|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2017Ginebra, 15-25 de mayo de 2017** | **logo_S_** |
|  |
|  |  |
| **Punto del orden del día: ADM 9** | **Documento C17/64-S** |
|  | **21 de febrero de 2017** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General |
| marco de rendición de cuentas y transparencia UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES |

|  |
| --- |
| ResumenEl examen de la gestión de la UIT realizado por la DCI en 2015 ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)) incluye una recomendación oficial, aceptada por la dirección de la UIT, para que el "Secretario General siga desarrollando y consolidando los elementos fundamentales de la responsabilidad en un Marco Autónomo de Rendición de Cuentas y lo presente al Consejo en su reunión de 2017, e informe anualmente de su aplicación".Acción solicitadaSe invita al Consejo a **tomar nota** de la aplicación del Marco de Rendición de Cuentas y Transparencia de la UIT.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Referencia[JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf), [JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf) y [Resolución 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) de la Asamblea General de las Naciones Unidas |

# I Antecedentes

1 La Dependencia Común de Inspección (DCI) en su informe de 2011 sobre "Marco de Rendición de Cuentas en el Sistema de las Naciones Unidas" ([JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf)), recomendó que los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas desarrollen marcos de rendición de cuentas con carácter prioritario. El examen de la gestión de la UIT realizado por la DCI en 2015 ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)) incluye una recomendación oficial, aceptada por la dirección de la UIT, para que el "Secretario General siga desarrollando y consolidando los elementos fundamentales de la rendición de cuentas en un Marco Autónomo de Rendición de Cuentas y lo presente al Consejo en su reunión de 2017, e informe anualmente de su aplicación".

# II Introducción

2 El concepto de rendición de cuentas se define en la [Resolución 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) de la Asamblea General de las Naciones Unidas del siguiente modo: *"La rendición de cuentas es la obligación que tienen la Secretaría y sus funcionarios de responder de todas las decisiones tomadas y las medidas adoptadas por ellos, y de responsabilizarse por cumplir sus compromisos, sin reserva ni excepción"*.

"La rendición de cuentas incluye el logro de objetivos y resultados de alta calidad de manera oportuna y eficaz en función de los costos, en la aplicación y el cumplimiento plenos de todos los mandatos conferidos a la Secretaría por los órganos intergubernamentales de las Naciones Unidas y otros órganos subsidiarios establecidos por ellos de conformidad con la totalidad de las resoluciones, los reglamentos, las reglas y las normas éticas, la presentación de informes veraces, objetivos, precisos y oportunos sobre los resultados de la ejecución, la administración responsable de fondos y recursos, todos los aspectos del desempeño, incluido un sistema claramente definido de recompensas y sanciones, y con el debido reconocimiento de la importante función que compete a los órganos de supervisión y en la aplicación íntegra de las recomendaciones aceptadas".

# III El marco de rendición de cuentas de la UIT

3 La dirección de la UIT se inspira en el principio del cumplimiento del mandato de la Unión con total transparencia. Responde ante los miembros de la Unión. En el transcurso de los años, la UIT ha desarrollado elementos fundamentales de rendición de cuentas entre los que figuran los siguientes: instrumentos de delegación de atribuciones; política de declaración de la situación financiera; carta de representación interna de la UIT; herramientas de gestión del desempeño y gestión de riesgos en la planificación estratégica; un marco de resultados que facilita la Gestión Basada en los Resultados (GBR); y la creación del Comité Asesor Independiente sobre la Gestión (CAIG). Además, en su calidad de organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, la UIT puede decidir rendir cuentas en un marco común para todo el sistema de las Naciones Unidas.

4 El propósito del presente documento es refundir los elementos fundamentales de rendición de cuentas existentes, en un Marco de rendición de cuentas (MRC) común a toda la UIT así como incorporar los elementos de dicho Marco que puedan haberse omitido (de conformidad con el Informe 2011/5 de la DCI).

