|  |  |
| --- | --- |
| **Conferencia de Plenipotenciarios (PP-22)** **Bucarest, 26 de septiembre – 14 de octubre de 2022** |  |
|  |  |
|  |  |
| SESIÓN PLENARIA | **Addéndum 4 al Documento 68-S** |
|  | **18 de agosto de 2022** |
|  | **Original: ruso** |
|  | |
| Estados Miembros de la UIT, Miembros de la Comunidad Regional de Comunicaciones (CRC) | |
| PropUESTA DE REVISIÓN DE LA RESOLUCIÓN 48 (Rev. DubÁi, 2018) | |
| GESTIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS | |

|  |
| --- |
| **Resumen**  El objetivo de este documento es presentar una propuesta para que la Conferencia de Plenipotenciarios (PP-22) revise la Resolución 48 (Rev. Dubái, 2018) teniendo en cuenta los resultados de los debates sobre cómo utilizar más eficazmente los recursos humanos de la UIT a la hora de implementar el Plan Estratégico de la Unión para 2024-2027, que tuvieron lugar en el seno del Grupo de Trabajo del Consejo sobre recursos humanos y financieros (GTC-RHF) y el Consejo-22.  Con las modificaciones propuestas se pretende aumentar la eficacia con que se utilizan los recursos humanos de la UIT, incluso mediante el estrechamiento del vínculo entre la gestión del cambio y las funciones de gestión de recursos humanos y, más concretamente, cómo quedan reflejados en los planes e informes de gestión de recursos humanos. El departamento de gestión de recursos humanos, y las funciones que desempeña, deben adoptar un papel más activo en el futuro al ser, por definición, los expertos en selección de personal y sistemas de gestión de las actividades y la cultura laboral, de creación de incentivos, formación de personal y aprendizaje.  **Acción solicitada**  Las Administraciones de los miembros de la CRC proponen la siguiente revisión de la Resolución 48 (Rev. Dubái, 2018) y su Anexo 1 a la consideración de la Conferencia de Plenipotenciarios de 2022 con miras a su adopción.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Referencia**  – |

MOD RCC/68A4/1

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)* el Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948, que estipula que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición;

*b)* la Decisión 5 (Rev. Bucarest, 2022) de esta Conferencia, en la que se determinan los recursos de la Unión para el periodo 2024-2027 y se especifican las metas y objetivos para mejorar la eficiencia de las actividades de la UIT;

*c)* la Resolución 70 (Rev. Dubái, 2018) de la Conferencia de Plenipotenciarios, 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;

*d)* 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 y metas conexas recogidos en dicho Plan;

*e)* la Resolución 151 (Rev. Bucarest, 2022) 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,

observando

*a)* los diversos aspectos y principios de la política de la UIT en materia de planificación, contratación, sucesión, formación y desarrollo de recursos humanos, etc., 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, tienen repercusiones para el personal de la UIT;

*b)* la Resolución 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU), 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;

*c)* la Resolución 71/263 de la AGNU, sobre gestión de recursos humanos, que destaca numerosos aspectos esenciales de los sistemas de gestión de recursos humanos y que "los objetivos generales de un sistema de gestión de la actuación profesional son medir el desempeño, recompensar el buen desempeño y abordar la cuestión de la actuación profesional insatisfactoria de manera creíble y eficaz";

*d)* 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";

*e)* la Resolución 25 (Rev. Bucarest, 2022) de la presente Conferencia, relativa al fortalecimiento de la presencia regional, concretamente sobre la necesidad de evaluar constantemente las necesidades de eficacia y dotación de personal de las Oficinas Regionales y Zonales dentro del marco de "Una UIT";

*f)* la Resolución 1299 del Consejo de la UIT (modificada en 2020), por la que se aprobó un Plan Estratégico de Recursos Humanos (PERH);

*g)* 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;

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

*i)* los Informes del Secretario General de las Naciones Unidas sobre diversos asuntos relacionados con los recursos humanos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas,

observando además

las recomendaciones formuladas en los Informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI) en relación con los recursos humanos del sistema de las Naciones Unidas, en particular los Informes JIU/REP/2020/2, "Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia", JIU/REP/2019/8, "Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas", y JIU/REP/2019/4, "Examen de la gestión del cambio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas",

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), en el que, entre otras cosas, se propone "racionalizar y simplificar los reglamentos, procesos y trámites de recursos humanos para asegurar la contratación, el despliegue y el perfeccionamiento del personal de manera oportuna, con una clara delegación de autoridad a los administradores y unas normas claras de rendición de cuentas ";

*b)* la Resolución 72/266 B de la AGNU sobre cambiar el paradigma de gestión en las Naciones Unidas, en la que se señala que la base para la planificación, la presupuestación, la evaluación y la supervisión de los programas deben ser, entre otros, las necesidades de recursos relacionados y no relacionados con puestos para los programas y subprogramas,

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/TIC 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 necesidad de lograr la distribución geográfica equitativa del personal de nombramiento de la Unión;

*h)* la necesidad de facilitar la contratación de un mayor número de mujeres, en particular procedentes de países en desarrollo[[2]](#footnote-3) 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;

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

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 y Zonales; 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, de conformidad con lo dispuesto en la Política de igualdad e integración de género (IIG) de la UIT, refrendada por el Consejo en su reunión de 2022, la Unión debe procurar convertirse en una organización modelo en lo que respecta a la igualdad de género y aprovechar el potencial de las TIC para empoderar a hombres y mujeres, y se fija el objetivo de permitir que hombres y mujeres contribuyan por igual a los trabajos de la organización y participen en los mismos;

10 que es necesario evaluar la repercusión de las decisiones adoptadas en virtud de la presente Resolución a fin de que se obtengan los resultados esperados en cuanto a la implementación de la misión, los Planes y programas de la Unión,

encarga al Secretario General

1 que aplique políticas de gestión 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 y la distribución geográfica equitativa 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, 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 mejorar las competencias en la Unión a través de la formación profesional, en su caso sobre la base de las consultas mantenidas con el Consejo de Personal y 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 y recomendaciones de los informes de la DCI de las Naciones Unidas relativos a los recursos humanos con respecto a la Unión y presente al Consejo un informe recomendándole la adopción de medidas convenientes,

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, habida cuenta de las recomendaciones de los órganos de supervisión de la UIT y de las propuestas del Consejo de Personal;

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)* y *h)* anteriores.

ANEXO 1 A LA RESOLUCIÓN 48 (REV. BUCAREST, 2022)

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 y movimiento del personal, incluso en las Oficinas Regionales y Zonales, 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 y personal destacado

– 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

– Casos de conducta inapropiada en el lugar de trabajo y medidas adoptadas al respecto

– Medidas para mejorar la cultura de la comunicación dentro de la Unión, incluida la minimización del sesgo inconsciente, la lucha contra los estereotipos de género y la discriminación por motivos de nacionalidad, así como la promoción de la igualdad y la inclusión de personas de distintas nacionalidades

– 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

– Evaluación de la incidencia de la aplicación de la presente Resolución en la eficacia de la gestión de recursos humanos de la Unión, entre otras cosas, de acuerdo con:

1) los resultados logrados gracias a esta Resolución, en comparación con el plan inicial para un mismo ejercicio;

2) las lecciones extraídas y los resultados alcanzados durante el anterior periodo de aplicación del PERH;

3) resultados previstos para el ciclo presupuestario propuesto;

4) principales resultados planificados para el ciclo presupuestario y alcanzados durante el ciclo anterior.

ANEXO 2 A LA RESOLUCIÓN 48 (REV. BUCAREST, 2022)

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. 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)