|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2017 Ginebra, 15-25 de mayo de 2017** | **logo_S_** |
|  | |
|  |  |
| **Punto del orden del día: PL 1.11** | **Documento C17/71-S** |
|  | **10 de abril de 2017** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General | |
| Examen de la política de igualdad e integración de género (IIG) de la UIT y propuesta de plan de aplicación para 2017 | |

|  |
| --- |
| Resumen  El presente documento informa del proceso y los resultados del examen cuatrienal de la Política de Igualdad e Integración de Género de la UIT y presenta un plan para 2017 destinado a impulsar la conformidad de la UIT con los indicadores ONU-SWAP en 2017.  Acción solicitada  Se invita al Consejo a **tomar nota del presente documento y a refrendar el plan de acción para 2017**.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Referencia  *Conferencia de Plenipotenciarios* [*Resolución 70 (Rev. Busán, 2014)*](https://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014)*;* *Documentos del Consejo* [*C13/39*](https://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en)*,* [*C17/INF/7*](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en) |

# 1 Introducción

La [Política de Igualdad e Integración de Género (IIG)](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/gender-policy-document.pdf) de la UIT fue adoptada en la reunión del Consejo de 2013. Al observar que esta Política es un documento activo que debe revisarse cada cuatro años, el Consejo 2016 encargó al Secretario General que pusiera en marcha el examen de esta Política a través del Grupo de Trabajo del Consejo sobre Recursos Humanos y Financieros y que informase al Consejo 2017. Por ello, la Secretaría emprendió: (1) un proceso de revisión incluido el análisis de la conformidad de la UIT con el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas (ONU-SWAP) sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, refrendado en abril de 2012 por la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación; (2) una auditoría interna sobre la Política de IIG; así como (3) una amplia consulta al personal. En este documento se presenta un resumen del examen y de sus conclusiones, y se propone un plan de aplicación de la IIG para 2017 a fin de que la UIT mejore en todos los Indicadores de rendimiento del ONU-SWAP en 2017.

# 2 Conformidad de la UIT con el ONU-SWAP

La Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas estableció 2017 como objetivo para que el sistema de las Naciones Unidas satisficiera los 15 indicadores de rendimiento del ONU-SWAP agrupados en seis amplias áreas funcionales, con respecto a las cuales informan anualmente las entidades a ONU Mujeres a través de un sistema de presentación de informes en línea. ONU Mujeres examina todos los informes y la documentación adjunta para verificar la exactitud de las calificaciones, y facilita un análisis con el formato de una carta con recomendaciones dirigida a los correspondientes Jefes de los Organismos de las Naciones Unidas. El acuse de recibo y el examen del informe de la UIT correspondiente a 2015 se recogen en el Documento [C17/INF/7](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en).

La revisión de la Política de IIG constituye una oportunidad de que la secretaría reflexione sobre los últimos informes anuales de la UIT relativos a la aplicación del ONU-SWAP así como sobre el análisis de ONU Mujeres sobre los informes presentados por la UIT. En enero de 2017, la UIT informó de que "cumple los requisitos" de cinco indicadores de rendimiento, "casi cumple los requisitos" de seis indicadores, y le "faltan" tres indicadores. Los tres indicadores de rendimiento que faltan son: (1) auditoría con perspectiva de género, (2) atribución de recursos financieros, y (3) evaluación de la capacidad.

# 3 Auditoría interna sobre la igualdad e integración de género en la UIT

Con el fin de poner remedio a uno de los tres indicadores del ONU-SWAP que faltan, la Unidad de Auditoría Interna llevó a cabo a principios de 2017 una auditoría sobre la igualdad e integración de género en la UIT. Las conclusiones preliminares de esta auditoría plantean la armonización de la Política de IIG de la UIT con el ONU-SWAP, especialmente en lo que se refiere a la capacidad y la coherencia; el conocimiento y la información, y la rendición de cuentas. Además, la auditoría propone, entre otras cosas, reconsiderar el posicionamiento, el mandato, la composición y la rendición de cuentas del Grupo Especial de la UIT sobre cuestiones de género, encargado de supervisar la aplicación de esta Política para reforzar su misión y relevancia en la UIT.

