|  |  |
| --- | --- |
| **Conferencia de Plenipotenciarios (PP-22)** **Bucarest, 26 de septiembre – 14 de octubre de 2022** |  |
|  |  |
|  |  |
| SESIÓN PLENARIA | **Addéndum 20 al Documento 76-S** |
|  | **1 de septiembre de 2022** |
|  | **Original: inglés** |
|  | |
| Estados Miembros de la Comisión Interamericana  de Telecomunicaciones (CITEL) | |
| IAP 20 – PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 48 | |
| GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS | |
|  | |

Resumen:

La presente propuesta tiene por objeto modificar la Resolución 48 de la PP para aumentar la transparencia de la contratación de personal. El aumento de la transparencia en el marco de las políticas y los procesos de selección promueven la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos y las misiones de la Unión y mitigar los riesgos asociados a la competencia y la reputación de la Unión.

La CITEL propone modificar la Resolución 48 de la PP con el fin de fortalecer y revisar los aspectos de transparencia en la contratación de personal, en particular la documentación, las notificaciones y la información a los candidatos, como prácticas encaminadas a fomentar la conformidad y evitar todo tipo de sesgos y discriminaciones.

En el Informe JIU/NOTE/2012/1 – La contratación de personal en los organismos del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia – Marco institucional (elaborado por la Dependencia Común de Inspección) se señala que debe subsanarse la falta de información a los candidatos acerca de los resultados de entrevistas, en particular en el caso de los candidatos internos, habida cuenta de su pertinencia para el desarrollo de su trayectoria profesional. En el Manual del Sistema de Selección de Personal de las Naciones Unidas (actualizado al 18 de enero de 2022) se recomienda realizar notificaciones a todos los candidatos, incluidos los preseleccionados o los rechazados, como práctica idónea.

Las propuestas de modificación tienen por objeto mitigar los riesgos asociados a la gestión de los recursos humanos y promover un proceso de selección de candidatos equitativo y adecuado.

MOD IAP/76A20/1

RESOLUCIÓN 48 (REV. BUCAREST, 2022)

Gestión y desarrollo de los recursos humanos

La Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Bucarest, 2022),

reconociendo

el número 154 de la Constitución de la UIT[[1]](#footnote-1)1, con arreglo al cual la UIT deberá contratar *los servicios de personas de la mayor eficiencia, competencia e integridad*,

recordando

*a)* la Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018) de la presente Conferencia 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 (TIC), que resuelve que se incorporen con una alta prioridad políticas de género en la gestión, la dotación de personal y el funcionamiento de la UIT;

*b)* el Plan Estratégico de la Unión recogido en la Resolución 71 (Rev. Bucarest, 2022) de la presente Conferencia y la necesidad de contar con un personal sumamente capacitado y motivado para alcanzar los objetivos recogidos en dicho Plan;

*c)* la Resolución 151 (Rev. Dubái, 2018) de la presente Conferencia, que encarga al Secretario General que continúe mejorando los métodos asociados a la gestión basada en los resultados (GBR) y a la presupuestación basada en los resultados (PBR) en términos de planificación e implementación;

*d)* la Decisión 5 (Rev. Dubái, 2018) de la presente Conferencia que indica las limitaciones de recursos para el periodo 2020‑2023 y especifica metas y objetivos concretos para mejorar la eficiencia de las actividades de la UIT;

*e)* la solicitud de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas a todos los organismos especializados de Naciones Unidas para que preparen su estrategia de paridad de género a fin de implementar, en todo el sistema de las Naciones Unidas, la estrategia lanzada por el Secretario General de las Naciones Unidas en septiembre de 2017,

observando

*a)* las diversas políticas[[2]](#footnote-2)2 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;

*b)* la adopción, desde 1996, por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) de varias Resoluciones, donde se subraya la necesidad de fomentar la transparencia y lograr un equilibrio de género en todo el Sistema de las Naciones Unidas;

*c)* que la igualdad de género no es simplemente un derecho humano fundamental sino un prerrequisito para lograr la paz, la prosperidad y el desarrollo sostenible (el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible (ODS): Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas);

*d)* la Resolución 70/1 de la AGNU sobre transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que reafirma un conjunto universal y transformador de objetivos y metas integrales, de gran alcance y centradas en las personas;

*e)* la Resolución 72/235 de la AGNU, sobre el desarrollo de los recursos humanos, en la que se destaca, entre otras cosas, que la rápida expansión de cambios y adelantos tecnológicos repercuten en el mundo laboral y que, a este respecto, el desarrollo de recursos humanos debe mantenerse al día y basarse en estrategias proactivas, inversiones y marcos normativos que aborden los aspectos emergentes relacionados con el futuro de la actividad laboral, la educación y la formación;

*f)* la Resolución 72/234 de la AGNU sobre las mujeres en el desarrollo, que recuerda el compromiso de promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, incluido a través de los ODS;

