



29 de octubre de 1992

Instrucción administrativa

A los: Miembros del personal

Del: Secretario General Adjunto de Administración y Gestión

Asunto: **Procedimientos relativos a los incidentes de acoso sexual***

1. La presente instrucción tiene por objeto informar al personal de los procedimientos que se han instituido respecto de los incidentes de acoso sexual. La política de la Organización respecto de esta conducta inaceptable se consigna en el documento ST/SGB/253.

2. Por acoso sexual se entiende actos de insinuación sexual no consentidos, solicitudes de favores sexuales u otras formas de comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, cuando interfieran en el trabajo, se exijan como condición de empleo o creen un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Este tipo de comportamiento reviste particular gravedad cuando proviene de un funcionario cuya posición le permita influir en la carrera profesional o las condiciones de empleo (incluidas decisiones de contratación, asignación, renovación de contrato, evaluación del desempeño profesional o ascenso) de la persona objeto de esos actos.

3. Se alienta a quienes estimen que están siendo objeto de acoso sexual a que notifiquen al infractor que no consienten en su comportamiento. La Organización reconoce, sin embargo, que las relaciones de poder, la disparidad de categorías u otras circunstancias pueden hacer difícil una confrontación directa. En ese caso, se alienta al funcionario a que discuta el asunto lo antes posible con un colega o amigo; el funcionario podrá denunciar el incidente a uno de los funcionarios mencionados en los párrafos 5 y 6 *infra*.

4. Se alienta al agraviado a que, tan pronto como sea posible después del incidente o de los incidentes, deje constancia por escrito de esos actos con mención de fechas y lugares, una breve descripción de lo sucedido y los nombres de posibles testigos y de cualquier persona a la que se le pueda haber mencionado el incidente.

* *Manual de Administración de Personal*, número de índice 1166.



Resolución oficiosa

5. En muchos casos, la situación se puede resolver por vía oficiosa. Muchas veces será útil pedir consejo a un colega. Seguidamente, el agraviado acaso quiera consultar al Consejero del Personal en su lugar de destino. Se recuerda a los funcionarios que el mandato del Consejero del Personal es brindar asesoramiento y ayuda en régimen estrictamente confidencial. En los lugares de destino donde no haya un Consejero del Personal o no se haya designado a un funcionario para esa función, el agraviado podrá comunicarse con el Consejero del Personal de la Sede o de otro lugar de destino. También podrá solicitar asesoramiento y ayuda a un miembro de la Lista de Asesores Letrados o del Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, a los representantes del personal, a los miembros del Comité del Personal o su equivalente, a una Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer o a un miembro del Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas.

6. El agraviado podrá también solicitar asesoramiento y ayuda a su oficial de personal o a un funcionario de categoría superior de su departamento o dependencia que esté en condiciones de discutir discretamente el asunto con el agraviado y el presunto acosador con miras a lograr una resolución oficiosa del problema, cuando corresponda.

7. Todas las notificaciones de acoso sexual se tramitarán discretamente a fin de proteger la privacidad de todos los implicados. Sin embargo, se advierte que los incidentes que puedan constituir falta de conducta serán comunicados por los funcionarios mencionados en el párrafo 6 al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos. En ese caso, se informará lo antes posible y por escrito al funcionario agraviado.

Procedimiento oficial

8. Cuando la resolución oficiosa no sea apropiada o no haya prosperado, el agraviado podrá presentar una denuncia por escrito al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos. En la denuncia se describirán el acto o actos específicos que se impugnen, la oportunidad, el lugar y las circunstancias en que se produjeron y se mencionaran la demás información y pruebas relacionados con el incidente. En la denuncia se identificará al presunto acosador, los testigos y otras personas a las cuales se pueda haber mencionado el incidente. La denuncia debe ser fechada y firmada por el denunciante.

9. Cuando reciba una denuncia del funcionario agraviado de conformidad con el párrafo 8 o una notificación de acoso sexual de uno de los funcionarios competentes que se mencionan en el párrafo 7, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos realizará prontamente en la Sede la investigación y determinación de los hechos iniciales conforme a lo dispuesto en la instrucción administrativa ST/AI/371 sobre medidas y procedimientos administrativos revisados. En los demás lugares de destino, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos designará un funcionario que realizará la investigación y la determinación de los hechos iniciales y le presentará directamente el informe respectivo.

10. Se dará traslado al presunto infractor de la denuncia interpuesta de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8 *supra* o una versión por escrito del informe que se haya presentado al Subsecretario General de Gestión de Recursos

Humanos de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 7. Se le dará oportunidad de contestar por escrito las acusaciones y de presentar pruebas de descargo. Al propio tiempo, se le informará de su derecho a solicitar la asistencia de otro funcionario en activo o jubilado para contestar la denuncia. El asunto seguirá su curso aunque no se presente una contestación.

11. Cuando concluyan la investigación y determinación de los hechos iniciales, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8 de la instrucción ST/AI/371, procederá de la siguiente manera:

a) Si los hechos determinados en la investigación inicial no parecieran indicar que ha habido falta de conducta, desestimaré la denuncia; o

b) Si los hechos parecieran indicar que ha habido falta de conducta, remitirá el asunto a un Comité Mixto de Disciplina para recabar asesoramiento;

c) Si las pruebas indicaran con claridad que ha habido falta de conducta y que la gravedad de la falta de conducta justifica la separación inmediata del servicio, recomendará al Secretario General que despida sumariamente al presunto acosador.

12. El presunto acosador y el agraviado serán informados prontamente del curso de acción dispuesto por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.
