



Boletín del Secretario General

Lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad

El Secretario General, a fin de velar por que todos los funcionarios y el personal que no es de plantilla de la Secretaría sean tratados con dignidad y respeto y sean conscientes de su papel y responsabilidades en el mantenimiento de un lugar de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad, y siendo consciente de la necesidad de prevenir esas conductas y, si ocurren, de adoptar medidas correctivas oportunas y adecuadas, brindando al mismo tiempo apoyo a quienes han sido objeto de esas conductas, promulga lo siguiente:

Sección 1 Definiciones

Conducta prohibida

1.1 A los efectos del presente boletín, la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad se denominarán colectivamente “conducta prohibida”. Los desacuerdos sobre el desempeño laboral o sobre otras cuestiones relacionadas con el trabajo no se consideran normalmente conducta prohibida y no se tratarán conforme a lo dispuesto en el presente boletín, sino en el contexto de la gestión de la actuación profesional.

Discriminación

1.2 La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, la edad, el idioma, el origen social u otra característica o rasgo similar de una persona. La discriminación puede ser un incidente aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en situación similar, o puede manifestarse mediante el acoso o el abuso de autoridad.

Acoso

1.3 El acoso se define como toda conducta indeseada que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de

Nota: En el presente documento se ha empleado el masculino genérico en algunos casos para aligerar el texto, entendiéndose que se aplica tanto a mujeres como a hombres.



ese modo, cuando dicha conducta interfiere en el trabajo o genera un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

1.4 El acoso puede adoptar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, herir, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otra persona. El acoso puede ser un acto dirigido contra una o más personas que tienen una característica o un rasgo común, según establece la definición que figura en el párrafo 1.2. El acoso normalmente implica una serie de incidentes.

Acoso sexual

1.5 Acoso sexual es toda conducta indeseada de carácter sexual que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de ese modo, cuando dicha conducta interfiera en el trabajo, se convierta en una condición laboral o genere un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. El abuso sexual puede producirse en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo.

1.6 Si bien suele implicar un patrón de conducta, el acoso sexual puede adoptar la forma de un único incidente. Al evaluar el carácter razonable de las expectativas o de las percepciones, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de la persona que es objeto de la conducta en cuestión.

1.7 El acoso sexual es la manifestación de una cultura de discriminación y privilegio basada en relaciones de género desiguales y otras dinámicas de poder. El acoso sexual puede producirse mediante cualquier tipo de conducta, ya sea verbal, no verbal o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas. El acoso sexual puede producirse entre personas del mismo o de distinto género, y tanto las personas afectadas como los presuntos autores pueden ser de cualquier género. El acoso sexual puede producirse fuera del lugar de trabajo y fuera del horario laboral, incluido durante viajes oficiales o el desempeño de funciones sociales relacionadas con el trabajo. El acoso sexual puede ser cometido por cualquier colega, incluidos los supervisores, los compañeros o los subordinados. La condición de supervisor o funcionario superior de un autor se considerará una circunstancia agravante. El acoso sexual está prohibido en virtud de la regla 1.2 f) del Reglamento del Personal, y también puede constituir explotación o abuso sexual en virtud de la regla 1.2 e) del Reglamento del Personal.

Abuso de autoridad

1.8 El abuso de autoridad se define como el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Es especialmente grave cuando la persona utiliza su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera profesional o en las condiciones de trabajo de otra, como por ejemplo en su nombramiento, asignación de funciones, renovación de contrato, evaluación del desempeño, condiciones de trabajo o posibles ascensos. El abuso de autoridad también puede consistir en una conducta que crea un entorno laboral hostil u ofensivo y que implica, entre otras cosas, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. La discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual, son especialmente graves cuando van acompañados de abuso de autoridad.

Persona afectada

1.9 La persona afectada es la persona presente en el lugar de trabajo o que tiene relación con el trabajo hacia la que se dirige la posible conducta prohibida.

Autor/presunto autor

1.10 Por autor se entiende una persona que ha incurrido en una conducta prohibida.

1.11 Por presunto autor se entiende una persona que presuntamente ha incurrido en una conducta prohibida.

Personas afectadas

1.12 Las personas afectadas pueden incluir a la persona directamente afectada, terceras personas, incluidos los testigos de la posible conducta prohibida o de sus efectos en la persona afectada, y cualquier colega que haya intervenido en la situación que entrañe una posible conducta prohibida.

Personal que no es de plantilla

1.13 Por personal que no es de plantilla se entienden las personas que prestan servicios en el marco de una relación directa o de otra relación convenida con la Organización por medios distintos de una carta de nombramiento en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Incluye, a título meramente enunciativo, no limitativo, los Voluntarios de las Naciones Unidas, los consultores particulares y contratistas, los pasantes y las personas que prestan servicios en virtud de acuerdos con la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

Funcionario responsable

1.14 Por funcionario responsable se entiende lo especificado en la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario.