# 4 La consulta al personal de la UIT

El Secretario General de la UIT y el Presidente del Consejo del Personal invitaron al personal de la UIT a formular sus observaciones sobre la Política de IIG y sus propuestas de nuevas medidas a través de la plataforma de consulta en línea en inglés y francés, con la posibilidad de anonimato. Esta plataforma se presentó al Grupo de Trabajo del Consejo sobre Recursos Humanos y Financieros en el Documento [CWG-FHR-INF 5/2](https://www.itu.int/md/S17-CLCWGFHRM7-INF-0005/en).

La secretaría también emprendió consultas con los coordinadores del Grupo Especial sobre cuestiones de género, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y el Oficial de Ética. Asimismo, la secretaría llevó a cabo un amplio examen de otras políticas de género y prácticas óptimas del sistema de las Naciones Unidas.

Aunque el personal suele agradecer esta Política por su brevedad y amplitud de miras, se considera que la falta de detalle supone un freno para su aplicación. En las observaciones formuladas por el personal también destaca la necesidad de que se recoja el principio de igualdad género como derecho humano establecido por las Naciones Unidas, la importancia de la igualdad del personal en las políticas de equilibrio del trabajo y la vida personal, la necesidad de revisar los procesos de contratación, y la falta de representación femenina especialmente en el nivel D y entre los funcionarios de elección.

# 5 Propuesta de aplicación del plan de IIG en la UIT para 2017

El examen de esta Política suele reflejar los análisis de anteriores políticas de género llevados a cabo por ONU Mujeres a nivel de todo el sistema. Las denominadas políticas de género "de la primera generación": 1) No incluían sistemáticamente todos los indicadores de rendimiento; 2) no estaban armonizadas con la planificación estratégica central; y 3) tenían planes de aplicación incompletos a los que les faltaban plazos, recursos y capacidad de ejecución. Por esa razón, la secretaría ha desarrollado un plan de aplicación para 2017 que otorga prioridad a los elementos y medidas específicas de impulso de los indicadores del ONU-SWAP en 2017. En cada uno de los indicadores siguientes se definen los requisitos del ONU-SWAP, a continuación se presentan las medidas para la UIT con resultados y plazos, haciendo hincapié en la necesidad de la rendición de cuentas. Este plan contempla también dos nuevos indicadores que se prevé recoja la versión 2.0 del ONU-SWAP que debe aparecer a finales de 2017 (véanse los indicadores 2 y 12, más adelante). Uno de los objetivos fundamentales es mejorar la conformidad con los requisitos del ONU-SWAP. Este planteamiento incorpora las prácticas óptimas consolidadas en las Naciones Unidas y racionaliza la presentación de los informes dirigidos al Consejo y al ONU-SWAP, además de reforzar los mecanismos internos de supervisión y rendición de cuentas.

Plan de aplicación de la Igualdad e Integración de Género (IIG) para 2017

**1 La Política y el Plan Estado del SWAP en 2016 :** casi cumple los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT necesitaría tener una política o plan actualizado de igualdad de género y empleo de la mujer que contemplase tanto la integración de género como la igualdad de representación de la mujer. Su contenido tendría que armonizarse con los requisitos del ONU-SWAP e incluir la rendición de cuentas a todos los niveles, sin olvidar la alta dirección. Las prescripciones de la rendición de cuentas deberían incluir la evaluación en la valoración del rendimiento y/o los contratos del personal de alta dirección donde se especificasen sus responsabilidades. Sería necesario que el plan de aplicación incluyese la integración de las cuestiones de género, intervenciones orientadas específicamente a las cuestiones de género, y que se expresase con toda claridad la igualdad de la representación de la mujer en la dotación del personal. Además, la supervisión y evaluación de la política y el plan de acción deberían ser claras, completarse con plazos y contar con mecanismos que garantizasen que la supervisión y la evaluación se llevasen realmente a cabo y que los resultados se realimentasen en la programación.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 1.1 Examen de la Política de IIG | GTF | Ene-Mar |
| 1.2 Plan de aplicación | GTF | Ene-Mar |
| 1.3 Desarrollo del mecanismo o estructura de rendición de cuentas | GTF/SGO | Jun-Ago |

**2 Liderazgo Estado del SWAP en 2016:** n/a;nuevo indicador en 2017

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, los altos directivos de la UIT tendrían que liderar públicamente el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sin olvidar la igualdad de representación de las mujeres a todos los niveles. Sería necesario que la UIT informase anualmente al Consejo sobre su rendimiento en cuanto al ONU-SWAP.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 2.1 Compromisos de la SG para 2017 como Campeón Internacional de la Cuestión de Género | GTF/SGO | Febrero |
| 2.2 Informe al Consejo sobre el rendimiento del ONU-SWAP | GTF | Mayo |

