|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2018Ginebra, 17-27 de abril de 2018** | **logo_S_** |
|  |
|  |  |
| **Punto del orden del día: PL 1.10** | **Documento C18/13-S** |
|  | **8 de marzo de 2018** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General |
| igualdad e integración de género (IIG) de la UITpropuesta de plan de aplicación para 2018 |

|  |
| --- |
| ResumenEl presente documento contiene un plan de aplicación actualizado de la Igualdad e Integración de Género de la UIT para 2018, armonizado con los nuevos indicadores ONU-SWAP 2.0 y la nueva estrategia global a escala de todo el sistema para la igualdad de género.Acción solicitadaSe invita al Consejo a **refrendar el plan de aplicación para 2018**.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Referencia[*Resolución 70 (Rev. Busán, 2014)*](https://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014) *de la Conferencia de Plenipotenciarios; Documentos* [*C13/39*](https://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en) *y* [C17/*71*](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/en) *del Consejo* |

# 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 de 2013 del Consejo. Tras examinar la política de IIG, la reunión de 2017 del Consejo adoptó un [plan de aplicación de la IIG en la UIT para 2017](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/en). Pidió además a la Secretaría que preparase para la reunión de 2018 del Consejo un informe sobre la aplicación del plan de 2017 y su puesta al día para 2018, a fin de seguir armonizándolo con las prácticas idóneas de las Naciones Unidas.

# 2 Armonización de la UIT con la estrategia sobre igualdad y paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas

El plan de aplicación de la IIG para 2018 está armonizado con los marcos de todo el sistema de las Naciones Unidas para igualdad de género, a saber 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 y la estrategia en todo el sistema de Naciones Unidas sobre la igualdad de género.

Plan de aplicación de la Igualdad e Integración de Género (IIG) para 2018

# A Resultados de los ODS relacionados con el género

**1 Resultados de los ODS relacionados con el género Estado del SWAP en 2017:** nuevo

Para cumplir este indicador de rendimiento de ONU-SWAP, la UIT necesitaría por lo menos una declaración sobre los resultados de una entidad de alto nivel en el principal documento de planificación estratégica. Además, la UIT necesitaría demostrar con pruebas suficientes que se ha alcanzado el resultado de alto nivel, o que se está a punto de alcanzar. Por otra parte, la UIT debería demostrar sus contribuciones a las metas del ODS 5 mientras se mantiene al día de la consecución de los resultados. Si la mención del ODS 5 está integrada en la declaración de resultados de alto nivel, debe figurar en la información sobre el resultado. Si la mención del ODS 5 figura en otro lugar del documento principal de planificación estratégica, entonces la información sobre los logros a través de la información sobre la planificación estratégica será necesaria para cumplir las condiciones.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 1.1 Mención de ODS relacionados con el género en el Plan Estratégico | CSD/Miembros | Ene-Abr |
| 1.2 Pruebas de que se ha alcanzado el resultado de alto nivel, o que se está a punto de alcanzar | Todos | Dic |
| 1.3 Información de alto nivel sobre género y ODS 5 | CSD | Dic |

**2 Información sobre resultados relacionados con el género Estado del SWAP en 2017:** nuevo

Para cumplir este indicador de rendimiento de ONU-SWAP, la UIT necesitaría informar a su órgano rector sobre el principal documento de planificación estratégica e incluir la información sobre los principales resultados relacionados con los ODS en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (IGEM). Estos resultados deberían presentarse como parte de la información sobre el principal Plan Estratégico y deberían utilizarse todos los informes sobre rendimiento desde la publicación del último documento central de planificación estratégica. La información debería comprender también contribuciones específicas a metas del ODS 5. Puede tratarse de información sobre la manera en que la entidad ha apoyado la aplicación de las metas del ODS 5 fijadas en *Transforming our Future*. Además de cumplir los requisitos deberían utilizarse sistemáticamente datos desglosados por sexo en la información sobre el Plan Estratégico, como se indica anteriormente.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 2.1 Informe al Consejo sobre resultados como parte de la información sobre el Plan Estratégico | CSD |  |
| 2.2 Utilización sistemática de datos desglosados por sexo en la información sobre el Plan Estratégico | CSD/BDT | Ene-Abr |