Jefe de entidad

1.15 Por jefe de entidad se entiende el jefe de un departamento o una oficina, incluidas las oficinas situadas fuera de la Sede, el jefe de una misión política especial o una misión de mantenimiento de la paz, el jefe de una comisión regional, un coordinador residente o regional o el jefe de cualquier otra dependencia encargada de la ejecución de las actividades programadas en quien el Secretario General ha delegado funciones directamente.

Puntos focales de conducta y disciplina

1.16 Por punto focal de conducta y disciplina se entiende un funcionario designado por el jefe de entidad para proporcionar asesoramiento y apoyo en cuestiones de conducta y disciplina, incluidas las previstas en el presente boletín. Los puntos focales de conducta y disciplina actúan, entre otras cosas, como punto de contacto tanto para la persona afectada como para el presunto autor durante la tramitación de las denuncias formales de una posible conducta prohibida para proporcionar información sobre el proceso y los plazos pertinentes.

ClearCheck

1.17 ClearCheck es una aplicación que permite verificar de forma centralizada los antecedentes de los candidatos a un puesto y recoge información proporcionada por las entidades de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre los autores o presuntos autores que han cometido o presuntamente han cometido acoso sexual.

Sección 2

Alcance de la política

2.1 Las denuncias de conducta prohibida en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo pueden ser presentadas por cualquier persona y contra cualquier persona, con independencia de la situación contractual de estas con la Organización.

2.2 Los funcionarios que presuntamente hayan cometido una conducta prohibida pueden ser objeto de medidas disciplinarias u otras medidas administrativas de conformidad con lo dispuesto en la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#).

2.3 El personal que no es de plantilla que presuntamente haya cometido una conducta prohibida será sometido a medidas de conformidad con las condiciones del contrato que rige sus servicios y de otras políticas aplicables en relación con el personal que no es de plantilla, incluida su posible remisión a las autoridades locales.

2.4 Las medidas que se adopten ante las denuncias dependerán de la situación del presunto autor.

2.5 Las medidas correctivas para las personas afectadas dependen de su situación contractual con la Organización, en consonancia con las disposiciones del presente boletín.

Sección 3

Prevención

3.1 Las Naciones Unidas están decididas a promover un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso, incluido acoso sexual, y abuso de autoridad, en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

Obligaciones de la Organización

3.2 La Organización deberá:

a) Adoptar medidas adecuadas para promover un entorno de trabajo armonioso y proteger al personal de la conducta prohibida con las medidas preventivas previstas en el presente boletín, en la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) y en el boletín [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#);

b) Verificar las referencias de los candidatos externos durante los procesos de contratación a fin de asegurarse de que las personas que tienen un historial documentado de acoso sexual y otras formas de conducta prohibida no sean nombradas o contratadas;

c) Pedir que los contratistas, proveedores y asociados se adhieran a la política de tolerancia cero frente a la conducta prohibida y se comprometan a adoptar medidas apropiadas si se encuentran con denuncias de conducta prohibida, e informarles de que no hacerlo puede conducir a la rescisión de los arreglos contractuales;

d) Elaborar normas, incluido un programa para organizar formación específica, que se impartirá preferiblemente de manera presencial y estará destinada al desarrollo de competencias para comunicarse de manera efectiva con las personas afectadas y los presuntos autores y responder de manera apropiada. El público destinatario de esos programas es el personal directivo, los puntos focales de conducta y disciplina, los representantes del personal, los oficiales de recursos humanos, el personal médico y todo el personal que preste apoyo o es probable que preste apoyo a las personas afectadas, especialmente a aquellas que son objeto de acoso sexual;

e) Elaborar normas, incluido un programa de formación continua, que se impartirá preferiblemente de manera presencial, para concienciar sobre las cuestiones relativas a la diversidad, el respeto y la igualdad y para enseñar técnicas para que quienes presenciaren situaciones de conducta prohibida puedan intervenir, dirigida a todos los miembros del personal;

f) Asegurarse de que la información y los mecanismos sean accesibles para todo el personal, y, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta las condiciones de los contratos con el personal que no es de plantilla y otras políticas aplicables, para los consultores y contratistas, Voluntarios de las Naciones Unidas, pasantes, expertos en misión, otro personal que no es de plantilla y beneficiarios de las disposiciones del presente boletín en todos los lugares.

