|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2018Ginebra, 17-27 de abril de 2018** | **logo_S_** |
|  |
|  |  |
| **Punto del orden del día: ADM 9** | **Documento C18/20-S** |
|  | **8 de febrero de 2018** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General |
| MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIAUNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES |

|  |
| --- |
| ResumenDe conformidad con el examen de la gestión de la UIT realizado por la DCI en 2015 (JIU/REP/2016/1) el Secretario General presentó a la reunión de 2017 del Consejo un Marco Autónomo de Rendición de Cuentas que refunde los elementos fundamentales de la responsabilidad en tres pilares principales y criterios conexos.En este informe se describen los progresos logrados en la aplicación de los criterios de la DPI para el Marco de Rendición de Cuentas.Acción solicitadaSe invita al Consejo a **tomar nota** del informe.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Referencia[C17/64](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0064/en), [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. |

1 La finalidad del presente documento es proporcionar información actualizada sobre los progresos logrados en la aplicación de los criterios de la DCI para el Marco de Rendición de Cuentas (MRC).

2 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PILAR 1Pacto político con los Estados Miembros, Miembros de los Sectores, Asociados, Sectores académicos y usuarios de los Servicios de la UIT | PILAR 2Controles internos y gestión de riesgos | PILAR 3Mecanismos de reclamación yde 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 |

3 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. 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.

4 En el cuadro Anexo se actualizan los progresos logrados en la aplicación de los criterios de la DCI para el Marco de Rendición de Cuentas (MRC) para los tres pilares antes descritos.

ANEXO

Progresos logrados en 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. En enero de 2018 se pondrá en marcha un nuevo sistema de evaluación del rendimiento y de gestión del desarrollo. Los objetivos personales de trabajo se armonizarán con los objetivos estratégicos de la Unión. |
| Planes de trabajo de las dependencias | En curso |
| Objetivos personales de trabajo | ✓ |
| 3. Las organizaciones realizan evaluaciones creíbles y útiles y comunican las constataciones, conclusiones y recomendaciones a las partes interesadas. | Función de evaluación | En curso | 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. El Plan de la Unidad de Auditoría Interna para 2018 contiene un proyecto piloto de evaluación que se ejecutará en el primer y segundo trimestres sobre el tema de “ciudades inteligentes”, según lo convenido con el Director de la TSB. |
| 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 | ✓ |  |
| Función de ética | ✓ |
| Política en materia de obsequios, distinciones y atenciones sociales | En curso | El funcionario de ética publicó una nota orientativa sobre regalos, en relación con el evento ITU Telecom World 2017. Se está preparando una política mejorada y ampliada sobre el tema. |
| Protección contra represalias por la denuncia de faltas de conducta (política de protección de los denunciantes de irregularidades) | ✓ | Estos temas se están examinando en vista de los exámenes que está realizando la Dependencia Común de Inspección en relación con los conflictos de intereses y delatores / protección de delatores. |
| 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 | ✓ | La política oficial de gestión de riesgos y la declaración de asunción de riesgos fueron aprobadas en la reunión de 2017 del Consejo.El análisis de riesgos se realiza a todos los niveles de la organización, 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 a los jefes ejecutivos | ✓ | 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 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 entró 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. Las recomendaciones del CAIG se supervisan y aplican, y se informa detalladamente de los resultados al CWG-FHR y al Consejo. |

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. |

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