**3 Resultados programáticos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres‎**

Para cumplir este indicador de rendimiento de ONU-SWAP, la UIT necesitaría que se incorporasen sistemáticamente en los documentos de planificación sobre iniciativas programáticas resultados sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres‎. Además, los resultados deberían estar camino de ser alcanzados. Mientras que el indicador de rendimiento 1 se refiere a resultados de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres‎ a nivel corporativo, este indicador de rendimiento se refiere a resultados de iniciativas programáticas individuales que no constan plena ni directamente en el documento principal de planificación estratégica. Deberían utilizarse como alternativa a la información sobre el indicador de rendimiento 1. Las entidades deberían informar sobre el indicador de rendimiento 1 y ese indicador de rendimiento, según el caso. Esos resultados pueden ser de nivel mundial, regional, nacional y/o comunitario.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 3.1 Género en programación y en curso (EQUALs, BBC etc.); SG | SG/CSD | Dic |
| 3.2 Género en programación (Día de las Niñas en las TIC) y en curso; BDT | BDT | Dic |
| 3.3 Género en programación y en curso; BR | BR | Dic |
| 3.4 Género en programación y en curso; TSB | TSB | Dic |

**4 Evaluación Estado del SWAP en 2017:** no disponible

Este indicador sólo es pertinente cuando hay un departamento de evaluación. Para cumplir este indicador de rendimiento de ONU-SWAP, la UIT debería cumplir las normas y reglas conexas en materia de igualdad de género del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) en todas las evaluaciones y aplicar las indicaciones del UNEG sobre integración de derechos humanos e igualdad de género en la evaluación durante toda la fase de la evaluación.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 4.1 Seguir las normas y reglas relacionadas con el género de la UNEG en cualquier evaluación | AI | Ene-Dic |

**5 Auditoría con perspectiva de género Estado del SWAP en 2017:** no disponible

Para cumplir este indicador de rendimiento de ONU-SWAP, la UIT necesitaría velar por que los riesgos relacionados con el género se debatieran y examinaran sistemáticamente durante la planificación de auditorías anuales o multianuales. En la documentación de planificación de los trabajos correspondientes a la preparación de programas de trabajo de auditoría anuales o multianuales constaría hasta qué punto están gestionados los riesgos relacionados con la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres‎ en los programas de la organización.

Partiendo de evaluaciones de riesgos a nivel de compromiso, los departamentos de Auditoría Interna han desarrollado herramientas para auditar cuestiones relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres‎ (p.ej., cumplimiento de políticas, calidad de la información, etc.) y aplicarlas según el caso en todas las fases de auditoría pertinentes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 5.1 Examinar los riesgos relacionados con el género en la planificación anual de los trabajos de auditoría | AI | Sep-Dic |
| 5.2 Contemplar dimensiones de género en las auditorías | AI | Ene-Dic |

# B Fortalecimiento institucional para apoyar la consecución de resultados

**6 La Política y el Plan Estado del SWAP en 2017:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer este indicador de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT necesitaría tener una política o un 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. Puede tratarse de documentos independientes o de un solo documento. 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. Además, las políticas deberían contener a partir de ahora una sección sobre los principales resultados de la IGEM, vinculados a los ODS, que podría ser un resumen detallado del documento principal de planificación estratégica. También debería incorporas una sección sobre el seguimiento de los vínculos entre el fortalecimiento institucional y los resultados previstos, es decir, determinar cómo el fortalecimiento institucional, definido en los indicadores de rendimiento en la segunda parte de ONU-SWAP 2.0, apoya la consecución de los resultados previstos. Para cumplir los requisitos de igualdad de representación de las mujeres, la UIT debe demostrar que ha aplicado políticas que apoyan la representación femenina en los distintos niveles de la organización.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 6.1 Desarrollo de una estrategia de igualdad de género para informar a la JJE | RH/GBS | Ene-Abr |
| 6.2 Plan de aplicación de la IIG para 2018 | GBS/GTF | Feb-Mar |
| 6.3 Aclarar la rendición de cuentas para garantizar la supervisión y el seguimiento | GTF | Jun-Ago |