Obligaciones de los jefes de entidad

3.3 Los jefes de entidad, además de sus obligaciones como funcionarios, deberán:

a) Demostrar su compromiso con la creación de un entorno de trabajo armonioso y la prevención de la conducta prohibida, educarse sobre la cuestión, dar ejemplo manteniendo un alto nivel de exigencia en su conducta personal, con conciencia del poder que representa su puesto y tratar a todos los colegas con cortesía, dignidad y respeto;

b) Examinar las conductas que lleguen a su conocimiento que puedan ser contrarias al presente boletín, tomarse las denuncias en serio, responder sin demora a ellas y asegurarse de que se adopten de forma diligente las medidas necesarias de las que son responsables;

c) Esforzarse por crear un ambiente en el que el personal de su entidad pueda expresar su preocupación por una posible conducta prohibida, en particular mediante el mantenimiento de un diálogo abierto y una política de puertas abiertas con el personal concernido dentro de su entidad;

d) Alentar al personal a que utilice los procesos informales y formales existentes para abordar las posibles conductas prohibidas;

e) Ejercer la diligencia debida en la selección de los candidatos a los puestos de trabajo recurriendo a la base de datos ClearCheck y otras bases de datos internas pertinentes durante los procesos de contratación;

f) Contratar periódicamente a personas que impartan la formación sobre conducta prohibida y su prevención que se prevé en los párrafos 3.2 d) y e);

g) Vigilar su entidad para detectar conductas que puedan contravenir lo dispuesto en el presente boletín;

h) Informar a su personal de sus entidades de las disposiciones de la presente política y los procedimientos aplicables en una reunión anual presencial especialmente organizada a tal efecto;

i) Vigilar la situación, cuando se señala a su atención por escrito que uno o más miembros del personal de su entidad:

i) Están inmersos o han estado inmersos en un proceso formal o informal conforme a lo dispuesto en el presente boletín;

ii) De otro modo han ejercido sus derechos como funcionarios, por ejemplo actuando como representantes del personal o impugnando una decisión mediante una solicitud de evaluación interna;

iii) Han comparecido o comparecerán como testigos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas o el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas;

j) Impedir cualquier falta de conducta, conducta prohibida o medida que pueda repercutir negativamente en esos funcionarios como consecuencia directa de esas medidas y hacer frente a dicha posible falta de conducta, conducta prohibida o presunta otra medida adversa, incluso mediante el proceso previsto en la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#).

3.4 Los puntos focales de conducta y disciplina de cada entidad asesorarán a los respectivos jefes de esas entidades sobre las obligaciones que les incumben de conformidad con el presente boletín.

Obligaciones de los funcionarios

3.5 Los funcionarios deberán:

a) Seguir la formación obligatoria en línea sobre la prevención del acoso sexual y otra conducta prohibida y familiarizarse con la presente política y las políticas y procedimientos conexos, incluido el boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas;

b) Aprovechar, en la medida de lo posible, otras oportunidades de formación relacionadas con la conducta prohibida;

c) Demostrar su compromiso con la tolerancia cero frente a cualquier conducta prohibida y tratar a todas las personas en el lugar de trabajo con cortesía, dignidad y respeto, y siendo conscientes de su propio comportamiento y de cómo puede ser percibido o recibido por otras personas;

d) Abstenerse de alentar a otros funcionarios y al personal que no es de plantilla a incurrir en conducta prohibida;

e) Mantenerse informado, mediante la formación disponible, de las amenazas de acoso muy concretas a que se enfrentan las personas transgénero y de género no binario;

f) Actuar si son testigos de una conducta prohibida, siempre y cuando se sientan cómodos haciéndolo y, en la medida de lo posible, después de consultar a la persona afectada, y, en su caso y en la medida de sus posibilidades, apoyar a las personas en quienes la situación haya repercutido;

g) Denunciar las posibles conductas prohibidas y cooperar con las investigaciones, auditorías y exámenes.

3.6 En las evaluaciones del desempeño, incluidas las evaluaciones de 360 grados, se pueden registrar casos de no adhesión de los funcionarios a los principios enunciados en el presente boletín, cuando proceda. Además, en las evaluaciones se reflejará que los funcionarios han recibido la formación obligatoria.

Sección 4

Intervención temprana y recepción y tramitación de las denuncias informales de una posible conducta prohibida

Acción directa temprana

4.1 Las personas afectadas pueden, de manera voluntaria, si se sienten cómodas y seguras haciéndolo, dirigirse a los presuntos autores sobre casos de posible conducta prohibida y pedir que esas conductas cesen, pues es posible que los presuntos autores no sean conscientes del efecto negativo de su conducta en otras personas. Sin embargo, las diferencias de autoridad o estatus, el temor a las represalias o la naturaleza de la propia conducta pueden dificultar la confrontación directa, por lo que esta no es obligatoria.