5 El Marco de rendición de cuentas de la UIT se apoya en tres pilares principales que se fundamentan en la estructura presentada en el informe de la DCI, como se indica a continuación. En la Sección IV del presente documento se describen cada uno de los tres pilares mencionados.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PILAR 1****Pacto político con los Estados Miembros, Miembros de los Sectores, Asociados, Sectores académicos y usuarios de los Servicios de la UIT** | **PILAR 2****Controles internos y gestión de riesgos** | **PILAR 3****Mecanismos de reclamación y de****respuesta** |
| * Instrumentos básicos de la UIT, acuerdos y tratados pertinentes
* Marco de resultados de la UIT
 | * Entorno de control
* Actividades de control
* Evaluación del riesgo
* Supervisión
 | * Adquisiciones
* Personal de la UIT
* Miembros y demás usuarios de los servicios de la UIT
 |

6 Este marco pretende fomentar una cultura de rendición de cuentas y transparencia en toda la Unión, tomando como base: una clara orientación por parte de los Estados Miembros; su adecuada implementación (planificación, gestión y presentación de informes) por la Secretaría; la habilitación de mecanismos adecuados de control/supervisión externos e internos; y los correspondientes mecanismos de reclamación y respuesta.

7 El MRC de la UIT adopta cinco principios fundamentales que contribuyen a describir y a orientar una cultura de rendición de cuentas (en sintonía con el Informe de la DCI) y tiene por objeto implementarlos plenamente en la Unión, como se indica a continuación:

a) Liderazgo mediante los valores y el ejemplo – rendición de cuentas como objetivo prioritario en el funcionamiento cotidiano sobre la base del más alto grado de integridad del personal directivo superior.

b) Liderazgo mediante la información y la comunicación – rendición de cuentas a través de procesos transparentes de adopción de decisiones.

c) Liderazgo mediante la motivación – rendición de cuentas a través del reconocimiento de los logros del personal.

d) Liderazgo mediante la orientación y la disciplina – política de tolerancia cero a todos los niveles para los comportamientos inaceptables.

e) Liderazgo mediante la participación – diálogo abierto para alentar la rendición de cuentas mutua.

# IV Pilares del Marco de Rendición de Cuentas de la UIT

Pilar 1 - Pacto político con los Estados Miembros, Miembros de los Sectores, Asociados, Sectores académicos y usuarios de los Servicios de la UIT

8 El primer pilar del MRC de la UIT radica en la rendición de cuentas mutua – la alianza con sus miembros. Este acuerdo (pacto político) está integrado en los instrumentos relacionados a continuación, y se supervisa a través del Marco de Resultados de la UIT:

a) La Constitución y el Convenio de la UIT aprobados por las Conferencias de Plenipotenciarios (PP);

b) El Reglamento General de las Conferencias, Asambleas y Reuniones de la Unión;

c) El Reglamento de Radiocomunicaciones;

d) El Reglamento de las Telecomunicaciones Internacionales; y

e) Los acuerdos, resoluciones y recomendaciones de las Conferencias/Asambleas Mundiales PP/Consejo/CMTI/Sectoriales

9 Tomando como base el mandato y las obligaciones de la Unión, los miembros han establecido en el Plan Estratégico para la Unión a través de la Conferencia de Plenipotenciarios y del Consejo, un Marco de Resultados de la UIT integrado por los Objetivos y Metas alcanzables, que es común para todos los componentes de la Unión, y los Objetivos/Resultados, Productos y Actividades, que incorpora contribuciones de las Conferencias Mundiales, Asambleas y Grupos asesores. La rendición de cuentas para estos logros se efectúa anualmente a través de los Planes Operaciones de los Sectores y la SG, y se supervisa y presenta a través del Informe Anual sobre Aplicación del Plan Estratégico, los informes anuales de explotación/funcionamiento y el informe sobre el Estado de la Unión. Los resultados se supervisan a través del Presupuesto basado en los resultados y la Gestión basada en los resultados, presentándose el correspondiente informe a los miembros como orientación para el futuro.

