|  |  |
| --- | --- |
| **Conferencia de Plenipotenciarios (PP-14)** **Busán, 20 de octubre – 7 de noviembre de 2014** | **logo_S_** |
|  |  |
|  |  |
| SESIÓN PLENARIA | **Documento 88-S** |
|  | **9 de octubre de 2014** |
|  | **Original: español** |
|  | |
| Venezuela (República Bolivariana de) | |
| PROPUESTAS PARA LOS TRABAJOS DE LA CONFERENCIA | |

PArte 1 - PROYECTO DE PROPUESTA DE REVISIÓN   
DE LA RESOLUCIÓN 48 (REV. GUADALAJARA, 2010)

Gestión y desarrollo de los recursos humanos

**1 Introducción**

Los Estados Miembros y entes del Sector reconocen y han refrendado diversos compromisos globales a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, entendiendo la igualdad de género como una cuestión de derechos humano y motor de progreso de desarrollo social.

Las Naciones Unidas acordaron (2012) el Plan de acción para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP), a efectos de que las entidades de las Naciones Unidas recurran en el trabajo en materia de igualdad e inclusión a nivel corporativo y se facilite la rendición de cuentas a los Estados Miembros sobre estos trabajos, por lo que, la comunidad internacional, bajo la coordinación y articulación de Naciones Unidas, puede avanzar en términos de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Por su parte, la UIT en su asamblea mundial de telecomunicaciones (2012) y en su Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones (2014) adoptó la integración de una perspectiva de género en el marco de sus competencias con la finalidad de coadyuvar sinergias y convertirse en una organización modelo en materia de género y utilizar el poder de las telecomunicaciones y de las tecnologías de la información y comunicación para ayudar a alcanzar en empoderamiento de mujeres y niñas en todo el mundo.

En este contexto, la Resolución 48 (Rev. Guadalajara, 2010) “Gestión y desarrollo de los recursos humanos” está dirigida a contribuir al logro de los objetivos planteados en materia de igualdad de género, sin embargo,consideramos pertinente realizar algunas modificaciones orientadas a facilitar y asegurar su cumplimiento, incorporando fundamentalmente, la asistencia de las Oficinas Regionales, cuya vinculación con los países miembros y con las oportunidades para el desempeño de mujeres en la UIT constituye una herramienta para asegurar el equilibrio de género dentro de la Unión.

**2 Propuesta**

Por lo antes expuesto, se presenta para su consideración la siguiente revisión de la Resolución 48.

MOD VEN/88/1

RESOLUCIÓN 48 (REV. BUSÁN, 2014)

Gestión y desarrollo de los recursos humanos

La Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Búsan, 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)* 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;

*d)* 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;

*e)* la Resolución 25 (Rev. Guadalajara, 2010), sobre el fortalecimiento de la presencia regional, específicamente sobre la importancia del rol de las Oficinas Regionales para divulgar la información sobre las actividades de la UIT con sus Estados Miembros y Miembros de Sector;

*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;

*g)* el Plan de acción para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP),

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, geográficamente equitativa y con presencia equilibrada de género, 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 lograr la distribución geográfica equitativa del personal de nombramiento de la Unión;

*h)* la necesidad de garantizar 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 y través de las Oficinas Regionales; 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 aconsejable 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 en colaboración con las Oficinas Regionales 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 a la brevedad, una política cabal de contratación a largo plazo, encaminada a garantizar la representación geográfica equitativa y la igualdad de sexos entre el personal de nombramiento;

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 a la presente Resolución, y sobre otras medidas adoptadas en cumplimiento de la presente Resolución,

encarga al Consejo

1 que vele por que 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, dentro de los niveles presupuestarios aprobados;

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)* y *c)* del *considerando* anterior.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 48 (REV. busan, 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

\* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \* \*

parte 2 - PROYECTO DE PROPUESTA DE REVISIÓN   
DE LA RESOLUCIÓN 177 (GUADALAJARA, 2010)

**Conformidad e interfuncionamiento**

La República Bolivariana de Venezuela le es grato someter a la consideración de la Conferencia de Plenipotenciarios de 2014 (PP-14) su propuesta sobre el Programa de Conformidad e Interfuncionamiento (C&I) concebido inicialmente en la Resolución 177 (Guadalajara, 2010), en sus pilares: 1) Evaluación de la Conformidad, 2) Eventos de Interfuncionamiento, 3) Creación de capacidad de recursos humanos y 4) Creación de centros de prueba y programas de C&I en países en desarrollo; motivada fundamentalmente en los logros y experiencia del gobierno Venezolano en materia de creación y puesta en marcha de laboratorios de ensayos, con fines de Certificación de equipos de Telecomunicaciones, en las áreas de Compatibilidad Electromagnética (EMC), Medición de la Tasa de Absorción Especifica (TAE - SAR Specific Absotrion Rate) en teléfonos móviles celulares, Condiciones Climáticas, Caracterización de Elementos Radiantes y funcionalidades esenciales de receptores ISDB-Tb, por parte del Ministerio del Poder Popular para Ciencia Tecnología e Innovación.