Intervención del personal directivo

4.2 Las personas afectadas que piensen que pueden haber sido objeto de una posible conducta prohibida pueden plantear la cuestión a sus supervisores o a otros funcionarios superiores si la situación lo permite y se sienten cómodos haciéndolo. Todo supervisor a quien se dirija una persona afectada deberá informar a esa persona de que en la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones

Unidas o del Consejero del Personal puede obtener información sobre las opciones que tiene a su disposición para hacer frente a la posible conducta prohibida de forma confidencial, y de que también puede recibir asesoramiento del punto focal de conducta y disciplina. También puede obtener asesoramiento anónimo y confidencial sobre un posible acoso sexual en el teléfono de asistencia “Speak up”¹. El supervisor a quien se hayan dirigido conservará un registro de esa comunicación.

4.3 Los supervisores deberán proporcionar asistencia o información a una persona afectada de manera oportuna, con tacto e imparcialidad, de conformidad con las disposiciones del presente boletín. Para resolver el asunto con prontitud a nivel directivo, los supervisores pueden:

a) Con el consentimiento de la persona afectada, señalar el asunto a la atención del presunto autor, que puede tener que realizar un curso de formación o recibir *coaching*, en función de la disponibilidad, para evitar que se repita la posible conducta prohibida;

b) Acordar con todas las personas afectadas otras maneras de proceder para solucionar los problemas planteados, por ejemplo, tras consultar al jefe de entidad, las medidas mencionadas en los párrafos 6.10 a) a g);

c) Con el consentimiento de la persona afectada, facilitar una conversación entre las personas afectadas y el presunto autor sobre la conducta en cuestión. Se puede solicitar a la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas que facilite esa conversación.

4.4 Los supervisores deberán presentar al funcionario responsable un registro de las medidas adoptadas por el personal directivo. La intervención del personal directivo no impide que el asunto sea denunciado formalmente.

4.5 Todo supervisor que haya sido informado de casos de posible conducta prohibida deberá prestar apoyo de manera oportuna y con tacto a la persona afectada. Los supervisores pueden solicitar al Consejero del Personal asesoramiento sobre cómo prestar ese apoyo. Si un supervisor no puede desempeñar esa función por cualquier motivo, remitirá a la persona afectada al Consejero del Personal a fin de que esta pueda recibir apoyo psicosocial o emocional de un profesional de la salud mental.

4.6 Los supervisores proporcionarán a la persona afectada un ejemplar del presente boletín y se los alienta a que se remitan al material de orientación sobre cómo hacer frente a una posible conducta prohibida que está disponible en iSeek, en el manual de recursos humanos (*Human Resources Handbook*) y en el portal de políticas del marco regulatorio de las Naciones Unidas, cuando esté en funcionamiento.

Apoyo confidencial

4.7 Las personas afectadas tal vez prefieran hablar sobre su situación con la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas o con el Consejero del Personal, y se las alienta a ello, por los motivos siguientes:

a) Los servicios de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas incluyen el examen de las distintas opciones y la remisión a las instancias competentes conforme a los deseos de las personas afectadas. Nada se activa automáticamente al contactar con la Oficina. El propio hecho de contactar a la Oficina es confidencial. Así pues, las personas afectadas que visitan la Oficina siguen

¹ El número de teléfono de asistencia es el 1 917 367 8910 o, desde las misiones de mantenimiento de la paz, el 1 212 78910. Para las llamadas internas desde los lugares de destino de las Naciones Unidas en Addis Abeba, Bangkok, Beirut, Ginebra, Nairobi, Nueva York, Santiago y Viena, la extensión es 78910. También se puede contactar con el teléfono de asistencia escribiendo a la dirección speakup@un.org.

teniendo el control de las decisiones que deseen tomar después de dicha visita para examinar las opciones;

b) El Consejero del Personal es un profesional de la salud mental que puede prestar apoyo psicosocial y estudiar herramientas para abordar el impacto emocional que la situación tiene en la persona afectada, así como ofrecer orientación sobre la posible remisión a recursos externos de salud mental, si ello es necesario.

4.8 Las consultas con los funcionarios de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas o con el Consejero del Personal pueden realizarse en persona o por medios electrónicos, según los recursos disponibles y la ubicación de la persona afectada.

4.9 Tanto la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas como el Consejero del Personal están sujetos a estrictas normas de confidencialidad en virtud de sus respectivos mandatos. Todas las conversaciones mantenidas con ellos son estrictamente confidenciales. Ni la documentación ni ninguna otra información puede ser compartida con ninguna otra oficina sin el consentimiento de la persona afectada o de cualquier otra persona que solicita apoyo.

Solución informal

4.10 Las personas afectadas pueden, de manera voluntaria, intentar hacer frente a una situación de posible conducta prohibida de manera informal, por ejemplo, con la asistencia de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, cuyos servicios pueden incluir asesoramiento individual para la solución de conflictos a fin de poder expresar las cuestiones que preocupan eficazmente, diplomacia itinerante para comunicarse con otros por conducto de un intermediario sin tener que estar en el mismo espacio físico, y conversaciones facilitadas o mediación. Todos los servicios de la Oficina se adaptan a las circunstancias específicas de cada caso, y no se adopta ninguna medida sin el consentimiento de los interesados.