Pilar 2 - Controles internos y gestión de riesgos

10 Este pilar tiene por objetivo armonizar los resultados con las políticas, reglas y reglamentos de la UIT así como con las normas éticas y de integridad, entre otras.

11 Los componentes actuales de este pilar son los siguientes:

a) El Informe de Gestión Financiera y, en particular, la Declaración de Control Interno y el Informe de Gestión;

b) Los resultados del COCO, el MCG, las comisiones estatutarias y los Grupos Especiales

c) Los informes de auditoría interna;

d) Los informes de auditoría externa;

e) Los informes del CAIG;

f) Las recomendaciones de la DCI aceptadas por el Secretario General;

g) La Política de Gestión de Riesgos y la Declaración de Asunción de Riesgos (que debe adoptar el C17);

h) La delegación de atribuciones;

i) El acceso al sistema ERP basado en la separación de funciones.

Pilar 3 - Mecanismos de reclamación y de respuesta

12 Como se especifica en el informe de la DCI, este pilar se basa en "el mecanismo por el que las partes interesadas pueden pedir cuentas a una organización cuestionando una decisión, actuación o política y obteniendo una respuesta adecuada a su queja. Los mecanismos de reclamación y de respuesta deben considerarse como último recurso para que las partes interesadas puedan exigir responsabilidades a la organización y para que las organizaciones tomen conciencia de las cuestiones a las que hay que dar respuesta". En la UIT existen varios mecanismos de reclamación y respuesta, a saber:

a) El Oficial de Ética – Valor de la Ética y Normas de conducta;

b) El Consejo del Personal;

c) Los mediadores de la Unión;

d) La solicitud de reconsideración de un acuerdo, dirigida al Secretario General;

e) La Junta de Reclamaciones;

f) El Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT): Según el Reglamento del Personal, todo funcionario de la Unión tendrá derecho a recurrir ante el TAOIT en las condiciones definidas en los Estatutos de dicho Tribunal;

g) El mecanismo de reparación de agravios de las Naciones Unidas, al que los funcionarios pueden apelar en asuntos relacionados con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU);

h) El Comité de Revisión de Clasificaciones; y

i) Las comisiones de investigación que se creen a tenor de las Órdenes de Servicio pertinentes (por ejemplo, SO 05/05 sobre Acoso y Abuso de autoridad).

# V Criterios de la DCI para el Marco de Rendición de Cuentas

13 El Informe 2011/5 de la DCI proporciona 17 criterios para medir un marco de rendición de cuentas que sea sólido y esté basado en la transparencia y en una cultura de rendición de cuentas. En el Anexo se presenta información detallada del estado de los criterios e instrumentos del Marco de Rendición de Cuentas de la UIT.

# VI Conclusión

14 La UIT continuará garantizando que el Marco de Rendición de Cuentas de la Unión responda a las circunstancias en evolución y tenga en cuenta las prácticas recomendadas en el sistema de las Naciones Unidas. El objetivo es disponer de un sistema de rendición de cuentas en la Unión que se centre cada vez más en la gestión basada en los resultados y el desempeño, que proporcione más flexibilidad y autonomía a los gestores a fin de alcanzar los mejores resultados posibles, y que haga hincapié en la transparencia como característica esencial de la rendición de cuentas.

15 El Marco de Rendición de Cuentas de la UIT se revisará periódicamente para fortalecer la capacidad institucional y garantizar la continuidad de su pertinencia. Se pondrá al día para recoger los nuevos requisitos o las mejoras que dimanen de las nuevas iniciativas o de las experiencias adquiridas. La UIT garantizará que el Marco de Rendición de Cuentas siga siendo pertinente al mandato y los objetivos de la Unión.

