|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2020 Consulta por correspondencia (21 de diciembre de 2020)** |  |
|  | |
|  |  |
|  | **Documento C20/79-S** |
|  | **22 de diciembre de 2020** |
|  | **Original: inglés** |

RESOLUCIÓN 1299 (C08, modificada por última vez C20)

(modificada por correspondencia)

Plan Estratégico para los recursos humanos de la UIT

El Consejo de la UIT,

reconociendo

*a)* el número 154 de la Constitución de la UIT, en virtud del cual la consideración predominante de la UIT 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;

*b)* la Resolución 71 (Rev. Dubái, 2018), en cuyo Cuadro 11 del Anexo 1 se establece el objetivo de garantizar la utilización eficaz de los recursos humanos en un entorno propicio al trabajo y la creación y aplicación de un marco de recursos humanos que promueva la sostenibilidad y la satisfacción de los trabajadores, e incluya elementos relacionados con el desarrollo profesional y la capacitación;

*c)* la Resolución 48 (Rev. Dubái, 2018), sobre gestión y desarrollo de los recursos humanos, en la que se reconoce la gran importancia de los recursos humanos de la UIT y la gestión eficaz de esos recursos para el cumplimiento de sus objetivos durante el periodo 2020-2023 y que contiene referencias a resoluciones y decisiones que versan sobre cuestiones relacionadas con la planificación y gestión de los recursos humanos de la Unión,

observando

*a)* que en la Resolución 48 se encarga al Secretario General, entre otras cosas, que elabore y aplique, con la asistencia del Comité de Coordinación y en colaboración con las Oficinas Regionales, un Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH) cuatrienal que se ajuste a los planes estratégico y financiero de la UIT, para responder a las necesidades tanto de la Unión como de sus Miembros y de su personal;

*b)* que, de conformidad con la Resolución 48, es necesario mejorar y aplicar políticas y procedimientos de contratación encaminados a garantizar una representación geográfica y de género equitativa entre el personal de nombramiento,

considerando

que la planificación a largo plazo de los recursos humanos resulta esencial para garantizar la gestión y el desarrollo apropiados del personal de la UIT, así como la planificación de la sucesión en los cargos, y atender eficazmente las necesidades de la Unión,

resuelve

1 aprobar el PERH cuatrienal para el periodo 2020-2023, elaborado con arreglo a lo dispuesto en el *encarga al Secretario General* 2 de la Resolución 48 (Rev. Dubái, 2018);

2 considerar las contribuciones que presenten los Miembros del Consejo a las reuniones de 2020 a 2023 del Consejo, a fin de abordar los asuntos contenidos en los Anexos a la Resolución 48 (Rev. Dubái, 2018), y velar por que todas las medidas examinadas y adoptadas apoyen la ejecución del PERH;

3 examinar los informes anuales del Secretario General sobre la aplicación del PERH y la Resolución 48, y determinar las medidas que deban tomarse,

resuelve además encargar al Secretario General

1 que introduzca los cambios necesarios en el PERH, en colaboración con el Consejo del Personal de la UIT, con arreglo al *resuelve* 2 anterior, y someta el PERH modificado a la consideración del Consejo;

2 que examine atentamente las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas con miras a introducir los cambios necesarios en los Estatutos y el Reglamento del Personal de la UIT aplicables al personal de nombramiento, de conformidad con las normas y los procedimientos adoptados por el Consejo.

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