4.11 Un intento infructuoso de resolver el asunto de manera informal no impide que el problema se denuncie formalmente.

Sección 5

Recepción y tramitación de las denuncias formales de una posible conducta prohibida

5.1 Las personas que consideren que son personas afectadas por una posible conducta prohibida o las personas que tengan conocimiento de estas pueden denunciarlas formalmente.

5.2 La denuncia formal de una posible conducta prohibida debe contener suficientes detalles para que pueda ser evaluada, por ejemplo los siguientes:

- a) Una descripción detallada de la conducta prohibida;
- b) El nombre del presunto autor;
- c) El nombre de la persona presuntamente afectada, si la denuncia la presenta un tercero;
- d) La fecha y el lugar en que se produjo la conducta prohibida;
- e) Los nombres de los posibles testigos de la conducta prohibida;
- f) Toda la documentación justificativa disponible.

5.3 Las denuncias formales pueden presentarse de manera anónima y no están sujetas a plazos. No obstante, el anonimato de las denuncias de una posible conducta prohibida y el paso del tiempo pueden dificultar el inicio o la finalización de una investigación o proceso disciplinario.

5.4 La posible conducta prohibida deberá denunciarse de conformidad con lo dispuesto en la sección 4 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), bien al funcionario responsable, con copia a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), o a la OSSI. Si se presenta una denuncia de una posible conducta prohibida al funcionario responsable, este deberá transmitir la denuncia a la OSSI y acusar recibo de la denuncia.

5.5 La evaluación preliminar de una denuncia de una posible conducta prohibida, las investigaciones de una posible conducta prohibida y las medidas adoptadas después de una investigación deberán ser acordes con los procedimientos establecidos en las secciones 5 a 12 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) y cumplir los requisitos siguientes:

a) Si la denuncia formal de una posible conducta prohibida no se presenta de forma anónima, la OSSI debe acusar recibo de ella;

b) La persona que denuncia formalmente una posible conducta prohibida deberá ser informada de la política de la Organización sobre protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas (véase [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#));

c) En los casos en que se presenta una denuncia formal de posible acoso sexual y esta ha sido interpuesta por una persona distinta de la persona afectada, la OSSI normalmente pedirá la opinión de la persona afectada antes de decidir si procede con una investigación;

d) Si la OSSI decide investigar una denuncia formal de una posible conducta prohibida, normalmente se informará del inicio de la investigación al Subsecretario General de Recursos Humanos o al jefe de entidad correspondiente, salvo que el jefe de entidad sea un presunto autor o esté de otro modo implicado en el asunto;

e) Si la OSSI remite la denuncia de una posible conducta prohibida a un funcionario responsable de cara a la adopción de medidas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5.3 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), la OSSI también pondrá en copia al Subsecretario General de Recursos Humanos en la remisión de la denuncia e informará a la persona afectada si la denuncia de una posible conducta prohibida no se ha presentado de manera anónima. El funcionario responsable normalmente hará la determinación de conformidad con el párrafo 5.6 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) en un plazo de tres meses a partir de la recepción de la comunicación de la OSSI e informará a la OSSI y al Subsecretario General de Recursos Humanos de la decisión, y también, si se constituye un panel de investigación, de la identidad de los miembros del panel;

f) Si el funcionario responsable decide iniciar una investigación de conformidad con el párrafo 5.6 a) de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), este deberá constituir un panel que lleve a cabo la investigación en un plazo de un mes a partir del momento en que se tome la decisión. El panel de investigación estará integrado por personas que hayan asistido a una de las capacitaciones periódicas sobre investigaciones relacionadas con conducta prohibida que imparten la OSSI y la Oficina de Recursos Humanos y que hayan sido incluidas en una lista de investigadores mantenida por la Oficina de Recursos Humanos. Los costos asociados con las investigaciones que lleve a cabo el panel correrán a cargo de la entidad del funcionario responsable. La Oficina de Recursos Humanos mantendrá una lista de personas que han recibido capacitación para investigar una posible conducta prohibida;

g) En lo que respecta a una denuncia de una posible conducta prohibida investigada por la OSSI, esta informará normalmente a la persona afectada y al presunto autor, en su caso, sobre la situación de la investigación como mínimo cada tres meses. Si un asunto se remite a la Oficina de Recursos Humanos de conformidad

con lo dispuesto en el párrafo 7.2 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), la OSSI también informará al funcionario responsable;