*g)* la Resolución 25 (Rev. Dubái, 2018) de la presente Conferencia, relativa al fortalecimiento de la presencia regional, concretamente sobre la importancia de la función de las Oficinas Regionales para divulgar la información acerca de las actividades de la UIT con sus Estados Miembros y Miembros de Sector y la necesidad de evaluar constantemente las necesidades de dotación de personal de las Oficinas Regionales y Zonales;

*h)* la Resolución 1299 del Consejo de la UIT (2008), que encarga al Secretario General que prepare, en colaboración con el Consejo del Personal de la UIT, un Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH) exhaustivo;

*i)* la Resolución 1106 del Consejo (1996, última modificación en 2001), sobre la aplicación de las recomendaciones del Grupo Consultivo Tripartito sobre gestión de recursos humanos, que recoge aspectos relativos al pago de incentivos y la promoción del personal;

*j)* el Acuerdo 517 del Consejo (2004, última modificación en 2009), sobre el fortalecimiento del diálogo entre el Secretario General y el Consejo del Personal de la UIT;

*k)* otros Acuerdos y Resoluciones del Consejo de la UIT sobre diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos;

*l)* el Plan de Acción 2.0 para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP);

*m)* el Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales y la política de tolerancia cero;

*n)* las recomendaciones pertinentes sobre la gestión de los recursos humanos del informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) de las Naciones Unidas sobre el examen de la gestión y administración de la UIT, publicado en 2016,

observando con preocupación

las conclusiones del informe de la DCI titulado "Revisión de las prácticas y políticas relativas a los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas" con relación a la Unión,

acogiendo con beneplácito

*a)* el Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas (Documento A/72/492), y específicamente la sección sobre la simplificación de la gestión de los recursos humanos y así como su Addéndum 2 titulado "Cambiar el paradigma de la gestión en las Naciones Unidas: implementar una nueva estructura de gestión para aumentar la eficacia y fortalecer la rendición de cuentas";

*b)* la Resolución 72/266 B de la AGNU sobre cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas,

considerando

*a)* la gran importancia de los recursos humanos de la UIT y la gestión eficaz de esos recursos para el cumplimiento de sus objetivos;

*b)* que, en las estrategias de recursos humanos de la UIT, debe insistirse en la importancia de desarrollar y mantener una plantilla competente y con procedencia geográfica equitativa, 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 tanto al comienzo de su vida profesional como con experiencia en otras organizaciones;

*g)* la importancia de aumentar de forma ininterrumpida la transparencia de la política de contratación y de los procesos de selección, a fin de mitigar el riesgo de ineficacia;

*h)* la necesidad de lograr la distribución geográfica equitativa del personal de nombramiento de la Unión;

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

*j)* la necesidad de que la UIT amplíe su alcance estratégico, de manera que más mujeres se presenten a las vacantes de la UIT, especialmente, mujeres de países en desarrollo[[3]](#footnote-3)3;

*k)* 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;

*l)* la importancia de promover la incorporación de la política de género y la representación igualitaria de mujeres,

resuelve

1 que la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en la UIT deben seguir siendo compatibles con la misión, los valores, los objetivos y las 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 AGNU;

3 que, 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, 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 a 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 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 el candidato tendrá que reunir ciertas condiciones antes de asumir todas las responsabilidades del empleo y obtener el ascenso al grado del empleo;

9 que la política de contratación y los procesos de selección deben ajustarse a las prácticas idóneas en materia de transparencia, habida cuenta de la importancia de la documentación, las notificaciones y la información a los candidatos como prácticas encaminadas a fomentar la conformidad y evitar todo tipo de sesgos y discriminaciones;

10 que se evalúe la repercusión de las decisiones adoptadas en virtud de la presente Resolución a fin de que se obtengan los resultados esperados,

encarga al Secretario General

1 que aplique políticas de recursos humanos basadas en prácticas idóneas y medidas para garantizar que la UIT logre sus objetivos en materia de gestión, teniendo en cuenta la estrategia para todo el Sistema sobre la paridad de género presentada por el Secretario General de las Naciones Unidas, así como los asuntos enumerados en el Anexo 1 a la presente Resolución;

2 que elabore y aplique, con la asistencia del Comité de Coordinación y en colaboración con las Oficinas Regionales, un PERH cuatrienal que se ajuste a los planes estratégico y financiero de la UIT e incluya una serie de puntos de referencia, para responder a las necesidades tanto de la Unión como de sus miembros y de su personal;

3 que mejore y aplique políticas y procedimientos de contratación transparentes, encaminados a garantizar la representación geográfica equitativa y la igualdad de sexo entre el personal de nombramiento (véase el Anexo 2 a la presente Resolución);

4 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;

5 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;

