|  |  |
| --- | --- |
| **Conferencia de Plenipotenciarios (PP-14)****Busán, 20 de octubre - 7 de noviembre de 2014** | **logo_S_** |
|  |  |
|  |  |
| SESIÓN PLENARIA | **Documento 32-S** |
|  | **26 de febrero de 2014** |
|  | **Original: inglés** |
|  |
| Canadá |
| PROPUESTAS PARA LOS TRABAJOS DE LA CONFERENCIA |
| INTRODUCCIÓN AL PROYECTO DE PROPUESTA DE REVISIÓN DE LA RESOLUCIÓN 48 (REV. GUADALAJARA, 2010) |
|  |

Habida cuenta de la Resolución 55 (Doha, 2006), *Promoción de la igualdad de género en pro de una sociedad de la información inclusiva*, y de la Resolución 70 (Rev. Guadalajara, 2010), *Incorporación de una política de género en la UIT y promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por medio de las tecnologías de la información y la comunicación*, se encargó al Consejo que acelerase la incorporación de una política de género en la UIT en su conjunto, dentro de los límites presupuestarios existentes, a fin de garantizar la creación e capacidad y la promoción de mujeres a altos cargos.

Por consiguiente, como informó al Consejo en su reunión de 2013 el Grupo de Trabajo del Consejo sobre Recursos Humanos y Financieros, se ha adoptado el UN-SWAP (Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas) sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que se está aplicando en todo el Sistema de las Naciones Unidas. Por primera vez, las Naciones Unidas dispondrán de un conjunto común de medidas con las que evaluar los progresos alcanzados por sus trabajos y políticas en materia de género. Los distintos organismos de las Naciones Unidas siguen trabajando para armonizar sus indicadores de rendimiento sobre igualdad de género, además de sus políticas y procesos internos. Para ello, en la UIT se ha creado un grupo especial intersectorial sobre cuestiones de género.

Uno de los aspectos más importantes de este proceso es la contratación de mujeres cualificadas para altos cargos en la UIT. De conformidad con muchas Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que han puesto de manifiesto la necesidad de que haya un equilibrio de género en todo el Sistema de las Naciones Unidas, la propuesta de revisión de la Resolución 48 (Rev. Guadalajara, 2010), *Gestión y desarrollo de los recursos humanos*, en un nuevo Anexo II, ofrece medidas prácticas que pueden adoptarse para facilitar la contratación de mujeres en la UIT. Si bien las medidas propuestas siguen respetando los principios de igualdad, así como la garantía de posesión de las cualificaciones y competencias necesarias, será su aplicación la que permitirá respetar el principio de equidad y materializar el objetivo de las Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en materia de equilibrio de género.

Por consiguiente, se presenta para su adopción la siguiente revisión de la Resolución 48.

MOD CAN/32/1

RESOLUCIÓN 48 (REV. BUSÁN, 2014)

Gestión y desarrollo de los recursos humanos

La Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Busán, 2014),

reconociendo

el número 154 de la Constitución de la UIT,

recordando

*a)* la Resolución 48 (Rev. Antalya, 2006) de la Conferencia de Plenipotenciarios sobre desarrollo y gestión de los recursos humanos;

*b)* la Resolución 47 (Rev. Minneápolis, 1998) de la Conferencia de Plenipotenciarios sobre la cuestión de la protección del poder adquisitivo de las pensiones y la competitividad del sistema de retribuciones para el personal de todas las categorías;

*c)* la Resolución 49 (Kyoto, 1994) de la Conferencia de Plenipotenciarios sobre la necesidad de velar por la correcta aplicación de las normas de clasificación de empleos de las Naciones Unidas a los puestos de dirección, teniendo en cuenta el nivel de las responsabilidades y la delegación de autoridad,

observando

*a)* el Plan Estratégico de la Unión recogido en la Resolución 71 (Rev. Guadalajara, 2010) y la necesidad de contar con un personal sumamente capacitado y motivado para alcanzar los objetivos recogidos en dicho Plan;

*b)* las diversas políticas[[1]](#footnote-1)1 que afectan al personal de la UIT que incluyen, entre otras, las Normas de conducta de la administración pública internacional establecidas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), el Estatuto y Reglamento del Personal de la UIT y las políticas en materia de ética de la UIT;

*c)* la adopción, desde 1996, por la Asamblea General de las Naciones Unidas de diez (10) Resoluciones, la más reciente de las cuales data de 2010 (Resolución 64/141 de la Asamblea General de las Naciones Unidas), donde se subraya la necesidad de un equilibrio de género en todo el Sistema de las Naciones Unidas;

*d)* el Acuerdo 517, aprobado por la reunión de 2004 del Consejo de la UIT, sobre el fortalecimiento del diálogo entre el Secretario General y el Consejo del Personal de la UIT;