**3 Gestión del rendimiento con perspectiva de género Estado del SWAP en 2016:** casi cumple

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la evaluación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres tendría que integrarse en los valores fundamentales y/o competencias de todo el personal, prestando una atención especial a los supervisores y a los niveles P4 y superiores.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 3.1 Reflejar las cuestiones de género en los valores fundamentales/competencias de la UIT | HRMD/GTF | En curso |

**4 Planificación estratégica Estado del SWAP en 2016:** satisface los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que incorporar en el plan estratégico y operacional de la Unión el análisis de género. El Plan Estratégico de la Unión tendría que incluir por lo menos un resultado específico o un logro previsto, y un indicador específico sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En el resumen de orientación debería incluirse la referencia las cuestiones de género.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 4.1 Implicación del GTF en los preparativos del próximo plan estratégico | SPM/GTF | May-Dic |
| 4.2 Implicación del GTF en los preparativos del próximo plan operacional | SPM/GTF | Ene-Mar |

**5 Presentación de informes y análisis de los datos Estado del SWAP en 2016:** satisface los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que informar sobre los resultados de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en relación con el documento fundamental de planificación estratégica. Todos los datos clave de la institución están desagregados por sexos, salvo que se señale un motivo específico para no desagregarlos por sexos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 5.1 Examinar las carencias de datos de referencia | GTF/BDT | May-Jul |

**6 Evaluación Estado del SWAP en 2016:** N/A

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que cumplir las normas y los estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) relacionados con las cuestiones de género. Con referencia a la propuesta de colocar una función de evaluación institucional fundamental en el seno de la Unidad de Auditoría Interna, formulada por el Grupo de Coordinación de la Gestión de la UIT, se llevó a cabo un estudio durante el cuarto trimestre de 2016 y el primer trimestre de 2017 para: (1) elaborar una Política de Evaluación y un plan de trabajo; (2) evaluar las necesidad de capacidad; y (3) proponer etapas adicionales para el establecimiento de la función de evaluación, inspirados en las prácticas óptimas de funciones de evaluación de otras organizaciones de las Naciones Unidas y en las normas y estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 6.1 Considerar las normas y estándares del UNEG relacionadas con las cuestiones de género | IA/Oficinas | Diciembre |

**7 Auditoría con perspectiva de género Estado del SWAP en 2016:** falta

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la Unidad de Auditoría Interna de la UIT tendría que consultar con el coordinador, persona o departamento, en cuestiones de género sobre los riesgos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como parte del ciclo anual de planificación de la auditoría basada en los riesgos. Esto requiere que la Unidad de Auditoría Interna considere todos los riesgos significativos de la entidad para asignar prioridades en su plan de trabajo de auditoría anual o plurianual. La documentación de la planificación del trabajo debe poder demostrar hasta qué punto se están gestionando los riesgos relativos al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este ejercicio debería documentar la necesidad de incluir en el plan anual de auditoría una específica sobre la cuestión de género o aceptar la conclusión de que los riesgos se están gestionando adecuadamente y no hacen falta pruebas de auditoría adicionales.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 7.1 Auditoría de igualdad e integración de género en la UIT | IA | Ene-Mar |

**8 Revisión del programa Estado del SWAP en 2016:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, los sistemas de control de calidad del programa tendrían que integrar plenamente el análisis de las cuestiones de género. Los documentos del programa de la UIT tendrían que incluir: (1) el análisis de las cuestiones de género en los antecedentes y la justificación de un documento del programa; (2) declaraciones explícitas de la forma en que se fomenta la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; no basta con incluir frases tales como "en apoyo de la mujer" o "prestando una atención especial a los grupos vulnerables tales como las mujeres"; (3) declaración explícita de cómo se extienden los beneficios a ambos sexos; (4) funciones específicas de los hombres y las mujeres que implementen el programa, (5) los planes de supervisión y evaluación deben valorar cómo se han cumplido los objetivos en materia de género; (6) todos los datos poblacionales clave deben estar desagregados por sexos, salvo que se justifique adecuadamente el que no estén desagregados por sexos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 8.1 Lista de comprobación de los programas o proyectos de cooperación técnica | Oficinas | Nov-Dic |
| 8.2 Revisión de los programas, con formación o conocimientos especializados con perspectiva de género | Oficinas/GTF | Nov-Dic |

