|  |  |
| --- | --- |
| **Conferencia de Plenipotenciarios (PP-18)****Dubái, 29 de octubre – 16 de noviembre de 2018** | **logo_S_** |
|  |  |
|  |  |
| SESIÓN PLENARIA | **Revisión 1 alDocumento 68-S** |
|  | **1 de noviembre de 2018** |
|  | **Original: español** |
|  |
| Argentina (República)/Canadá/Costa Rica/Dominicana (República)/Paraguay (República del)/Suecia |
| Propuestas para los trabajos de la Conferencia |
|  |
|  |

**Motivación**

Las Administraciones firmantes tienen como objetivo que la UIT se transforme en un Organismo líder en la defensa de la igualdad de género y sea pionero en garantizar la existencia de mujeres entre sus oficiales electos.

Entendemos que incluir medidas para aumentar la representación de las mujeres es en respuesta al lento o casi nulo crecimiento de la presencia femenina en los puestos de trabajo de mayor jerarquía y de elección.

La necesidad de modificar la estructura de los procesos de elección tiene el fin de asegurar dicha igualdad en la práctica.

La intención de estudiar alternativas como el sistema de cuota se sustenta en el concepto de equidad, que plantea un trato diferente a los desiguales para garantizar la igualdad. Se ha dicho que una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es susceptible de engendrar ideas, valores y comportamientos diferentes, que van en la dirección de un mundo más justo y más equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres.

Se propone que el estudio del tema sea llevado adelante en el ámbito del Consejo a fin de éste pueda determinar la mejor forma de hacer efectiva la resolución.

ADD ARG/CAN/CTR/DOM/PRG/S/68/1

Proyecto de nueva Resolución [ARG/CAN/CTR/DOM/PRG/S-1]

Inclusión de una política de género en la elección de los oficiales de la UIT

La Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Dubái, 2018),

recordando

*a)* el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, sobre la igualdad de género, que establece dentro de sus metas, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública;

*b)* la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que hacen un llamado a que los gobiernos procuren lograr el equilibrio entre ambos sexos en las listas de candidatos nacionales designados para su elección o nombramiento para los órganos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y otras organizaciones autónomas de sistema de Naciones Unidas, en particular para puestos de categoría superior;

*c)* la Resolución 70 (Rev. Busán, 2014) de la Conferencia de Plenipotenciarios sobre la incorporación de una perspectiva 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;

*d)* el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP); que asigna por primera vez normas comunes de rendimiento al trabajo relacionado con el género de todas las entidades de las Naciones Unidas;

*e)* la Política de Igualdad e Integración de Género (IIG) la cual proporciona una herramienta para garantizar que la igualdad de género siga siendo una consideración central en los planes, actividades y programas estratégicos de la UIT;

*f)* la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer exige que las Naciones Unidas adopten las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, incluyendo la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer sin que las mismas puedan considerarse discriminación en la forma definida en la Convención, destacando que no se pretende el mantenimiento en el tiempo de normas desiguales sino que las mismas cesarán en su efecto en cuanto se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato;

*g)* la Estrategia para todo el Sistema de Naciones Unidas sobre la Paridad de Género de 2017, que recomienda a la oficina ejecutiva del Secretario General definir una función consolidada y moderna de búsqueda de personal directivo para todo el sistema de Naciones Unidas a fin de crear y mantener una reserva de mujeres cualificadas para puestos directivos superiores;

*h)* la Estrategia de la Unión Internacional de Telecomunicaciones sobre la Paridad de Género de 2018 que tiene por objeto maximizar todas las oportunidades de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal de la UIT;

*i)* el artículo 61 del Plan Estratégico para los Recursos Humanos de la UIT C09/56, que designa al Secretario General la responsabilidad de lograr el equilibrio en la distribución geográfica y la representación de los géneros,

considerando

*a)* que las Naciones Unidas han manifestado que la inclusión significativa de las mujeres en la toma de decisiones aumenta la eficacia y la productividad, trae nuevas perspectivas y soluciones a la mesa, desbloquea mayores recursos, y fortalece los esfuerzos en todos los pilares del trabajo;

