



Asamblea General

Distr. general
12 de julio de 2018
Español
Original: inglés

Septuagésimo tercer período de sesiones

Tema 79 de la lista preliminar*

Responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión

Responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 29 de la resolución [72/112](#). En la sección II figura información sobre las políticas y los procedimientos de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas relativos a las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión. En la sección III se abordan las políticas y los procedimientos pertinentes de los organismos especializados y las organizaciones conexas, en particular los mecanismos de coordinación. En la sección IV se incluye una recomendación destinada a ayudar a asegurar que esas políticas y procedimientos sean coherentes, sistemáticos y coordinados en todo el sistema de las Naciones Unidas.

* [A/73/50](#).



I. Introducción

1. En su resolución [72/112](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que preparase y mantuviese actualizado un informe que contuviera presente y mantenga actualizado un informe en el que se indicaran todas las políticas y procedimientos pertinentes en el sistema de las Naciones Unidas en relación con las denuncias a que se hace referencia en los párrafos 18 y 19 de la resolución. Esos párrafos se refieren a: a) las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión y que se ponen en conocimiento de los Estados contra cuyos nacionales se dirijan; y b) información sobre las investigaciones o enjuiciamientos relativos a delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión notificados por los Estados a las Naciones Unidas. La Asamblea también solicitó al Secretario General que le presentara recomendaciones sobre la coherencia y la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas. El presente informe complementa el informe del Secretario General presentado a la Asamblea en su septuagésimo segundo período de sesiones de conformidad con su resolución [71/134 \(A/72/121\)](#).
2. Por carta de fecha 13 de diciembre de 2017, el Secretario General señaló la resolución [72/112](#) a la atención de las dependencias pertinentes de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas, así como a los organismos especializados y organizaciones conexas, y les solicitó que presentaran la información y las recomendaciones pertinentes.
3. El presente informe contiene un resumen de la información recibida en relación con las políticas y los procedimientos relativos a las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión, en respuesta a la solicitud de información enviada en 2016, como se establece en el documento [A/72/121](#), y con la solicitud de información enviada en 2017. El informe debe leerse junto con otros documentos pertinentes¹.
4. El sistema de las Naciones Unidas está integrado por la Secretaría de las Naciones Unidas y diversos fondos y programas afiliados, así como por organismos especializados y organizaciones conexas. La Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas están bajo la autoridad del Secretario General, pero los organismos especializados y las organizaciones conexas son organizaciones internacionales independientes. La coordinación y la cooperación entre las entidades del sistema de las Naciones Unidas se asegura a través de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que se reúne dos veces al año y es presidida por el Secretario General². La Junta está integrada por 31 jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas, los organismos especializados y las organizaciones conexas.
5. Si bien las políticas y los procedimientos pertinentes de las diferentes entidades del sistema de las Naciones Unidas pueden variar, tienen un marco común. Ese marco se basa en las normas de conducta para la administración pública internacional, elaboradas por la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional en 1954. En su resolución [67/257](#), la Asamblea General aprobó la versión revisada de las normas de conducta para la administración pública internacional, con efecto a partir del 1 de enero de 2013 ([A/67/30](#) y [A/67/30/Corr.1](#), anexo IV). Además, las políticas y los procedimientos pertinentes de las entidades que son miembros de la Junta pueden asegurar la cooperación institucional.

¹ Véanse, en particular, el documento [A/73/71](#) y los demás informes publicados en relación con este tema del programa ([A/73/128](#) y [A/73/129](#)).

² Véase <https://www.unsystem.org/content/ceb>.

6. En la sección II del presente informe se proporciona información sobre las políticas y los procedimientos pertinentes de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas. En la sección III se abordan las políticas y los procedimientos pertinentes de los organismos especializados y las organizaciones conexas, en particular los mecanismos de coordinación entre las diferentes entidades del sistema de las Naciones Unidas. En la sección IV se incluye una recomendación destinada a ayudar a asegurar que esas políticas y procedimientos sean coherentes, sistemáticos y coordinados en todo el sistema de las Naciones Unidas.