*e)* la Resolución 1253, adoptada por el Consejo en su reunión de 2006, en virtud de la cual se crea el Grupo Tripartito sobre Gestión de Recursos Humanos, y sus diversos informes presentados al Consejo sobre los logros alcanzados, por ejemplo la elaboración del plan estratégico, el establecimiento de una política en materia de ética y otras actividades;

*f)* el Plan Estratégico de Recursos Humanos, que fue adoptado por el Consejo en su reunión de 2009 (Documento C09/56) como documento en evolución,

considerando

*a)* la importancia de los recursos humanos de la Unión para el cumplimiento de sus objetivos;

*b)* que, en las estrategias de recursos humanos de la UIT, debe insistirse en la importancia del mantenimiento de una plantilla competente y en la mejora de la formación específica de los miembros del personal, teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias;

*c)* el valor que entraña, tanto para la Unión como para su personal, el desarrollo de estos recursos en toda la medida de lo posible, a través de diversas actividades de desarrollo de los recursos humanos, incluido el perfeccionamiento profesional de los funcionarios en el empleo y las actividades de capacitación acordes con los niveles de dotación de personal;

*d)* la repercusión en la Unión y en su personal de la evolución constante de las actividades en el campo de las telecomunicaciones y la necesidad de que la Unión y sus recursos humanos se adapten a esta evolución mediante la capacitación y el desarrollo del personal;

*e)* la importancia del desarrollo y la gestión de los recursos humanos en apoyo de la orientación y los objetivos estratégicos de la Unión;

*f)* la necesidad de seguir una política de contratación adaptada a las necesidades de la Unión, concretamente la redistribución de empleos y la contratación de especialistas al comienzo de su vida profesional;

*g)* la necesidad de seguir mejorando la distribución geográfica del personal de nombramiento de la Unión;

*h)* la necesidad de facilitar la contratación de un mayor número de mujeres en las categorías profesional y superior, sobre todo en los altos cargos;

*i)* los constantes adelantos de la tecnología y la explotación de las telecomunicaciones, la comunicación y la información, así como la consiguiente necesidad de contratar a los expertos más competentes,

resuelve

1 que la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en la UIT deben ser compatibles con los objetivos y actividades de la Unión y del régimen común de las Naciones Unidas;

2 que se sigan aplicando las recomendaciones de la CAPI aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas;

3 que, con efecto inmediato, dentro de los recursos financieros disponibles y en la medida de lo posible, se cubran las vacantes mediante una mayor movilidad del personal existente;

4 que, en la medida de lo posible, se combine la movilidad interna con la capacitación, para que el personal pueda utilizarse donde más se le necesite;

5 que se aplique la movilidad interna en la medida de lo posible para satisfacer las necesidades surgidas como consecuencia de la jubilación o dimisión del personal de la UIT, a fin de reducir los efectivos sin rescindir contratos;

6 que, con arreglo al *reconociendo* anterior[[2]](#footnote-2)2, continúe la contratación internacional de personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y que se dé la mayor publicidad posible a las vacantes de los puestos de contratación externa en las administraciones de todos los Estados Miembros de la Unión; no obstante, se deben seguir ofreciendo posibilidades razonables de ascenso al personal existente;

7 que, cuando se cubran puestos vacantes mediante contratación internacional, al efectuar la selección entre los candidatos que reúnan los requisitos para un empleo, se dé preferencia a los candidatos procedentes de regiones del mundo subrepresentadas entre el personal de la Unión, teniendo en cuenta el equilibrio impuesto por el Sistema Común de las Naciones Unidas entre el personal femenino y masculino;

8 que, cuando se cubran empleos vacantes mediante contratación internacional y ningún candidato reúna todas las condiciones requeridas, la contratación se haga en el grado inmediatamente inferior, quedando entendido que, como el candidato todavía no satisface todos los requisitos, tendrá que reunir ciertas condiciones antes de asumir todas las responsabilidades del empleo y obtener el ascenso al grado del empleo,

encarga al Secretario General

1 que vele por que el desarrollo y la gestión de los recursos humanos contribuyan a alcanzar los objetivos de la UIT en materia de gestión;

2 que siga preparando, con asistencia del Comité de Coordinación, y aplicando planes de gestión y desarrollo de los recursos humanos a medio y largo plazo para responder a las necesidades tanto de la Unión como de sus miembros y de su personal, incluido el establecimiento de puntos de referencia en dichos planes;

3 que estudie la manera de aplicar en la Unión prácticas óptimas de gestión de los recursos humanos y que informe al Consejo sobre las relaciones entre la dirección y el personal de la Unión;

4 que elabore políticas y procedimientos de contratación, encaminados a mejorar la representación geográfica y la igualdad de sexos entre el personal de nombramiento (véase el Anexo II);