**9 Control del estado de los recursos Estado del SWAP en 2016:** satisface los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que seguir realizando el ejercicio consistente en estimar el nivel de recursos utilizados para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La UIT ya introdujo en 2016 el Indicador de Género en el sistema ERP y seguirá mejorándolo y perfeccionando las herramientas de generación de informes relacionadas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 9.1 Informe sobre el Indicador de Género y atribución de recursos para las cuestiones de género | FRMD | Nov-Dic |

**10 Atribución de recursos Estado del SWAP en 2016:** falta esterequisito

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que haber definido y alcanzado un objetivo financiero para cumplir el mandato de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los presupuestos, incluidos los de la sede, los ordinarios, los básicos y los recursos extrapresupuestarios. Debe tenerse en cuenta que en el proyecto de presupuesto para 2018-2019 no existen consignaciones presupuestarias para las actividades de género, por lo que la UIT debe alentar las contribuciones de carácter voluntario. El puesto de trabajo que se ocupa de las cuestiones de género podrá considerarse plenamente equipado cuando tenga los recursos humanos y financieros adecuados para ayudar a que la UIT cumpla el mandato de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta los Indicadores de Rendimiento del ONU-SWAP. Estos recursos tendrían que resolver los problemas de coordinación, desarrollo de capacidades, garantía de la calidad y relaciones interinstitucionales.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 10.1 Definir criterios financieros para los recursos destinados a IIG | FRMD/GTF | May-Jun |
| 10.2 Solicitar o conseguir recursos financieros para la aplicación de la IIG | GTF/SGO | Jun-Ago |

**11 Arquitectura y paridad de género Estado del SWAP en 2016:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT debería tener: (1) coordinadores de cuestiones de género (GFP) de categoría P4 con un mandato de referencia por escrito en el que se asignase al menos el 20% del tiempo a funciones relacionadas con las cuestiones de género; (2) paridad de género en el personal; y (3) una dependencia para las cuestiones de género totalmente equipada. El puesto de trabajo que se ocupa de las cuestiones de género podrá considerarse plenamente equipado cuando tenga los recursos humanos y financieros adecuados para ayudar a que la UIT cumpla el mandato de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, teniendo en cuenta los Indicadores de Rendimiento del ONU-SWAP. Estos recursos permitirían resolver los problemas de coordinación, desarrollo de capacidades, garantía de la calidad y relaciones interinstitucionales.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 11.1 Mandato/diseño/ o sea liderazgo compartido (entre hombres y mujeres) del GTF, actualizados | GTF | Sep-Oct |
| 11.2 Formalización del mandato del GTF (o sea, en las directrices PPA) | GTF | Abr-Nov |
| 11.3 Paridad en las comisiones estatutarias | HRMD | Nov-Dic |

**12 Igual representación de hombres y mujeres Estado del SWAP en 2016:** n/a; novedad de 2017

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que esforzarse por conseguir la igualdad en la representación de las mujeres a todos los niveles.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 12.1 Informe al Consejo (Res.48) sobre los esfuerzos encaminados a conseguir la paridad | HRMD | Mayo |