**7 Liderazgo Estado del SWAP en 2017:** n.d.;nuevo indicador en 2017

Para satisfacer este indicador de rendimiento del ONU-SWAP, los altos directivos de la UIT (D1 y superior, en particular el SG y el VSG) tendrían que liderar pública e internamente 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. En la política de la JJE para todo el sistema en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres‎ se señala que los miembros de la JJE "[se] compromete[n] a ofrecer un fuerte liderazgo en nuestras organizaciones para garantizar que una perspectiva de género queda reflejada en todas nuestras prácticas, políticas y programas organizacionales". La política de la JJE se formuló para ayudar a colmar estas diferencias en los puestos de dirección.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 7.1 Compromisos de la SG para 2018 como Campeón Internacional de la Cuestión de Género | GBS/OSG | Feb |
| 7.2 Alentar a la alta dirección de la UIT a comprometerse públicamente con las cuestiones de género | COMM/DE | Ene-Dic |
| 7.3 Consideraciones de género en los discursos y alocuciones del SG/VSG | COMM | Ene-Dic |

**8 Gestión del rendimiento con perspectiva de género Estado del SWAP en 2017:** casi cumple

Para satisfacer este indicador 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 competencias de todo el personal, prestando una atención especial a los supervisores y a los niveles P4 y superiores. La representación equitativa de hombres y mujeres a todos los niveles de las entidades de las Naciones Unidas debería ser un valor fundamental, y se espera que la responsabilidad de conseguir una representación equitativa de hombres y mujeres se especifique mediante objetivos claros y medibles en la alta dirección, que podrán medirse y aplicarse mediante mecanismos de rendición de cuentas, tales como estrategias de equilibrio entre los géneros, contratos administrativos, puntuaciones u objetivos de rendimiento mejorados.‎

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 8.1 Reflejar las cuestiones de género en los valores fundamentales/competencias de la UIT; puesta al día en ePMDS | GBS/HRMD/MGMT | En curso |
| 8.2 Integración de consideraciones de género y diversidad en todos los avisos de vacante  | HRMD | Abr-Dic |
| 8.3 Integración explícita de consideraciones de género en descripciones de empleo de altos cargos  | HRMD | Mar-Dic |
| 8.4 Los paneles de entrevistas evalúan sistemáticamente la sensibilidad de los candidatos con respecto a las consideraciones de género | HRMD | Abr-Dic |
| 8.5 Todo el personal debería tener un objetivo, una acción o un criterio de éxito relacionado con el género | Todo el personal | Feb 2019 |

**9 Control del estado de los recursos Estado del SWAP en 2017:** 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. Debería considerarse que los sistemas de indicadores de género no relacionados específicamente con el seguimiento de recursos sino con la evaluación del rendimiento programático global, se aproximan a los requisitos.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 9.1 Informe sobre el Indicador de Género y atribución de recursos para las cuestiones de género | FRMD | Nov-Dic |
| 9.2 Trabajo con el grupo financiero interorganismos para mejorar los trabajos sobre el indicador de género | FRMD | Dic |

**10 Atribución de recursos Estado del SWAP en 2017:** 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 ordinarios, los básicos y los recursos extrapresupuestarios. Estos recursos tendrían que abarcar la coordinación, el desarrollo de capacidades, la garantía de calidad y las relaciones interinstitucionales.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 10.1 Definir criterios financieros para los recursos destinados a IIG | Todos/FRMD | Nov-Dic |

**11 Arquitectura y paridad de género Estado del SWAP en 2017:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer este indicador de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT debería tener coordinadores de cuestiones de género: 1) de categoría P4 con 2) un mandato escrito y 3) al menos 20% de su tiempo dedicado a funciones relacionadas con las cuestiones de género. El departamento/unidad de la UIT dedicado las cuestiones de género también deberá disponer de todos los recursos necesarios. El puesto de trabajo destinado a las cuestiones de género podrá considerarse plenamente equipado cuando disponga de los recursos humanos y financieros adecuados para cumplir su 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 | Mar-Jun |
| 11.2 Trabajo con RH para formalizar el mandato del nuevo GFP en ePMDS | GBS/HRMD/GTF | Abr-Nov |
| 11.3 Paridad en las comisiones estatutarias | DE/HRMD |  |