ANEXO

Progreso de la aplicación de los criterios de la DCI para el Marco de Rendición de Cuentas

Pilar 1

| **Criterio** | **Instrumentos** | **Estado** | **Observaciones** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Existe un marco de rendición de cuentas claro, en el que se define la rendición de cuentas, se delimitan las responsabilidades relativas a la aplicación general del marco y se vinculan entre sí todos los componentes | Documento de política sobre el marco | ✓ | A tenor de esta propuesta, la UIT está implementando este marco. Se complementará su implementación una vez adoptada por el Consejo en 2017. |
| Definición de rendición de cuentas | ✓ |
| Funciones y responsabilidades de los directivos superiores, los departamentos de ejecución y el personal | ✓ |
| Documento de política disponible en el sitio web y para el personal | En curso |
| Inclusión en el marco de los componentes fundamentales de la rendición de cuentas. | ✓ |
| 2. La gestión basada en los resultados es operacional y coherente con los mandatos y los objetivos de la organización, y se traduce en planes de trabajo de las dependencias y personales | Planes estratégicos | ✓ | La gestión basada en los resultados es operacional y coherente con los mandatos y los objetivos de la organización (objetivos y metas estratégicas, Objetivos/Resultados sectoriales e intersectoriales, Productos y Servicios de apoyo e instrumentales.Se están elaborando planes de trabajo para las dependencias y las personas tomando como base el marco de resultados de la organización. |
| Planes de trabajo de las dependencias | En curso |
| Objetivos personales de trabajo | En curso |
| 3. Las organizaciones realizan evaluaciones creíbles y útiles y comunican las constataciones, conclusiones y recomendaciones a las partes interesadas | Función de evaluación | En estudio | Se está llevando a cabo un estudio de viabilidad de la evaluación en la UIT que se plasme en: a) Un breve informe sobre el desempeño identificado y recomendado para su inclusión en el proceso de evaluación, b) Un breve informe sobre la necesidades de evaluación en la UIT, tomando como base el alcance y los objetivos de la evaluación recomendados, y c) Un documento con la política de evaluación, las directrices, el plan de trabajo y las fases adicionales. |
| 4. Las organizaciones han establecido una política de divulgación de información que aplican de forma efectiva y por la que se comunican periódicamente los resultados de las actividades de la organización a los órganos legislativos, los Estados miembros y otros interesados, en particular los donantes, los beneficiarios y el público en general | Política de divulgación de información | ✓ | Con el ánimo de conseguir una mayor transparencia en la rendición de cuentas, el Consejo de la UIT adoptó en su reunión de 2016 una política de acceso a la información y los documentos de la UIT que "asegura que el público pueda acceder a la información guardada, gestionada o generada por la UIT"; esta política entrará en vigor el 1 de enero de 2017 con carácter provisional. |
| Resultados de las evaluaciones y auditorías | ✓ |
| Informes financieros anuales consolidados | ✓ | Se presentan al Consejo informes anuales consolidados |
| Resultados de los programas | ✓ |