Antecedentes

La resolución 177 (*[Resolución 177 (Guadalajara, 2010)](http://www.itu.int/council/Basic-Texts/ResDecRec-PP10-e.doc" \l "res177)*) dio origen al Programa de Conformidad e Interfuncionamiento (C&I) de la UIT, constituido de cuatro pilares:

1) Evaluación de la conformidad

2) Eventos sobre interfuncionamiento

3) Creación de capacidades de recursos humanos

4) Establecimiento de centros de prueba y programas de C&I en países en desarrollo

Los pilares 1 y 2 dependen de la Oficina de Normalización de las Telecomunicaciones (TSB) y los pilares 3 y 4 de la Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones (BDT).

La ejecución operativa de dicho programa se lleva a cabo a través de acciones especificas establecidas en un Plan de Acción C&I que fue inicialmente formulado, bajo la figura de empresa consultora, por parte de KPMG en Abril de 2012 (*[C12/INF/7: Final Report – Provision of a Business Plan for conformance and interoperability](http://www.itu.int/md/S12-CL-INF-0007/en)*) para el periodo 2012-2016, sin embargo, no es sino hasta Junio de 2012 que el secretario general presenta formalmente una propuesta de Plan de Acción C&I al Consejo para su examen y aprobación ([C12/48](http://www.itu.int/md/S12-CL-C-0048/en)); el cual a su vez fue actualizado en junio 2013 (*[C13/24(Rev.1)](https://www.itu.int/md/dologin_md.asp?lang=en&id=S13-CL-C-0024!R1!MSW-E)*) y mayo 2014 (*[C14/24(Rev.1)](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en)*). De este modo, en el periodo 2010-2014, la TSB y la BDT, han venido trabajando en la ejecución física y financiera de cada una de las acciones multidisciplinarias formuladas en dichos Planes de Acción para los cuatro pilares, todo con fin de dar cumplimiento a las políticas establecidas en la resolución 177 de 2010.

Los tres Sectores de la UIT disponen de Resoluciones sobre C&I. El UIT-D se rige por la [Resolución 47](http://www.itu.int/ITU-D/tech/ConformanceInteroperability/ConformanceInterop/WTDC10_Res47.pdf) de la Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones (CMDT-10, Rev. CMDT 14); el UIT-R por la [Resolución 62](http://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/res/R-RES-R.62-2012-PDF-E.pdf) (AR-12) de la Asamblea de Radiocomunicaciones; y el UIT-T, por la [Resolución 76](http://www.itu.int/en/ITU-T/wtsa12/Documents/resolutions/Resolution76.pdf) de la Asamblea Mundial de Normalización de las Telecomunicaciones (AMNT-08; Rev. AMNT 12).

Propuesta

La República Bolivariana de Venezuela propone modificar la Resolución 177 a fin de que contenga lineamientos que reflejen la necesidad de apoyar, mejorar y fortalecer los componentes: normalización, metrología, ensayos/pruebas, certificación y acreditación; de la Infraestructura Nacional de Calidad (INC) ya existente en cada país miembro, con aplicación particular en el sector de las telecomunicaciones, contribuyendo así a establecer una distribución geográfica más uniforme y equitativa del nivel de desarrollo de estos componentes entre los países miembros, que les permitan y les sirvan de herramienta fundamental para implementar local o regionalmente Esquemas de Evaluación de la Conformidad (EEC) que satisfagan sus necesidades reales y sus objetivos legítimos de acuerdo a lo estipulado en el Acuerdo de Obstáculos Técnicos al Comercio (AOTC) de la OMC.