*b)* que el Secretario General de las Naciones Unidas presentó formalmente la Estrategia para todo el Sistema sobre la paridad de género en septiembre de 2017 y se comprometió a alcanzar la paridad en el nivel directivo superior incluidos, los Secretarios Generales Adjuntos, Subsecretarios Generales, representantes y enviados especiales, a finales de 2021, y la paridad en toda la organización “*mucho antes del 2030*”;

*c)* que se trata de modernizar la organización y cambiar su cultura institucional para que las Naciones Unidas puedan acceder y aprovechar todo su potencial;

*d)* que la paridad es fundamental para la credibilidad de la Organización como modelo de comportamiento;

*e)* que se observa en la UIT una infrarrepresentación de las mujeres en las categorías de mayor visibilidad y fundamentales como son los puestos de liderazgo y alta dirección;

*f)* que a lo largo de sus 150 años de historia la UIT nunca ha tenido una mujer como oficial electa;

*g)* que para cambiar esta situación se requiere la toma de decisiones de acción positiva que generen un resultado tangible en el corto plazo,

reconociendo

*a)* que el Secretario General de la UIT es un "Defensor Internacional de la Equidad de Género” y se ha adherido públicamente a la lucha por la igualdad de género;

*b)* que se ha alentado a los funcionarios de elección y a los directores de la UIT a manifestar públicamente su apoyo a la igualdad de género y la paridad y comprometerse de manera específica, concreta y ambiciosa a fomentarlas en sus divisiones;

*c)* que varias acciones han sido adoptadas dentro de la UIT para incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de trabajo y en las delegaciones representantes de los Estados Miembros y Miembros asociados;

*d)* que la presencia de mujeres en puestos de decisión coadyuva a incentivar la participación femenina y se convierte además en un mecanismo de promoción de las vocaciones científico- tecnológicas de las mujeres desde edades tempranas;

*e)* que aún resta tomar acciones sobre la representación de las mujeres en los cargos electivos,

teniendo en cuenta

*a)* que la adopción del sistema de cuotas para garantizar la participación femenina ha dado resultados muy satisfactorios y concretos para involucrar a las mujeres en la vida política;

*b)* que establecer un criterio de cuotas de representación femenina no debe ser entendido como contrario al mérito o la calidad de las personas sino como una política innovadora y de vanguardia para reducir la disparidad de género y la falta de representación femenina en los cargos de elección;

*c)* que la adopción de medidas correctivas tendientes a aumentar la postulación de las mujeres busca eliminar la discriminación existente, remediar la pasada y prevenir la futura, asegurando que tanto las mujeres como los hombres tengan igualdad de oportunidades para competir en los puestos de toma de decisiones de la UIT;

*d)* que establecer estrategias para impedir la discriminación por condiciones de género en los procesos de elección coadyuva a alcanzar las metas de paridad,

resuelve

que debe garantizarse que al menos uno de los cinco oficiales electos durante la Conferencia de Plenipotenciarios sea una mujer,

encarga al Consejo

1 que estudie alternativas y mecanismos que posibiliten garantizar lo resuelto en la presente recomendación, tal como el sistema de cuotas;

2 que, asimismo, lleve adelante los trabajos necesarios para modificar las reglas aplicables a la elección del Secretario General, el Vicesecretario General y los Directores de las oficinas de los Sectores para la implementación de esta resolución y presente un informe a la Conferencia de Plenipotenciarios de 2022,

alienta a los Estados Miembros

a presentar candidaturas de mujeres para los cargos de Secretario General, Vicesecretario y Directores de las Oficinas de Radiocomunicaciones, Normalización y Desarrollo de las Telecomunicaciones.