h) En lo que respecta a una denuncia de una posible conducta prohibida remitida por la OSSI a un funcionario responsable para que adopte medidas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5.3 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), los puntos focales de conducta y disciplina normalmente informarían a la persona afectada y al presunto autor, según proceda, de la remisión, y posteriormente al menos cada dos meses, de la situación del asunto, también sobre la evaluación preliminar del informe del funcionario responsable, sobre cualquier investigación y sobre las medidas ulteriores. Esta obligación también se aplica cuando el asunto ha sido remitido por la OSSI a la Oficina de Recursos Humanos y el funcionario responsable ha sido informado de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5.5 e) *supra*. Los puntos focales de conducta y disciplina, a petición de una persona afectada o del presunto autor, responderán, sin demoras indebidas, pero normalmente en un plazo de dos semanas, a las preguntas relacionadas con la tramitación de la denuncia formal de una posible conducta prohibida;

i) La persona afectada y el presunto autor deberán ser informados de manera confidencial del resultado del asunto, según se indica a continuación:

i) Por la OSSI, si el asunto fue archivado por la OSSI de conformidad con el párrafo 7.1 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), con copia al jefe de entidad de la persona afectada y el presunto autor y al Subsecretario General de Recursos Humanos;

ii) Por el funcionario responsable, si el asunto fue archivado sin que el oficial responsable adoptara ninguna medida de conformidad con los párrafos 7.4 o 7.5 a) de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) o después de que este fuera remitido por el Subsecretario General de Recursos Humanos de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8.2 b) de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), o si el funcionario responsable ha adoptado medidas administrativas o de gestión de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 7.5 b) de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) o después de que el asunto fuera remitido por el Subsecretario General de Recursos Humanos de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8.2 b) de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), con copia al jefe de entidad de la persona afectada y el presunto autor y a la OSSI y el Subsecretario General de Recursos Humanos;

iii) Por el Subsecretario General de Recursos Humanos, si el asunto se le remitió de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 7.2 o 7.6 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), con copia al jefe de entidad de la persona afectada y el presunto autor y a la OSSI;

j) A petición de la persona afectada o del autor o presunto autor, el Subsecretario General de Recursos Humanos podrá hacer una declaración sobre la conclusión del asunto, que la persona afectada o el autor o presunto autor podrán revelar a terceros, con sujeción a lo dispuesto en la cláusula 1.2 i) del Estatuto del Personal. La declaración deberá respetar la confidencialidad del proceso y mantener la privacidad de las personas implicadas;

k) Si se indica en un informe de investigación que la denuncia de una conducta prohibida es a sabiendas falsa, el funcionario responsable o, si procede, el Subsecretario General de Recursos Humanos remitirá el asunto a la OSSI como posible conducta insatisfactoria de conformidad con la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#).

5.6 En los casos en que una persona afectada o un presunto autor tiene motivos para creer que el procedimiento seguido en la tramitación de la denuncia formal de

conducta prohibida no fue el apropiado, al ser informados del resultado del asunto de conformidad con el párrafo 5.5 i) *supra*, la persona afectada o el presunto autor podrán impugnarlo de conformidad con el capítulo XI del Reglamento del Personal.

Vigilancia durante la investigación

5.7 En los casos en que se inicie una investigación tras la recepción de una denuncia formal de consultas prohibidas, y se haya notificado de ello al jefe de entidad en cuestión o al Subsecretario General de Recursos Humanos, según proceda, el jefe de entidad deberá adoptar las medidas pertinentes para seguir la situación de la persona afectada, el presunto autor y la unidad o unidades de trabajo afectadas hasta que se haya presentado el informe de investigación y se haya tomado cualquier acción posterior. Al hacerlo, el jefe de entidad o el Subsecretario General de Recursos Humanos garantizarán que todas las partes cumplan su deber de cooperar con la investigación y que ninguna de ellas sea objeto de represalias o cualquier otra conducta prohibida como consecuencia de la denuncia o la investigación. Cuando el jefe de entidad o el Subsecretario General de Recursos Humanos consideren que se han producido represalias, el jefe de entidad o el Subsecretario General de Recursos Humanos notificarán sin demora a la Oficina de Ética a fin de que esta se ocupe de la cuestión de conformidad con lo dispuesto en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#). La Oficina de Recursos Humanos puede solicitar al jefe de entidad la información que considere necesaria.

Remisión a las autoridades nacionales

5.8 Si una investigación iniciada de conformidad con la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) establece la verosimilitud de una denuncia de conducta delictiva, el asunto podrá, previa consulta con la Oficina de Asuntos Jurídicos, remitirse a las autoridades nacionales de cara a una posible responsabilidad penal. La persona afectada puede también denunciar la posible conducta delictiva directamente a las autoridades nacionales.