II. Políticas y procedimientos de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas

7. Las normas de conducta e integridad requeridas del personal de todas las categorías, aunque figuran en diferentes textos aplicables a cada categoría, son similares, ya que se derivan de los principios establecidos en párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, que exige el más alto grado de integridad del personal de las Naciones Unidas.

8. Los funcionarios de las Naciones Unidas se rigen por las normas de conducta establecidas en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ([ST/SGB/2018/1](#)) y otras instrucciones administrativas. Los funcionarios se comprometen a respetar esas normas de conducta mediante la firma de su carta de nombramiento. En el Estatuto del Personal se enuncian las condiciones básicas de servicio y los derechos, deberes y obligaciones fundamentales de la Secretaría de las Naciones Unidas.

9. En las misiones sobre el terreno, el personal militar y de policía y los miembros de las unidades de policía constituidas, así como algunos otros funcionarios proporcionados por los gobiernos, son desplegados con la condición de expertos en misión. Los expertos en misión deben firmar al comenzar su servicio con la Organización un compromiso por el cual se comprometen a cumplir las disposiciones establecidas en el compromiso, incluidas las contenidas en el Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión ([ST/SGB/2002/9](#)) y los demás documentos adoptados por las Naciones Unidas que regulan la conducta de los expertos en misión³.

10. Las normas de conducta para los Voluntarios de las Naciones Unidas están contenidas en sus condiciones de servicio, que forman parte de la carta de oferta emitida por el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas a todos los voluntarios y por la cual están obligados todos los voluntarios⁴. En el caso de los consultores y contratistas particulares de las Naciones Unidas, los acuerdos firmados entre ellos y las Naciones Unidas contienen disposiciones sobre la obligación de respetar las normas de conducta de las Naciones Unidas⁵.

11. Además del Estatuto y Reglamento del Personal, las políticas y los procedimientos que se examinan en las siguientes secciones, incluyen los boletines del Secretario General sobre la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas ([ST/SGB/2016/9](#)), sobre las medidas especiales

³ Véase Política del Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno sobre rendición de cuentas en materia de conducta y disciplina en las misiones sobre el terreno, párr. 11.2 y 11.5.

⁴ *Ibid.*, párr. 11.4.

⁵ *Ibid.*, párr. 11.7.

de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([ST/SGB/2003/13](#)) y sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)); la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) sobre conducta indebida, investigaciones y actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias, que sustituye a las instrucciones [ST/AI/371/Amend.1](#) y [ST/AI/371](#) relativas a medidas y procedimientos disciplinarios revisados, para las actuaciones iniciadas después del 26 de octubre de 2017; y la circular informativa [ST/IC/2016/25](#) sobre el Marco de la Secretaría de las Naciones Unidas de Lucha contra el Fraude y la Corrupción.

12. Las políticas e instrumentos especializados para categorías específicas de personal incluyen la política del Departamento de Asuntos Políticos/Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno sobre rendición de cuentas en cuestiones de conducta y disciplina en las misiones sobre el terreno, los memorandos de entendimiento entre las Naciones Unidas y los países que aportan contingentes y fuerzas de policía, las directrices del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz sobre cuestiones disciplinarias en que estén involucrados oficiales de policía civil y observadores militares, el código de conducta de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (resolución [66/106](#) de la Asamblea General, anexo) y el mecanismo para atender a las denuncias relativas a presuntas faltas de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (resolución [70/112](#) de la Asamblea General, anexo).

13. En su condición de órganos subsidiarios de la Asamblea General, los fondos y programas están sometidos a la autoridad del Secretario General y se rigen por el Estatuto y Reglamento del Personal. Los fondos y programas deben aplicar los reglamentos, normas, políticas y procedimientos de las Naciones Unidas en relación con los casos de presuntas faltas de conducta, incluidas las denuncias de conducta delictiva de los funcionarios de las Naciones Unidas o los expertos en misión. En algunos casos, los fondos y programas de las Naciones Unidas toman medidas específicas y adoptan sus propias políticas y procedimientos sobre posibles delitos cometidos por funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión. Se hará referencia a esas políticas y procedimientos cuando proceda⁶.