6 que siga presentando al Consejo informes anuales sobre la aplicación del PERH, en los que se incluya asuntos relativos a las relaciones entre la dirección y el personal, y que presente al Consejo, en la medida de lo posible por medios electrónicos, estadísticas relativas al PERH, y sobre otras medidas adoptadas en cumplimiento de la presente Resolución;

7 que, con arreglo al Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales, informe y proporcione actualizaciones al Consejo sobre los avances en materia de explotación y abuso sexual y acoso sexual en el puesto de trabajo, según sea el caso;

8 que aborde las conclusiones del informe de la DCI titulado "Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas" con respecto a la Unión e informe al Consejo de las medidas adoptadas,

encarga al Consejo de la UIT

1 que examine y apruebe el PERH a cuatro años elaborado con arreglo al *encarga al Secretario General* 2 ytenga en cuenta los informes anuales sobre la aplicación del PERH y de la presente Resolución y decida sobre las medidas que sean necesarias;

2 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, con sujeción a los niveles presupuestarios aprobados;

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, un objetivo del 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 *considerando* *b)*, *c), g)* y *j)* anteriores.

ANEXO 1 A LA RESOLUCIÓN 48 (REV. DUBÁI, 2018)

Asuntos para el informe al Consejo sobre cuestiones de personal,  
incluido el personal de las Oficinas Regionales y Zonales,  
y cuestiones de contratación

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

– Política en materia de carrera profesional y promoción del personal

– Política de contratación

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

– Utilización de prácticas idóneas

– Procesos de contratación del personal y transparencia de estos procesos

– Equilibrio entre contratación externa y contratación interna

– Empleo de personas con discapacidad, incluidos servicios e instalaciones para el personal con discapacidad

– Programas de cese voluntario y jubilación anticipada

– Planificación de reemplazos

– Empleos de corta duración

– Características generales de la aplicación del plan de desarrollo de recursos humanos, en el que se indiquen los resultados de las actividades concebidas para "garantizar una utilización eficiente y efectiva de recursos humanos, financieros y de capital; entorno laboral seguro, protegido y propicio al trabajo"

– Gastos totales en desarrollo del personal, desglosados por temas específicos del plan de desarrollo

– Análisis de la coherencia entre el paquete de compensación de la UIT y el del régimen común de las Naciones Unidas, con el fin de examinar todos los aspectos de compensación al personal junto con otros aspectos de recursos humanos, a fin de encontrar la forma de reducir la carga del presupuesto

– Mejoras en los servicios prestados en materia de recursos humanos

– Comportamiento profesional e informes de evaluación

– Personal de las Oficinas Regionales y Zonales

– Capacitación en el empleo (sin interrupción de sus funciones)

– Formación externa (con interrupción de sus funciones)

– Representación geográfica

– Equilibrio de género

– Desglose del personal por edad

– Protección social del personal

– Flexibilidad laboral

– Relaciones entre la dirección y el personal

– Diversidad en los lugares de trabajo

– Utilización de herramientas de gestión modernas

– Garantía de la seguridad profesional

– Motivación del personal y formas de mejorarla

– Inclusión de la opinión del personal sobre diversos aspectos del trabajo y las relaciones en la organización utilizando encuestas y cuestionarios (en caso necesario) para recabar datos

– Conclusiones y propuestas basadas en la identificación y análisis de los puntos fuertes y débiles (riesgos) en lo que respecta al desarrollo del personal en la Unión y modificaciones propuestas al Estatuto y Reglamento del Personal

– Medidas destinadas a facilitar la contratación de mujeres, como se enumeran en el Anexo 2 de la presente Resolución

* Medidas encaminadas a fomentar la transparencia de la política de contratación y los procesos de selección

– Evaluación de la incidencia de la aplicación de la presente Resolución.

ANEXO 2 A LA RESOLUCIÓN 48 (REV. DUBÁI, 2018)

Fomento de la contratación de mujeres en la UIT

1 La UIT debe dar a los anuncios de vacantes la mayor difusión posible a fin de fomentar la presentación de candidaturas de mujeres.

2 Se anima a los Estados Miembros de la UIT a presentar a sus candidatas.

3 En los anuncios de vacantes se debe fomentar la presentación de candidaturas 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 selección el 50 por ciento de los candidatos que pasen al siguiente nivel sean mujeres.

5 En los niveles en los que no se hayan logrado las metas de equilibrio de género, la persona responsable de la contratación deberá preparar un memorando que justifique la propuesta de un candidato que no mejora la representación de género en la UIT, teniendo además en cuenta la distribución geográfica.

6 Deberían crearse las condiciones para la formación avanzada y el desarrollo profesional de las mujeres en el empleo y fuera del mismo.

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

1. 1 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-1)
2. 2 Como, por ejemplo, la política de contratación, la planificación de reemplazos, la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, etc. [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 Este término comprende los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo, los países en desarrollo sin litoral y los países con economías en transición. [↑](#footnote-ref-3)