MOD VEN/88/2

RESOLUCIÓN 177 (rev. busán, 2014)

Conformidad e interfuncionamiento

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

reconociendo

*a)* que la Asamblea Mundial de Normalización de las Telecomunicaciones adoptó la Resolución 76 (Rev. Dubai, 2012);

*b)* que la Asamblea de Radiocomunicaciones adoptó la Resolución 62 (Ginebra, 2012);

*c)* que la Conferencia Mundial de Desarrollo de las Telecomunicaciones adoptó la Resolución 47 (Rev. Dubai, 2014);

*d)* que, en sus reuniones de 2013 y 2014, el Consejo de la UIT ha venido actualizando el Plan de Acción para el Programa C&I inicialmente planteado en 2012 (y) cuyos pilares son: 1) Evaluación de la Conformidad, 2) Eventos sobre Interfuncionamiento, 3) Creación de Capacidad de Recursos Humanos y 4) Creación de centros de prueba y programas de C&I en países en desarrollo:

*e)* los informes de avance periódicos presentados por el Secretario General en las reuniones del Consejo de 2012 (Documento [C12/48](http://www.itu.int/md/S12-CL-C-0048/en)), 2013 (Documento [C13/24(Rev.1)](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0024/en)), 2014 (Documento C14/[24(Rev.1)](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en)) y en la Conferencia de Plenipotenciarios en 2014 (Documento [PP-14/63](http://www.itu.int/md/S14-PP-C-0063/en));

*f)* que en la Resolución 123 (Rev. Guadalajara, 2010) de la Conferencia de Plenipotenciarios se encarga al Secretario General y a los Directores de las tres Oficinas que colaboren estrechamente para emprender iniciativas que ayuden a colmar la disparidad en materia de normalización entre los países en desarrollo y desarrollados;

*g)* que la evaluación de la conformidad es la forma aceptada para demostrar que un producto cumple con una norma internacional, y que adquiere una importancia creciente en el contexto de los compromisos de normalización internacional adquiridos por los miembros de la Organización Mundial del Comercio en el marco del Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos del Comercio,resuelve

1 refrendar los objetivos de las Resoluciones 76 (Rev. Dubai, 2012), 62 (Ginebra, 2012) y 47 (Rev. Dubai, 2014), así como el Plan de Acción para el Programa C&I revisado en reunión de 2014 del Consejo (Documento C14/[24(Rev.1)](http://www.itu.int/md/S14-CL-C-0024/en));

2 que este programa de trabajo sobre conformidad e interfuncionamiento se lleve a la práctica,orientado a la necesidad de apoyar, mejorar y fortalecer los componentes: normalización, metrología ensayos/pruebas, certificación y acreditación; de la Infraestructura Nacional de la Calidad (INC) que posee cada país miembro, con aplicación particular en el sector de las telecomunicaciones, para geograficamente distribuir de una manera más equitativa y uniforme el nivel de desarrollo de los componentes de la INC de todos los miembros, que les permita y les sirvan de herramienta fundamental para implementar local o regionalmente Esquemas de Evaluación de la Conformidad (EEC) que satisfagan sus necesidades reales y sus objetivos legítimos establecidos en el Acuerdo de Obstáculos Técnicos al Comercio de la OMC;

3 prestar asistencia a los países en desarrollo en el establecimiento de centros regionales o subregionales de conformidad e interfuncionamiento, así como en el fortalecimiento y mejoramiento de centros ya existentes con miras a que alcancen su acreditación, para realizar ensayos, pruebas, calibraciones y certificaciones de equipos, que les permitan proveer a su entorno geográfico de servicios de ensayos, calibración y certificación, internacionalmente reconocidos, de acuerdo a sus necesidades reales y sus objetivos legítimos establecidos en el Acuerdo de Obstáculos Técnicos al Comercio de la OMC,

encarga al Director de la Oficina de Normalización de las Telecomunicaciones

1 que siga entablando consultas con apoyo de las oficinas regionales y oficinas de área, con todos los interesados en todas las regiones, principalmente en países en desarrollo, tomando en consideración las necesidades de cada región para incluirlas en la formulación y ejecución del Plan de Acción del Programa de C&I refrendado y revisado por el Consejo, incluyendo las actividades relacionadas con los pilares: 3) creación de recursos humanos y 4) asistencia para el establecimiento de centros de prueba en los países en desarrollo y el fortalecimiento y mejoramiento de los ya existentes, en colaboración con el Director de la BDT;

2 quese realicen los estudios necesarios con miras a identificar los factores comunes entre los distintos esquemas de evaluación de la conformidad (EEC) basados en certificaciones nacionales o regionales obligatorias existentes, basados en el AOTC/OMC, tales como: FCC, CE, NOM, CCC, ANATEL, entre otras, con el fin de que sus áreas de alcance (EMC, Seguridad Humana, Radiaciones No ionizantes, condiciones ambientales, etc) puedan converger en un futuro al aseguramiento de niveles de calidad equivalentes para los usuarios y usuarias independientemente de su ubicación geográfica;