Sección 6

Apoyo

Asesoramiento y apoyo confidenciales

6.1 La Organización ha creado el teléfono de asistencia “Speak up”¹ para proporcionar información sobre las opciones para hacer frente a una posible conducta prohibida y el apoyo disponible a las personas afectadas. Toda persona que busque esa información puede mantener el anonimato.

6.2 La OSSI facilita un teléfono de asistencia para denunciar posibles faltas de conducta, incluidas posibles conductas prohibidas, de un funcionario². Todas las personas que denuncien una posible conducta prohibida pueden permanecer en el anonimato.

6.3 Las personas que estén preocupadas por una posible conducta prohibida pueden ponerse en contacto con la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas o el Consejero del Personal. Ambas oficinas pueden proporcionar información y discutir las opciones de manera confidencial, como se dispone en el párrafo 4.7 *supra*. Ello puede incluir la remisión a información sobre las vías internas de asistencia, como aquellas a disposición de los funcionarios que son profesionales médicos o que han recibido capacitación para ocuparse de cuestiones psicosociales, servicios locales externos que prestan apoyo en el contexto de una posible conducta prohibida, información sobre cómo denunciar ante las autoridades locales si la posible conducta prohibida puede constituir un delito, y posibles indemnizaciones en caso de accidente de trabajo, de conformidad con lo

² Los datos de contacto correspondientes figuran en la dirección <https://oios.un.org/es/node/1853>.

dispuesto en el anexo D del Reglamento del Personal, y los servicios disponibles después de la separación, como la atención médica después de la separación del servicio de conformidad con la instrucción administrativa [ST/AI/2007/3](#), relativa al seguro médico posterior a la separación del servicio.

Persona de apoyo para una persona afectada

6.4 Durante los procesos formales o informales, la persona afectada podrá nombrar, a fin de que le brinde apoyo, a:

a) Uno o dos funcionarios que confirmen por escrito que están disponibles y dispuestos a desempeñar esa función, no actúen o no es probable que actúen como testigos del presunto comportamiento si se investiga el asunto y no estén sujetos a un posible conflicto de intereses;

b) Un miembro del personal que no sea de plantilla, siempre que esté disponible y dispuesto a desempeñar esa función, haya firmado un acuerdo de confidencialidad con la Organización, no actúe o no vaya a actuar como testigo del presunto comportamiento si se investiga el asunto, no esté de otro modo sujeto a un posible conflicto de intereses y resulte razonablemente aceptable para el jefe de la entidad en la que presuntamente se ha producido la conducta prohibida.

6.5 El apoyo puede incluir apoyo emocional, pero no se extiende a la representación legal ni a la defensa letrada. Una de las personas de apoyo designadas, que sea funcionario, puede acompañar a la persona afectada a las entrevistas de investigación que se realicen durante la tramitación de una denuncia formal de conducta prohibida.

Apoyo psicosocial para el personal de las Naciones Unidas

6.6 El Consejero del Personal pone a disposición de las personas afectadas y de los presuntos autores apoyo psicosocial en persona, por teléfono o por otros medios electrónicos. El Consejero del Personal también puede ayudar a cualquier funcionario durante cualquier proceso formal o informal. Todas las consultas con el Consejero del Personal son confidenciales.

Calidad del trabajo

6.7 Cuando un jefe de entidad recibe una notificación escrita de que una persona puede estar siendo objeto de una conducta prohibida, averiguará si la calidad del trabajo de esa persona o su conducta se han visto afectados. Si han surgido problemas de desempeño o su conducta se ha visto afectada, se ofrecerá apoyo a la persona afectada a fin de abordar adecuadamente esos problemas, sin perjuicio del sistema de evaluación del desempeño de la Organización.

6.8 Entre las adaptaciones que pueden considerarse para responder a los problemas de desempeño conexos cabe citar las siguientes:

a) Un nuevo plan de trabajo para la persona afectada;

b) La autorización de una licencia especial o de modalidades de trabajo flexibles.

6.9 La comunicación de estas adaptaciones a los supervisores o colegas, según proceda, debe realizarse con la debida confidencialidad.

Medidas provisionales

6.10 Cuando el jefe de entidad recibe una notificación escrita de que una persona puede estar siendo objeto de una conducta prohibida, deberá considerar si conviene adoptar medidas provisionales para proteger la integridad de la investigación pertinente, impedir que se produzca o repita la posible conducta prohibida, hacer frente a los riesgos de posibles represalias de conformidad con el boletín del

Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) y estudiar si esas medidas redundarían de otro modo en interés de la Organización o de la unidad de trabajo. Esas medidas pueden consistir en lo siguiente:

- a) Separar físicamente al presunto autor y la persona afectada;
- b) Reasignar al presunto autor o a la persona afectada, con el consentimiento del interesado;
- c) Instaurar modalidades de trabajo flexibles, bien para el presunto autor o para la persona afectada;
- d) Conceder vacaciones anuales no previstas o sugerir al presunto autor o la persona afectada que se tomen vacaciones anuales;
- e) Considerar la posibilidad de conceder una licencia especial, bien al presunto autor o bien a la persona afectada;
- f) Realizar cambios temporales en las relaciones jerárquicas;
- g) Conceder al presunto autor una licencia administrativa de conformidad con la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#).