Pilar 2

| **Criterio** | **Instrumentos** | **Estado** | **Observaciones** |
| --- | --- | --- | --- |
| 5. Existen y se aplican políticas en materia de conducta ética, integridad y lucha contra la corrupción y el fraude | Reglamentos y códigos de conducta para el personal, incluidas normas referentes al acoso | ✓ | Nombramiento de un nuevo Oficial de Ética el 1 de noviembre de 2016. |
| Función de ética | ✓ |
| Política en materia de obsequios, distinciones y atenciones sociales | En curso | Se está preparando una política mejorada. |
| Protección contra represalias por la denuncia de faltas de conducta (política de protección de los denunciantes de irregularidades) | ✓ |  |
| Política relativa a las actividades externas (conflicto de intereses) | ✓ |
| Política contra el fraude y la corrupción | En curso |
| Capacitación. | En curso |
| 6. El incumplimiento de las políticas o reglamentos establecidos tiene consecuencias inequívocas. Las sanciones han de ser claras y proporcionadas y aplicarse en todos los niveles. Además, las actuaciones profesionales destacadas se deberían distinguir mediante reconocimientos, premios o recompensas  | Documentos de política sobre sanciones y medidas disciplinarias | No aplicable | Se aplica el Capítulo X de los Estatutos y Reglamento del Personal. |
| Publicación en los informes anuales de las sanciones impuestas por el jefe ejecutivo; | No se ha aplicado | No la imponen los instrumentos fundamentales de la UIT. |
| Programas de premios o recompensas concedidos por comités o grupos especiales sobre la base de criterios claros; | ✓ | Se conceden anualmente premios por desempeño sobresaliente del personal y se les da publicidad. |
| Publicación de los nombres de los funcionarios que reciban premios y recompensas | ✓ |
| 7. Todo el personal ha de rendir cuentas de su trabajo sobre la base de una descripción de las funciones actualizada y por escrito que refleje fielmente sus tareas concretas | Descripción de las funciones para todo el personal | ✓ | No siempre es viable la conexión total entre el trabajo real y la descripción de las funciones, sin embargo la evaluación anual del desempeño personal define los objetivos y las tareas diarias de los funcionarios así como su participación en las comisiones estatutarias y grupos especiales. |
| Coherencia entre la descripción de las funciones y el trabajo diario | En curso |
| 8. Concretización de las políticas de selección, de contratación y de restricciones posteriores a la separación del servicio | Política de contratación por la que se restringe la contratación de familiares y parientes | ✓ | Artículo 4.7.1 de los Estatutos y Reglamento del Personal. |
| Restricciones posteriores a la separación del servicio para el personal que se jubila o renuncia | ✓ | Ya hay definida una política para los jubilados (la UIT aplica las limitaciones de las Naciones Unidas) y para los funcionarios que abandonan la organización en el marco de un programa de separación anticipada.  |
| 9. La organización tiene una política formal en materia de GRI que se aplica con una metodología coherente. | En cada dependencia, proyecto o proceso se lleva a cabo un análisis del riesgo y laorganización cuenta con un plan general de gestión del riesgo | En curso | Se llevan registros y se elaboran informes a través de los Planes Operacionales de los Sectores y la Secretaría General.En la Reunión del Consejo correspondiente a 2017 se refrendará la Política de Gestión de Riesgos y de Asunción de Riesgos. |
| 10. La cadena de mando y la delegación de autoridad son claras y coherentes y se integran en los sistemas existentes de planificación de los recursos institucionales | Definición clara de la delegación de autoridad | ✓ |  |
| Coherencia entre la línea de gestión y la delegación de autoridad, y líneasclaras de presentación de informes | ✓ |  |
| Delegación de autoridad incorporada a los sistemas existentes de planificación de los recursos institucionales | ✓ | El acceso al sistema de planificación de los recursos se basa en la separación de funciones |
| 11. Los reglamentos financieros y las reglamentaciones financieras detalladas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas comprenden políticas contra el fraude y las faltas de conducta en materia financiera y se aplican en la práctica | Reglamentos financieros y reglamentaciones financieras detalladas | ✓ |  |
| Declaraciones de conflictos de intereses | ✓ | La UIT presenta anualmente una declaración de posibles conflictos de intereses que afecten a cuestiones financieras o de adquisiciones con arreglo a las normas éticas. |
| Declaraciones de la situación financiera | ✓ |
| Políticas de lucha contra el fraude | En curso | En estudio. |
| 12. Los directivos velan por la aplicación de los controles internos en el marco de su autoridad delegada | Carta o formulario de representación/garantía/afirmación presentada anualmente al jefe ejecutivo | ✓ | Se exige a cada funcionario de elección, jefe de departamento y jefe de dependencia de SG que presente una Carta Interna de Representación que constituya la confirmación por escrito de que han ejercido debidamente las atribuciones y responsabilidades delegadas. |
| 13. El personal tiene acceso a toda la información pertinente y fiable que pueda facilitar la adopción de decisiones de conformidad con su autoridad delegada, y la organización cuenta con un sistema de comunicación interna y externa | Existencia de un sistema de planificación de los recursos institucionales o sistema similar para reunir y documentar la información pertinente | En curso | La UIT gestiona la información y el conocimiento a través de un sistema de gestión de la información normalizado, a saber, ERP, SharePoint, repositorios de ficheros y herramientas de BI, que facilita al personal el acceso a la información dependiendo de su misión y funciones. |
| Pleno aprovechamiento de los canales de comunicación interna | En curso |
| Funcionamiento de un sistema de divulgación de información | En curso |
| 14. Se supervisa la actuación profesional de los jefes ejecutivos, los directivos superiores y los funcionarios y se adoptan cuando es necesario las medidas correctivas pertinentes | Evaluaciones de la actuación profesional del personal de todas las categorías, incluida retroinformación de 360 grados | En curso | El nuevo sistema de evaluación que tiene que implementarse durante 2017 no incluye retroinformación de 360 grados. |
| Pactos del personal directivo superior o sistemas de puntuación | No se ha aplicado |  |
| Medidas correctivas para el personal que no rinda lo suficiente | ✓ | Se invita a los funcionarios a adoptar medidas a través del establecimiento de planes formativos para subsanar esta situación, en colaboración con sus supervisores. |
| 15. Las recomendaciones de los órganos de supervisión/auditorías y evaluaciones internas se aplican y son objeto de seguimiento, y en caso contrario se aporta una justificación clara | Política de divulgación de información | En curso | El Consejo de la UIT adoptó en su reunión de 2016 la política de acceso a la información y los documentos de la UIT que "asegura que el público pueda acceder a la información guardada, gestionada o generada por la UIT"; esta política entrará en vigor el 1 de enero de 2017 con carácter provisional. |
| Presentación de informes sobre las recomendaciones de supervisión externa e interna | ✓ | La SG y el CAIG reciben periódicamente novedades sobre la implementación de las recomendaciones de los auditores externos e internos. |
| Seguimiento de las recomendaciones de las auditorías internas y externas, de los órganos de supervisión y de las evaluaciones internas, las evaluaciones independientes y las autoevaluaciones | ✓ | El GTC-RHF está controlando y supervisando todas las recomendaciones de los auditores externos y el CAIG. |