**12 Igual representación de hombres y mujeres Estado del SWAP en 2017:** n.d.; nuevo indicador para 2017

Para satisfacer este indicador 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 Establecer objetivos de paridad a todos los niveles conforme a la estrategia de todo el sistema de las Naciones Unidas | HRMD/GBS | Ene |
| 12.2 Someter la estrategia de la UIT en materia de paridad de género conforme a la carta de 27 de diciembre de 2017 de la JJE | HRMD/GBS | Abr-Jun |

**13 Cultura institucional Estado del SWAP en 2017:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer este indicador 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 |  |
| 13.2 Participar en el grupo de tareas de la JJE sobre acoso sexual | SPM/JUR/HR/ETHIC | Ene-Sep |
| 13.3 Proponer recomendaciones sobre la vida laboral y personal que tengan en cuenta el género | Consejo del Personal/HRMD | Jun-Ago |
| 13.4 Controlar el estado de aplicación de la política de conciliación de la vida laboral y personal por género y categoría | HRMD | En curso |
| 13.5 Mecanismo de supervisión (por ejemplo, encuesta anual, encuesta de fin de servicio o entrevista) | HRMD | Oct-Dic |
| 13.6 Proceso y documentos de contratación de personal (incluidas, por ejemplo, las competencias) | HRMD/GBS | Mar-Jul |
| 13.7 Sensibilización acerca de las cuestiones de género en las adquisiciones | PROC | Dic |
| 13.8 Equilibrio de género en las comisiones estatutarias de la UIT | DE/HRMD |  |

**14 Evaluación de las capacidades Estado del SWAP en 2017:** Falta

Para satisfacer este indicador 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, establecer un plan de desarrollo de capacidades y ponerlo al día cada cinco años como mínimo. Se ha determinado que la falta de capacidad de fomento de la igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres es uno de los factores que impiden mejorar el rendimiento y el liderazgo.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 14.1 Realización de una evaluación de las capacidades en materia de igualdad de género | HRMD/GBS |  |
| 14.2 Plan de desarrollo de capacidades (puesto al día cada cinco años) | HRMD |  |

**15 Desarrollo de capacidades Estado del SWAP en 2017:** casi cumple los requisitos

Para satisfacer este indicador de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT necesitaría una formación obligatoria permanente para todos los niveles del personal de la sede, así como las oficinas regionales y de país. Se consideran adecuados por lo menos un día de formación para los nuevos empleados durante el primer año y en lo sucesivo como mínimo un día de formación 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 días de formación al año, como mínimo, sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 15.1 Todo el personal recibe cursos obligatorios de formación sobre "Yo sé de Género" | Personal/HRMD | 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 formación contra los prejuicios inconscientes | HRMD | Mar-Dic |
| 15.4 Formación para los coordinadores del GTF (fundamentos) | HRMD/GTF | Oct-Dic |

**16 Conocimientos y comunicación Estado del SWAP en 2017:** satisface los requisitos

Para satisfacer este indicador 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. 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.). | GBS/GTF | Jun-Ago |
| 16.2 Examen de la estrategia de comunicación interna (Directrices de la UIT) | COMM/GTF | Jul-Sep |
| 16.3 Actualizar *SharePoint* | GBS/GTF | En curso |
| 16.4 Reuniones periódicas del GTF con acciones | GBS/GTF | En curso |

**17 Coherencia Estado del SWAP en 2017:** satisface los requisitos

Para satisfacer este indicador de rendimiento del ONU-SWAP, la UIT tendría que participar sistemáticamente en los mecanismos de coordinación interinstitucionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y participar en un proceso de revisión cruzada del ONU-SWAP.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Productos | Titular/Implicado | Plazo |
| 17.1 Información sobre igualdad e integración de género en GTF/*Sharepoint* | GBS/GTF | Ene-Dic |
| 17.2 Participación en el proyecto piloto SWAP2.0 | GBS/CSD | Ene-Mar |
| 17.3 Participar en la reunión anual del ONU-SWAP | GBS/GTF | Sep-Dic |
| 17.4 Revisión cruzada del informe de 2018 por el ONU-SWAP | CSD/Todos los propietarios de negocios | 2019 |

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