14. Las secciones que figuran a continuación se basan en la información recibida de las dependencias de la Secretaría de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), el Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales y la Universidad de las Naciones Unidas. Cuando ha sido necesario, la información recibida se actualizó sobre la base de cambios recientes en las políticas y procedimientos pertinentes.

15. Las políticas y los procedimientos pertinentes incluyen la presentación de informes sobre conducta indebida (sec. II. A), investigación de conducta indebida (sec. II. B), la protección contra las represalias (sec. II. C), medidas administrativas y

⁶ Para una sinopsis de las políticas y los procedimientos pertinentes, véase también [A/72/121](#).

disciplinarias adoptadas por el Secretario General (sec. II. D) y remisiones a Estados Miembros (sec. II. E).

A. Información sobre conducta indebida

16. De conformidad con la regla 1.2 c) del Reglamento del Personal, los funcionarios tienen el deber de señalar todo acto que contravenga los estatutos y reglamentos de la Organización a la atención de los funcionarios que tengan la responsabilidad de adoptar las medidas del caso y de cooperar en auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. La omisión del deber de informar puede constituir en sí un acto de conducta indebida o de falta de conducta.

17. La conducta indebida se define como todo comportamiento en que un funcionario no cumple con las obligaciones de los funcionarios en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas u otras disposiciones administrativas aplicables, o con las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional. Incluye los actos de tal gravedad que llegan a constituir faltas de conducta (véase [ST/AI/2017/1](#), párr. 3.1).

18. La responsabilidad general de prestar asistencia al Secretario General (y, por extensión, a los directores de programas) en el cumplimiento de sus funciones de supervisión respecto de los recursos de la Organización recae en la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), que se ocupa principalmente de las posibles faltas de conducta en misión de los funcionarios y expertos civiles y uniformados de la Secretaría de las Naciones Unidas, las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. La información sobre conducta indebida puede señalarse a la atención de: a) el funcionario responsable, con copia a la OSSI; o b) la OSSI. Si esa información se presenta de forma anónima, debe señalarse a la atención de la OSSI (*ibid.*, párr. 4.3).

19. La conducta indebida puede comunicarse de distintas maneras, dependiendo de si tiene lugar en una oficina principal, sobre el terreno o en uno de los fondos o programas. La OSSI tiene una herramienta de presentación de informes en línea, mediante la cual se alienta a todo aquel que tenga información sobre posibles infracciones que entrañen bienes, activos, personal, proveedores o asociados en la ejecución de las Naciones Unidas a informar al respecto a la División de Investigaciones de la OSSI.⁷ En las misiones sobre el terreno, las vías de presentación de informes pueden variar en función de la misión, pero las denuncias de posibles faltas de conducta pueden generalmente dirigirse a una dirección de correo electrónico segura, una línea telefónica directa o un buzón de quejas o dirigirse en persona al Equipo de Conducta y Disciplina u otras entidades de la misión, que remitirán la cuestión al Equipo de Conducta y Disciplina. Cualquier persona puede también informar acerca de una conducta indebida del personal de las Naciones Unidas a la OSSI o directamente a la Dependencia de Conducta y Disciplina del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en Nueva York.

20. Varios de los fondos y programas, como el PNUMA y ONU-Mujeres, también hacen frente a los posibles casos de conducta indebida por conducto de la OSSI. Varios fondos y programas tienen sus propias dependencias de investigación que ofrecen la posibilidad de denunciar los casos de conducta indebida. Esas dependencias de investigación incluyen la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina del Inspector General del

⁷ la OSSI, “denuncia de irregularidades”, instrumento de presentación de informes en línea. Puede consultarse en <https://oios.un.org/page?slug=report>.

ACNUR, la Oficina del Inspector General del Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación y la línea telefónica urgente de investigaciones del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones de la UNOPS. Las funciones de esas dependencias de investigación se especifican en las normas y políticas de los respectivos fondos o programas. Por ejemplo, en el capítulo I, sección 4, del Marco Jurídico para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas de marzo de 2018 se establece que para presentar denuncias de infracciones, los funcionarios podrán hacer llegar el informe a la Oficina de Auditoría e Investigaciones o a su supervisor inmediato u otro supervisor apropiado dentro de la dependencia operativa⁸.