**13 Cultura institucional Estado del SWAP en 2016:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que demostrar que está llevando a cabo lo siguiente: (1) Que se hacen cumplir las normas y reglamentos de las Naciones Unidas en materia de Ética, impartiéndose una formación en esta materia de carácter obligatorio y aplicándose el principio de tolerancia cero para las conductas contrarias a la ética; (2) Que se aplican las políticas de prevención de la discriminación y el acoso, así como medidas especiales para evitar la explotación sexual y el abuso sexual, existe una oficina de ética, se persigue el abuso de autoridad, se fomenta la administración de justicia, la resolución de conflictos y la protección contra las represalias; (3) Aplicar, fomentar e informar acerca de las políticas de maternidad, paternidad, adopción, licencias por emergencia familiar, y puericultura; (4) Aplicar, fomentar y evaluar las políticas relativas al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el escalonamiento de los horarios de trabajo, el apoyo financiero a los padres que viajan con niños, y la jubilación por fases, (5) Fomentar las normas y reglamentos de las Naciones Unidas en vigor en materia de equilibrio del trabajo y la vida personal que permitan controlar el estado de su aplicación y su accesibilidad por géneros y categorías; (6) Fomento activo de reuniones periódicas del personal en las dependencias, planificadas durante las horas de trabajo centrales, y del personal que trabaja a tiempo parcial durante los días laborables, con teleconferencia u otros medios de TI; (7) Encuestas periódicas de alcance mundial y entrevistas de fin de servicio a fin de recabar y analizar datos pertinentes para la evaluación del aspecto cualitativo de la cultura interinstitucional y arrojar luz sobre problemas que incidan en la contratación, retención y experiencia del personal.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 13.1 Examen y plan de trabajo para impartir formación sobre ética | Ética/HRMD | Diciembre |
| 13.2 Examen de las perspectivas de género de las políticas de conciliación de la vida laboral y personal | Consejo del Personal/GTF | Jun-Ago |
| 13.3 Controlar el estado de aplicación de la política de conciliación de la vida laboral y personal por género y categoría | HRMD | En curso |
| 13.4 Mecanismo de supervisión (por ejemplo, encuesta anual, encuesta de fin de servicio o entrevista) | HRMD | Abr-Sep |
| 13.5 Proceso y documentos de contratación de personal (incluidas, por ejemplo, las competencias) | HRMD/GTF | Sep-Dic |
| 13.6 Sensibilización acerca de las cuestiones de género en las adquisiciones | PROC | Sep-Oct |
| 13.7 Equilibrio de género en las comisiones estatutarias de la UIT | HRMD | Diciembre |

**14 Evaluación de las capacidades Estado del SWAP en 2016:** Falta

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que llevar a cabo una evaluación de toda la institución para determinar la capacidad del personal en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y establecer un plan de desarrollo de capacidades o ponerlo al día cada cinco años como mínimo. La falta de capacidad de fomento de la igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres se ha definido como una de los factores que impiden que mejoren el rendimiento y el liderazgo.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 14.1 Realización de una encuesta para la evaluación de las capacidades en materia de igualdad de género | HRMD/GTF | Jun-Ago |
| 14.2 Plan de desarrollo de capacidades (puesto al día cada cinco años) | HRMD | Sep-Nov |

**15 Desarrollo de las capacidades Estado del SWAP en 2016:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, sería necesario impartir formación sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a todo el personal de reciente contratación durante su primer año y, posteriormente, al menos una vez cada dos años. Los especialistas en las cuestiones de género y los coordinadores para las cuestiones de género reciben un formación específica y a la medida – dos años de formación al año, como mínimo, sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 15.1 Animar o exigir la asistencia a cursos de formación sobre "Yo sé de Género" | HRMD/GTF | Abr-Dic |
| 15.2 Vinculación con la cuestión de género en la formación impartida (a los nuevos empleados) o en los textos formativos correspondientes | HRMD | Jun-Ago |
| 15.3 Cuestión de género para todo el personal o el de nueva incorporación ( 1 día) | HRMD/GTF | Oct-Dic |
| 15.4 Formación para los coordinadores del GTF (fundamentos) | HRMD/GTF | Oct-Dic |

**16 Generación y comunicación de conocimientos Estado del SWAP en 2016:** satisface los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que documentar periódicamente e intercambiar conocimientos sobre las TIC en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como la representación y el estado de la mujer en la UIT. El plan de comunicación tendría que incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como componente integral de la información que se divulga internamente y de la que se hace pública. Sería necesario que las comunicaciones públicas tuviesen en cuenta las cuestiones de género y llamaran la atención sobre la dimensión de las cuestiones de género en los problemas, siempre que fuera pertinente, y las comunicaciones internas tendrían que llamar la atención sobre la representación y el estado de las mujeres en el seno de la institución.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 16.1 Paquete de bienvenida del GTF (mandato, enlaces, información general, etc.). | GTF | Jun-Ago |
| 16.2 Estrategia de comunicación interna (Directrices de la UIT) | COMM | Jul-Sep |
| 16.3 Actualizar SharePoint | GTF | En curso |
| 16.4 Reuniones mensuales del GTF con acciones | GTF | Feb-Dic |

**17 Coherencia Estado del SWAP en 2016:** satisface los requisitos

Para satisfacer los indicadores de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que participar periódicamente en los mecanismos de coordinación interinstitucionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 17.1 Informes de las reuniones interinstitucionales para el GTF/Sharepoint | GBS/GTF | Ene-Dic |

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