|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2020 Ginebra, 9-19 de junio de 2020** |  |
|  | |
|  |  |
| **Punto del orden del día: ADM 27** | **Documento C20/60-S** |
|  | **17 de abril de 2020** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General | |
| CREACIÓN Y FINANCIACIÓN DE UNA NUEVA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN | |

|  |
| --- |
| Resumen  El caso de fraude acaecido en una Oficina Regional puso de relieve la importancia de reforzar los controles internos en el seno de la UIT. Al mismo tiempo, en los últimos 18 a 20 meses, la UIT ha registrado un notable aumento del número de denuncias relacionadas con posibles conductas indebidas. La investigación de estas denuncias es necesaria no solo por motivos de ética y buena gobernanza, sino también por imperativo jurídico, en aquellos casos en que los alegatos son suficientemente verosímiles. Además, estas denuncias entrañan un riesgo considerable para la reputación y la situación financiera.  La creación de un puesto específico de investigador a tiempo completo constituye una señal inequívoca de que la UIT pretende abordar seriamente esta cuestión. Asimismo, demuestra la determinación del personal directivo superior de hacer frente a los comportamientos poco éticos y honrar el compromiso del Secretario General de observar una política de tolerancia cero con respecto a determinados actos, como el acoso sexual y el fraude. Con la creación de este puesto, la UIT se inscribiría en las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas.  Acción solicitada  Se invita al Consejo a que **apruebe** el refuerzo de la función de investigación de la UIT, mediante la creación de un puesto específico, de nivel P.5 o P.4, que se adscribirá a la Oficina del Secretario General, a quien incumbirá su supervisión, y se financiará con cargo a la Cuenta de Provisión.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Referencias  *Documento* [*CWG-FHR-11/15*](https://www.itu.int/md/S20-CWGFHR11-C-0015/en)*: Contribución de los Estados Unidos – Propuesta de creación de una nueva función y un nuevo proceso de investigación;*  *Documento* [*C20/50*](http://www.itu.int/md/S20-CL-C-0050)*: Informe del Presidente del Grupo de Trabajo del Consejo sobre Recursos Humanos y Financieros (GTC-RHF)* |

Creación y financiación de una nueva función y un nuevo proceso de investigación

Antecedentes

1 Hasta el año 2018, la capacidad y las necesidades en materia de investigación en la UIT fueron limitadas. En ese sentido, cabe señalar que ningún funcionario de la Unión ostenta el título de "investigador", ni cuenta la realización de investigaciones entre las tareas principales de su descripción de empleo. El mandato de la Unidad de Auditoría Interna (IAU) de la UIT incluye auditorías e investigaciones, no obstante, hasta principios de 2018, se había otorgado prioridad a las auditorías.

2 La UIT ha venido gestionando las denuncias de conducta indebida *ad hoc*, con la participación de diferentes departamentos y/o unidades (HRMD, IAU, Oficina de Ética, etc.) y, con suma frecuencia, contratando a investigadores externos en función del caso.

3 En 2019, la UIT gastó casi 200 000 francos suizos (CHF) en concepto de honorarios a diversos investigadores externos contratados *ad hoc* para complementar la capacidad interna de investigación antes mencionada.

4 Por consiguiente, la dirección de la UIT ha llegado a la conclusión de que la función de investigación debe reforzarse en lo que respecta no solo a los recursos asignados a esas actividades, sino también a la estructura y los procedimientos que deben seguir desarrollándose y aplicándose.

5 En consecuencia, se propone al Consejo que el Secretario General establezca una función de investigación independiente, mediante la creación de un puesto específico, de categoría P.5 o P.4, que se adscribirá a la Oficina del Secretario General y se hallará bajo su supervisión.

Repercusiones presupuestarias

6 Los costes anuales estimados de la propuesta de la secretaría de la UIT (véase la opción 1 del cuadro *infra*), así como de cada una de las dos opciones incluidas en la contribución de los Estados Unidos de América (véase el Documento CWG-FHR-11/15), son los siguientes:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Opción 1 | 1 puesto P.5 | 244 292 CHF | Máx.: 244 292 CHF  Mín.: 210 533 CHF |
| Alternativamente, 1 puesto P.4 | 210 533 CHF |
| Opción 2 | 1 puesto D.1 | 278 362 CHF | Máx.: 488 895 CHF  Mín.: 459 452 CHF |
| 1 puesto P.4 | 210 533 CHF |
| Alternativamente al P.4, 1 puesto P.3 | 181 090 CHF |

Estas cifras representan los costes anuales medios estimados de cada grado. Los costes reales varían en función de los años de experiencia del titular del puesto, su situación familiar y el lugar de contratación, entre otros factores.