B. Investigaciones de conducta indebida

21. Las investigaciones de posibles casos de conducta indebida de funcionarios de las Naciones Unidas, expertos en misión y Voluntarios de las Naciones Unidas se llevan a cabo bajo la responsabilidad primordial de las Naciones Unidas, de conformidad con los procedimientos establecidos en diversas publicaciones administrativas, y para los contratistas con arreglo los términos y las condiciones de su contrato⁹. Cuando las Naciones Unidas llevan a cabo una investigación administrativa, las pruebas obtenidas pueden utilizarse para apoyar el proceso disciplinario y, en los casos en que la falta de conducta podría considerarse una conducta delictiva, pueden utilizarse para apoyar procedimientos penales nacionales.

22. La sección 6 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contiene normas mínimas para la realización de investigaciones. De conformidad con la cláusula 1.2 r) del Estatuto del Personal y la regla 1.2 c) del Reglamento del Personal, los funcionarios están obligados a cooperar plenamente con todas las investigaciones debidamente autorizadas. La falta de cooperación puede considerarse conducta indebida que puede equivaler a una falta de conducta.

23. La División de Investigaciones de la OSSI investiga, con garantías de confidencialidad, los informes de posibles casos de conducta indebida, que podría equivaler a una falta de conducta, y formula recomendaciones sobre medidas apropiadas para asegurar la rendición de cuentas. Las investigaciones de llevan a cabo de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de Investigaciones de la OSSI. Las investigaciones de la OSSI tienen por objeto establecer los hechos y formular recomendaciones a la luz de las conclusiones de la Oficina.

24. La OSSI comunica los resultados de sus investigaciones, mediante un informe de investigación, al director designado del programa del funcionario o experto en misión involucrado, junto con las recomendaciones pertinentes, para orientar el Secretario General al decidir acerca de las medidas administrativas o disciplinarias. El Secretario General o el director designado del programa, según el caso, tiene la responsabilidad de considerar qué medida ha de adoptarse una vez recibido el informe de la investigación.

25. Las recomendaciones de la OSSI pueden incluir: a) la adopción de medidas pertinentes, en particular medidas disciplinarias o administrativas; b) la posible remisión a las autoridades nacionales, en particular de conformidad con lo dispuesto en la resolución [62/63](#) de la Asamblea General; y c) la solicitud de reparación de los

⁸ Véase PNUD, “Marco Jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento con los estándares de conducta de las Naciones Unidas”, marzo de 2018, párr. 27.

⁹ Véase [ST/AI/2013/4](#) y OSSI “Manual de Investigaciones”, enero de 2015, secc. 5.2.4.

perjuicios financieros. La OSSI no es un organismo encargado de hacer cumplir la ley, no está facultado para citar a testigos ni tiene otras facultades coercitivas; sin embargo, en los casos de posibles delitos, la OSSI recomienda que la oficina sustantiva del presunto delincuente examine, en consulta con la Oficina de Asuntos Jurídicos, la remisión a las autoridades nacionales encargadas de hacer cumplir la ley (véase la sección. II. E).

26. En el caso de los fondos y programas, las respectivas dependencias de supervisión o investigación suelen realizar investigaciones. Con respecto al PNUD, la Oficina de Auditoría e Investigaciones tiene el mandato de investigar todas las denuncias de presuntas infracciones cometidas con la participación de funcionarios del PNUD y las denuncias de fraude y corrupción contra el PNUD, ya sean cometidas por funcionarios del PNUD u otras personas, partes o entidades¹⁰. Sobre la base de las pruebas reunidas, la Oficina decide si se debe profundizar la investigación. El Director de la Oficina puede remitir la cuestión a las personas designadas, en función de la naturaleza de las denuncias y de la complejidad del caso. La persona investigada debe ser entrevistada durante la investigación y los investigadores deben preparar un informe de investigación en que se haga una relación completa de los hechos pertinentes y al que se adjunten pruebas documentales.