5 que, dentro de los recursos financieros disponibles, y teniendo en cuenta la distribución geográfica y el equilibrio entre el personal femenino y masculino, contrate a especialistas que inician su carrera en el grado P.1/P.2;

6 que, con miras a aumentar las competencias en la Unión a través de la formación profesional, en su caso sobre la base de las consultas mantenidas con miembros del personal, examine la situación e informe al Consejo acerca de la posible aplicación de un programa de capacitación para los gestores y su personal, dentro de los recursos financieros disponibles en la Unión;

7 que siga presentando al Consejo informes anuales sobre la aplicación del Plan Estratégico de Recursos Humanos, y que presente al Consejo, en la medida de lo posible por medios electrónicos, estadísticas relativas a los asuntos enumerados en el Anexo I a la presente Resolución, y sobre otras medidas adoptadas en cumplimiento de la presente Resolución,

encarga al Consejo

1 que vele por que, en la medida de lo posible y dentro de los niveles presupuestarios aprobados, se faciliten los recursos de personal y financieros necesarios para resolver las cuestiones de gestión y desarrollo de los recursos humanos en la UIT a medida que vayan planteándose;

2 que examine los Informes del Secretario General sobre estos asuntos y se pronuncie sobre las medidas que hayan de adoptarse;

3 que asigne, de acuerdo con un programa establecido, los recursos suficientes para la capacitación profesional, que deberían representar, en la medida de lo posible, el 3 por ciento de la parte del presupuesto asignada a gastos de personal;

4 que siga con la máxima atención el asunto de la contratación y adopte, dentro de los límites de los recursos existentes y de manera compatible con el régimen común de las Naciones Unidas, las medidas que considere necesarias para lograr un número adecuado de candidatos calificados para cubrir puestos vacantes en la Unión, teniendo en cuenta en particular los apartados *b),* *c) y h)* del *considerando* anterior.

ANEXO i A LA RESOLUCIÓN 48 (REV. BUSÁN, 2014)

Asuntos para el informe al Consejo sobre cuestiones de personal,
incluido el personal de las oficinas regionales y de zona,
y de cuestiones de contratación

– Representación geográfica

– Política en materia de carrera profesional

– Moral del personal

– Equilibrio entre contratación externa y contratación interna

– Equilibrio entre hombres y mujeres

– Política de contratación

– Puesta en marcha del plan de desarrollo de recursos humanos

– Mejoras en los servicios prestados en materia de recursos humanos

– Armonización de las prioridades estratégicas de la Unión con los cargos y funciones del personal

– Capacitación en el empleo

– Procesos de contratación y promoción

– Programas de cese voluntario y jubilación anticipada

– Empleos de corta duración

– Flexibilidad laboral

– Relaciones entre la dirección y el personal

– Diversidad en los lugares de trabajo

– Acoso

– Seguridad profesional

– Cumplimiento de las políticas/recomendaciones del régimen común de las Naciones Unidas

– Comportamiento profesional e informes de evaluación

– Planificación de reemplazos

– Personas con discapacidad, incluidos servicios e instalaciones para el personal con discapacidad

– Utilización de encuestas y cuestionarios para conocer la opinión del personal, en caso necesario

anexo II a la resolución 48 (REV. Busán, 2014)

Facilitación de la contratación de mujeres en la UIT

1 Dentro de las limitaciones presupuestarias existentes, la UIT debe dar a los anuncios de vacantes la mayor difusión posible a fin de fomentar la presentación de solicitudes de empleo de mujeres cualificadas.

2 Se anima a los Estados Miembros de la UIT a presentar a sus candidatas cualificadas, cuando sea posible.

3 En los anuncios de vacantes se debe fomentar la presentación de solicitudes de mujeres.

4 Se han de modificar los procedimientos de contratación de la UIT para garantizar que, si el número de solicitudes lo permite, en todos los niveles de cribado como mínimo el 33% de los candidatos que pasen al siguiente nivel sean mujeres.

5 A menos que no haya candidatas cualificadas, en todas las listas restringidas de candidatos presentadas al Secretario General para proceder al nombramiento deberá haber una mujer.

6 Se presentará anualmente al Consejo, para su examen, un Informe anual sobre las actividades relacionadas con los puntos 4 y 5 anteriores.

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

1. 1 Como, por ejemplo, la política de contratación, la planificación de reemplazos, la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, etc. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 Número 154 de la Constitución: "2 La consideración predominante para la contratación del personal y la determinación de las condiciones de empleo será la necesidad de garantizar a la Unión los servicios de personas de la mayor eficiencia, competencia e integridad. Se dará la debida importancia a la contratación del personal sobre una base geográfica lo más amplia posible." [↑](#footnote-ref-2)