7 Pueden existir costes indirectos adicionales, destinados principalmente a proporcionar al investigador o investigadores los medios estructurales necesarios para el ejercicio de sus funciones, por ejemplo, un espacio o una sala de oficinas adecuados para realizar entrevistas, infraestructura básica (teléfono, equipo de TI, etc.), programas informáticos especializados, viajes, etc. También sería conveniente prever alguna disposición adicional para asesorías o consultas según el caso. De hecho, el investigador o investigadores realizarían, por defecto, cualquier investigación necesaria en la UIT, pero podrían contratar a consultores externos en función de las necesidades, ya sea para la prestación de apoyo específico en un caso determinado (por ejemplo, grafología o autenticación de material de vídeo o audio) o para la realización de la investigación en su conjunto (en particular, en caso de conflicto de intereses, asuntos sumamente especializados o picos de trabajo).

Análisis de la relación costo-beneficio

Aspectos financieros

8 Habida cuenta de la cuantía invertida en la contratación de investigadores externos, así como de los costes indirectos generados por la movilización de recursos internos a que se hace referencia en el párrafo 3 *supra*, podría considerarse que la opción 1 es menos costosa que la práctica actual, ya que un funcionario interno dedicado a esa tarea realizaría, si no todo, al menos la mayor parte del trabajo por la suma presupuestada.

9 Dicho esto, la rentabilidad de esta medida depende de que el número y la complejidad de las investigaciones se mantengan en niveles similares a los actuales. Cabe señalar que, en años anteriores, se registraron pocas denuncias relacionadas con conductas indebidas. En 2017, la UIT recibió una única denuncia, a saber, la relativa al fraude acaecido en una Oficina Regional. En cambio, desde junio de 2019, la Oficina de Ética ha recibido al menos trece denuncias o quejas, la mayoría de las cuales se ha considerado suficiente para emprender una investigación plena.

10 Estas denuncias y/o quejas guardan relación con distintos tipos de comportamientos, varias categorías de personal de la UIT e incluso individuos externos en diversos Departamentos, Oficinas, Servicios o Unidades y, combinadas con las recibidas antes de junio de 2019, se distribuyen a lo largo de los últimos 18 a 20 meses describiendo un aumento progresivo pero sin picos, ni ningún vínculo aparente con eventos coyunturales. Además, habida cuenta de los factores que lógicamente parecen haber alentado la presentación de denuncias (por ejemplo, el puesto de Oficial de Ética se ha cubierto y, por tanto, se ha reactivado; se ha permitido la presentación de denuncias anónimas; ha surgido el movimiento "Me too"; los miembros del personal han notado que varias denuncias han dado lugar a investigaciones), nada apunta a que su efecto de llamada vaya a cesar en un futuro próximo.

11 La experiencia ha demostrado que cada investigación plena requiere aproximadamente dos meses de trabajo de un profesional calificado. Por tanto, a título indicativo, seis investigaciones al año requerirían el empeño a tiempo completo de un funcionario enteramente dedicado a ellas. Dado que la gama de tarifas de las investigaciones realizadas por asesores externos depende de diversos factores (complejidad del caso, duración de la investigación, número de entrevistas que se han de realizar y de registros que se han de establecer, etc.), la contratación de un funcionario de categoría P.5 o P.4 resultaría una medida rentable a partir de 6 ó 7 investigaciones al año.

12 La carga de trabajo de un investigador no se limita a la estricta realización de las investigaciones, especialmente en los primeros años. Evidentemente, la persona titular del puesto tendrá que invertir una parte considerable de su tiempo en elaborar y publicar métodos de trabajo de investigación exhaustivos; desarrollar plantillas, protocolos y otros documentos de trabajo normalizados; explorar y establecer bases de datos, sistemas de gestión y otras herramientas; determinar, plantear y abordar cuestiones sistémicas y/o jurídicas; preparar y actualizar una lista de expertos, asesores y proveedores de servicios de investigación calificados que puedan contratarse en función de las necesidades; facilitar orientaciones a los asesores y expertos externos y comprobar la calidad de sus servicios; y preparar las estadísticas y las contribuciones que requieran el Secretario General y las partes interesadas competentes.