27. En el caso del ACNUR, la Oficina del Inspector General tiene el mandato de llevar a cabo investigaciones sobre posibles casos de conducta indebida del personal del ACNUR. La Oficina del Inspector General es responsable de asegurar que los posibles casos de conducta indebida de cualquier persona que tenga una relación contractual directa con el ACNUR, incluidos los funcionarios, consultores, pasantes y personas desplegadas en las oficinas del ACNUR y las dependencias de la sede, así como en proyectos financiados por el ACNUR en virtud de acuerdos con terceros, se investiguen debidamente. Habida cuenta de la amplitud de las responsabilidades investigativas de terceros, se da prioridad a las denuncias graves de explotación y abusos sexuales, de casos graves de fraude y de conductas delictivas que podrían afectar más gravemente la reputación de la Oficina.

28. En la UNOPS, el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones investiga las denuncias de faltas de conducta (como el fraude, la corrupción y el acoso sexual, así como asuntos de menor gravedad) que se refieren al personal de la UNOPS. Si el Grupo encuentra pruebas de que hubo una falta de conducta, se inicia un procedimiento disciplinario. Al final del procedimiento disciplinario, si el Director Ejecutivo llega a la conclusión de que hubo una falta de conducta, se imponen medidas disciplinarias al funcionario pertinente. En aras de la transparencia, el Director Ejecutivo puede informar al órgano rector de la UNOPS, la Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos de las decisiones disciplinarias adoptadas en el curso del año anterior y publicar un informe anual de los casos de faltas de conducta que han dado lugar a la imposición de medidas disciplinarias¹¹.

C. Protección contra las represalias

29. Las faltas de conducta se rigen por el boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#). Con arreglo al boletín anterior del Secretario General ([ST/SGB/2005/21](#)), los funcionarios estaban protegidos contra las represalias por denunciar faltas de conducta de los funcionarios. El boletín [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) amplía el ámbito de aplicación de la política mediante la inclusión de protección

¹⁰ Véase PNUD, “Marco Jjurídico”, cap. II (Investigación).

¹¹ El informe anual no contiene los nombres de las personas.

contra las represalias contra los funcionarios (independientemente del tipo de nombramiento o de su duración), pasantes, Voluntarios de las Naciones Unidas, consultores y contratistas particulares.

30. Con arreglo al boletín [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), las actividades protegidas incluyen: a) denunciar el hecho de que uno o varios miembros del personal no han cumplido con sus obligaciones en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal u otras disposiciones administrativas aplicables, el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada o las normas de conducta de la administración pública internacional; y b) cooperar de buena fe con una auditoría o investigación debidamente autorizada. En relación con a), para obtener protección, el informe debe presentarse lo antes posible y a más tardar seis años después de que la persona haya tenido conocimiento de la falta de conducta. Las denuncias de represalias deben presentarse a la Oficina de Ética¹². Como medida preventiva, la OSSI informa a la Oficina de Ética de toda denuncia de infracciones que la OSSI determina que plantea un riesgo de represalias, a condición de que el interesado haya dado su consentimiento para el suministro de esa información.

31. Tras recibir una denuncia de represalias, la Oficina de Ética lleva a cabo un examen preliminar de la denuncia a fin de determinar si: a) el denunciante participó en una actividad protegida; y b) si hay indicios de que la actividad protegida fue un factor que contribuyó a provocar la presunta represalia o amenaza de represalia (véase [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), párr. 7,1). Habiendo concluido el examen preliminar de una denuncia, la Oficina de Ética puede determinar que: a) existen indicios razonables de un caso de represalias o amenaza de represalias, en cuyo caso se remite el asunto a la OSSI para su investigación; o b) el asunto no da lugar a indicios razonables de represalias o amenaza de represalias y, en ese caso, se informa en consecuencia al autor de la denuncia. A la espera de que concluya una investigación de la OSSI, la Oficina de Ética puede recomendar al Secretario General que adopte las medidas de protección apropiadas para salvaguardar los intereses del denunciante.