6.11 Si el jefe de entidad toma conocimiento de una denuncia de conducta prohibida que implique un intento de agresión o una agresión real, incluida una agresión sexual, se adoptarán sin demora las medidas cautelares pertinentes para atender a las preocupaciones de seguridad de la persona afectada, incluida la implantación de modalidades de trabajo flexibles u otros medios para lograr la separación física de la persona afectada y el presunto autor.

Examen posterior a la investigación

6.12 Una vez que se haya completado una investigación y se haya tomado una decisión, el jefe de entidad tomará las medidas apropiadas por conducto del punto o puntos focales de conducta y disciplina a fin de mantener la situación en estudio. Esas medidas podrán incluir, por ejemplo, las siguientes:

- a) Vigilar, durante al menos un año, la situación de la persona afectada, el autor y la unidad o unidades de trabajo en cuestión a intervalos regulares, al menos cada tres meses, a fin de garantizar que ninguna de las partes sea objeto de represalias o cualquier otra conducta prohibida como consecuencia de la investigación, sus conclusiones o el resultado. En los casos en que el jefe de entidad sospeche que se han producido represalias, deberá notificarlo sin demora a la Oficina de Ética para que se tramite el asunto de conformidad con las disposiciones del boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#);
- b) Velar por que se preste la debida atención a cualquier necesidad especial de la persona afectada como consecuencia de la conducta prohibida;
- c) Velar por que las medidas administrativas o disciplinarias adoptadas al término de cualquier investigación o proceso disciplinario se hayan implementado debidamente.

Restablecimiento de un buen ambiente de trabajo y seguimiento

6.13 La Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y el Consejero del Personal, en el marco de sus respectivos mandatos y de forma confidencial, podrán ayudar en los esfuerzos para restablecer un buen ambiente de trabajo por medio de métodos de resolución informales. Como ejemplos del apoyo que se ofrece cabe citar los siguientes:

- a) Intervenciones posteriores a la investigación o al proceso disciplinario;

- b) Medidas destinadas a restablecer la confianza entre las personas implicadas;
- c) Intervenciones de equipo y *coaching* para el cambio.

Prestación de información a la Oficina de Recursos Humanos

6.14 La Oficina de Recursos Humanos puede solicitar al jefe de entidad información sobre el apoyo prestado.

Sección 7

Recopilación de datos

7.1 La Oficina de Recursos Humanos recopilará datos e información para el seguimiento y análisis de las denuncias formales de una posible conducta prohibida. La información y los análisis anonimizados de esas denuncias podrán publicarse anualmente, proporcionarse a partes externas o aparecer en informes. Esa información incluye, si se dispone de ella, el número y el tipo de denuncias formales, los datos demográficos pertinentes de las personas afectadas y los presuntos autores, incluida información sobre su orientación sexual e identidad y expresión de género, el contexto de trabajo y el lugar de destino y el tiempo necesario para concluir la tramitación de las denuncias formales.

7.2 Las medidas disciplinarias adoptadas respecto de conductas prohibidas se incluirán en el compendio de medidas disciplinarias que se publica anualmente en el sitio web de la Oficina de Recursos Humanos.

7.3 La Organización recopilará periódicamente datos de estudio y los analizará y compartirá por medio de informes disponibles para el personal, la administración y la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, entre otros, a fin de informarlos sobre las actividades de divulgación, las medidas adoptadas y las actualizaciones de las políticas pertinentes, incluido el presente boletín, según proceda.

Sección 8

Aplicación y disposiciones finales

8.1 La presente política será revisada periódicamente a fin de introducir cualesquiera modificaciones que vayan siendo necesarias, pero como mínimo cada dos años, por un grupo de trabajo permanente del Comité del Personal y la Administración, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas de la vigilancia del cumplimiento del presente boletín, incluidos los datos de encuestas, y cualesquiera cambios en las estructuras, políticas complementarias y el contexto de la Organización que puedan afectar a la aplicación de la presente política.

8.2 El presente boletín entrará en vigor en la fecha de su publicación.

8.3 Las investigaciones iniciadas antes de la entrada en vigor del presente boletín seguirán llevándose a cabo de conformidad con las disposiciones del boletín del Secretario General [ST/SGB/2008/5](#). A todos los demás efectos, el presente boletín sustituye al boletín [ST/SGB/2008/5](#).

(Firmado) António Guterres
Secretario General