Aspectos no financieros

13 Además del posible ahorro, cabe esperar que el nombramiento de un investigador interno propicie mejoras importantes en la Administración de la UIT, aportando valor añadido en los siguientes términos:

i) *Mejora de la calidad de las investigaciones y de la rendición de cuentas en materia de investigación*, gracias a la experiencia profesional del titular en técnicas de investigación, mejores prácticas internacionales y normas exigidas por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo; y perfeccionamiento de los instrumentos y programas informáticos de investigación. Además, un investigador interno adquiriría un buen conocimiento de la UIT, en particular de su estructura, su funcionamiento y su marco jurídico.

ii) *Eficiencia:* Un investigador interno que trabajase exclusivamente para la UIT, sin otras funciones concurrentes, daría prioridad a las investigaciones de la Unión. El hecho de no haber contado con un investigador interno durante los últimos doce a veinticuatro meses ha tenido ingentes repercusiones en algunas unidades (en particular, en la IAU, que ha visto gravemente afectada la ejecución de su plan de trabajo anual de auditoría). Aunque algunos de esos problemas se mantendrían parcialmente si la UIT solo tuviera un investigador interno (véanse la toma de notas, la realización de entrevistas con dos personas, la priorización de las investigaciones, el trabajo añadido para otras unidades, etc.), esta medida seguiría representando una mejora significativa.

iii) *Coherencia:* Un investigador interno velaría por la aplicación de las mismas normas en todos los casos y estaría en condiciones de detectar y resolver incoherencias, establecer procedimientos, plantillas y protocolos normalizados y proporcionar orientaciones uniformes a todos los asesores externos que pudieran contratarse. Además, ayudaría a limitar los riesgos de un apoyo administrativo, logístico y básico inadecuado.

iv) *Mejora de la confidencialidad y limitación de los conflictos de intereses:* Un investigador interno que centralizase las investigaciones probablemente evitaría situaciones en las que miembros del personal de otras unidades tuviesen conocimiento de los detalles de una investigación, lo que a su vez prevendría los conflictos de intereses (reales o percibidos) en relación con las funciones básicas de las unidades en cuestión.

Consideraciones finales

14 La propuesta del Secretario General de establecer una función de investigación independiente, mediante la creación de un puesto específico, es plenamente coherente con:

a) Las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección (DCI) de las Naciones Unidas en el trascurso de su examen de la situación de la función de investigación y los progresos realizados en el marco de los organismos del sistema de las Naciones Unidas con miras al refuerzo de dicha función. Una de sus conclusiones y recomendaciones preliminares consiste en que las organizaciones deberían examinar la idoneidad de los recursos y la dotación de personal de la función de investigación[[1]](#footnote-1).

b) La propuesta formulada en la contribución de los Estados Unidos de América al Grupo de Trabajo del Consejo sobre Recursos Humanos y Financieros (GTC-RHF) en su 11ª reunión, celebrada en febrero de 2020 (véase el Documento CWG-FHR-11/15). Las conclusiones del GTC-RHF a ese respecto pueden consultarse en el informe resumido de la Presidencia (véase el párrafo 9.6 del Documento CWG-FHR/11-20).

c) Las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas, conforme a lo indicado en los Anexos I a XII del informe de la DCI.

15 Se propone que la creación de este puesto se financie con cargo a la Cuenta de Provisión.

ANEXO

PROYECTO DE ACUERDO

Creación y financiación de una nueva función de investigación

El Consejo,

habida cuenta

de lo dispuesto en la Decisión 5 (Rev. Dubái, 2018) de la Conferencia de Plenipotenciarios,

habiendo considerado

el Documento C20/60, presentado por el Secretario General, sobre la propuesta de creación de una función de investigación independiente,

decide

aprobar la creación de una función de investigación independiente, de categoría P5/P4, y autorizar al Secretario General, de conformidad con el Artículo 27 del Reglamento Financiero y las Reglas Financieras, a efectuar una detracción de ¨{815 000/702 000 CHF}[[2]](#footnote-2) de la Cuenta de Provisión para sufragar los gastos de dicha función durante el periodo comprendido entre 2020 y 2023,

encarga al Secretario General

que aplique esta decisión en 2020, según proceda, e informe al Consejo al respecto en su reunión de 2021.

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

1. El informe completo del examen de la DCI sobre el estado de la función de investigación puede consultarse en <https://www.unjiu.org/content/reports>. En el momento en que se redactó el presente documento del Consejo, su versión final aún no estaba disponible. [↑](#footnote-ref-1)
2. El Plan Financiero actual, aprobado en Dubái en 2018, no comprende este gasto, que se incluirá en el próximo Plan Financiero para 2024-2027. [↑](#footnote-ref-2)