**Pilar 3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Criterio** | **Instrumentos** | **Estado** | **Observaciones** |
| 16. Los funcionarios pueden recurrir a mecanismos informales de reclamación | Documento de política y/o manual en el que se esbozan procedimientos para la presentación de reclamaciones/impugnaciones informales | No se ha aplicado | Cada procedimiento se incluye en la Orden de Servicio pertinente. |
| Existencia de un mediador u *ombudsperson* | ✓ |  |
| 17. Los funcionarios, consultores, personas ajenas al personal, partes interesadas/beneficiarios y proveedores pueden recurrir a mecanismos formales de reclamación, y las organizaciones cuentan con mecanismos para responder a esas reclamaciones | Función de investigación, líneas permanentes de ayuda, impresos de reclamaciones, etc., tanto para el personal como para personas ajenas a la organización; | ✓ | Los consultores y las personas ajenas al personal no tienen acceso al TAOIT ni al TANU. En los contratos SSA figura una disposición para la resolución informal de los conflictos y el recurso al arbitraje. |
| Mecanismos de reclamación: Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas o Tribunal Administrativo de la OIT | ✓ | Disponibles para las funcionarios permanentes y el personal que disfruta de contratos de corta duración, y arbitraje para los consultores y los supernumerarios. |
| Procedimiento de impugnación de adquisiciones | En curso | La UIT mantiene el compromiso de garantizar que la adquisición de bienes y servicios se lleve a cabo con justicia y transparencia y en régimen de libre competencia y en un marco internacional en su caso. Para resolver los problemas de adquisición, la UIT está considerando la implementación de un mecanismo de interrogación a los licitadores infructuosos en adjudicaciones de alto valor. |

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