3 quese creen mecanismos de cooperación con Organismos Desarrolladores de Estándares (SDOs) que faciliten y aceleren los procesos de: elaboración de Recomendaciones UIT para evaluación de la conformidad de equipos y sistemas; adopción nacional o regional de normas técnicas de esos organismos y/o recomendaciones UIT para la evaluación de la conformidad de equipos y sistemas, por parte de países en desarrollo;

4 que en conjunto a los Directores de la BDT y BR anualmente formule y ejecute un Plan de Acción para la aplicación a largo plazo de esta Resolución;

5 que en conjunto los Directores de la BDT y BR presente al Consejo informes periódicos, que incluyan los resultados de los estudios, y las contribuciones de las oficinas regionales y las oficinas de zonas, relativos a la aplicación de esta Resolución;

6 adelante la aplicación de la Resolución 76 (Rev. Dubai, 2012), con apoyo de las oficinas regionales y oficinas de zona e informe al Consejo,

encarga al Director de la Oficina de Desarrollo de las Telecomunicaciones que, en estrecha colaboración con el Director de la Oficina de Normalización de las Telecomunicaciones y el Director de la Oficina de Radiocomunicaciones

1 adelante la aplicación de la Resolución 47 (Rev. Dubai, 2014) con apoyo de las oficinas regionales y oficinas de zona, en particular, en la organización y alojamiento en países en desarrollo de eventos de capacitación de recursos humanos (pilar 3) para motivar a la participación de profesionales de estos países; así como en el apoyo, fortalecimiento y mejoramiento centros de conformidad e interfuncionamiento con fines de su acreditación, para la realización de ensayos, calibraciones y certificaciones de equipos y sistemas (pilar 4) e informe al Consejo;

2 adelante la aplicación de la Resolución 62 (Ginebra, 2012) con apoyo de las oficinas regionales y oficinas de zona, en particular e informe al Consejo,

invita al Consejo

1 a examinar los informes de los Directores de las Oficinas de Normalización de las Telecomunicaciones, Radiocomunicaciones y Desarrollo de las Telecomunicaciones y tomar todas las medidas necesarias para contribuir al logro de los objetivos de esta Resolución;

2 que informe a la próxima Conferencia de Plenipotenciarios acerca de los progresos logrados con respecto a esta Resolución,

invita a los Miembros de Sector

1 a introducir en la base de datos sobre pruebas de conformidad abundantes detalles de los productos sometidos a prueba respecto de las Recomendaciones UIT-T aplicables en laboratorios de prueba acreditados (de primera, segunda o tercera parte), por organismos de certificación acreditados, o de conformidad con los procedimientos adoptados por una organización o foro normativos calificados, de conformidad con la Recomendación UIT-T A.5;

2 a participar en los eventos de interfuncionamiento animados por la UIT;

3 a asumir un papel activo en el desarrollo de las capacidades de los países en desarrollo para la realización de pruebas de conformidad e interfuncionamiento, así como en el fortalecimiento y mejoramiento de las ya existentes con fines de su acreditación, incluida la capacitación práctica, en particular como parte de cualquier contrato de suministro de equipos, servicios y sistemas de telecomunicaciones a dichos países,

invita a las organizaciones calificadas con arreglo a la Recomendación UIT‑T A.5

1 a participar en las actividades de la base de datos de la UIT sobre pruebas de conformidad y a intercambiar enlaces entre sí, a enriquecer su contenido para que hagan referencia a varias Recomendaciones y normas dentro de un mismo producto, a permitir una mayor visibilidad de los productos de los proveedores y a ampliar las posibilidades de selección de los usuarios;

2 a participar en programas y actividades destinados a la creación de capacidades en los países en desarrollo organizados por la TSB y la BDT, en particular mediante la oferta de oportunidades a los expertos de esos países –sobre todo de los operadores– para que puedan adquirir experiencia práctica,

invita a los Estados Miembros

1 a contribuir a la aplicación de la presente Resolución;

2 a alentar a las entidades de prueba nacionales y regionales a ayudar a la UIT en la aplicación de la presente Resolución;

3 a adoptar regímenes y procedimientos de evaluación de la conformidad conforme lo establecido en el Acuerdo de Obstáculos Técnicos al Comercio de la OMC que conduzcan a una mejor calidad de servicio/calidad de experiencia, y a una mayor probabilidad de interfuncionamiento entre los equipos, servicios y sistemas y el logro de objetivos legítimos,

invita además a los Estados Miembros

a contribuir a la próxima Asamblea de Radiocomunicaciones (2016) para que ésta considere y tome las medidas que estime necesaria en materia de C&I.

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)