32. Una vez concluida la investigación, la Oficina de Ética lleva a cabo un examen independiente de las conclusiones del informe y de la documentación de apoyo para determinar si hay pruebas claras y convincentes de que se habrían tomado represalias en ausencia de la actividad protegida, o de que las presuntas represalias no tenían por fin castigar, intimidar o perjudicar al denunciante. Si no se satisfacen los criterios de valoración de la prueba la Oficina de Ética considera que se han tomado medidas de represalia y recomienda medidas adecuadas para corregir las consecuencias negativas y proteger al autor de nuevas represalias. Si no se satisfacen esos criterios, la Oficina de Ética informa de ello al denunciante y formula sus recomendaciones al jefe de departamento u oficina de que se trate.

33. Las determinaciones preliminares de la Oficina de Ética podrán ser revisadas por el Presidente suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Las decisiones administrativas adoptadas sobre la base de las recomendaciones de la Oficina de Ética pueden constituir decisiones administrativas refutables de conformidad con el capítulo XI del Reglamento del Personal.

¹² Para la presentación de informes sobre conducta indebida en general, véase la sección II. A.

34. Algunos de los fondos y programas, como el ACNUR¹³, el PNUD¹⁴, el PMA¹⁵, el UNICEF¹⁶, el UNFPA¹⁷ y la UNOPS¹⁸, tienen sus propias políticas de protección contra las represalias, adoptadas normalmente en aplicación de las disposiciones de los boletines [ST/SGB/2005/21](#) y [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#). En caso de que la persona amparada por la respectiva política tema sufrir represalias después de su informe, puede expresar su preocupación mediante la presentación de un informe a la oficina de ética del fondo o el programa. Al igual que en el caso de la Oficina de Ética de la Secretaría, la oficina de ética del respectivo fondo o programa llevará a cabo un examen preliminar de si hay pruebas fidedignas de que la posibilidad de represalias. El asunto se remitirá entonces a la oficina de supervisión interna para que prosiga la investigación.

D. Medidas administrativas y disciplinarias

35. Las medidas disciplinarias contra los funcionarios de las Naciones Unidas se exponen en el capítulo X del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. La cláusula 10.1 a) del Estatuto del Personal dispone que “el Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que incurran en faltas de conducta”.

36. Las secciones 7 a 9 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contienen un resumen paso a paso de la manera en que se abordan las cuestiones tras concluir una investigación, incluidos detalles sobre el proceso disciplinario. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide incoar un procedimiento disciplinario, se notificarán al funcionario por escrito las denuncias y se le informará de su derecho a formular observaciones al respecto y a recabar asistencia letrada por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de un abogado externo. Se dará al funcionario una oportunidad razonable de responder a las denuncias de que ha cometido una falta de conducta. Teniendo en cuenta las observaciones del funcionario, el Subsecretario General decidirá si da por clausurado el caso, con o sin la adopción de medidas administrativas, o si recomienda la imposición de una o más medidas disciplinarias. En este último caso, el Secretario General Adjunto de Gestión decide si debe imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal. El Secretario General Adjunto de Gestión también podrá imponer una o más medidas administrativas. En algunos casos, la primera medida adoptada con respecto a un asunto sometido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no es iniciar un procedimiento disciplinario, sino pedir al funcionario que formule observaciones. Esa solicitud se hace en cumplimiento de la regla 10.2 c) del Reglamento del Personal si se está contemplando la posibilidad de una amonestación y para ayudar a la Oficina a decidir si inicia un procedimiento disciplinario.

37. La regla 10.2 establece las diferentes medidas disciplinarias. La regla 10.4 a) del Reglamento del Personal establece que, tras una denuncia de posible falta de conducta, el funcionario superior competente podrá imponer en cualquier momento al funcionario una licencia administrativa en espera de que se realice la investigación y concluya el procedimiento disciplinario.

¹³ ACNUR, documento IOM/043/2008 – FOM/045/2008.

¹⁴ PNUD, “Política de protección contra las represalias”, abril de 2018.

¹⁵ PMA, documento ED2008/003.

¹⁶ UNICEF, documento CF/EXD/2007-005, revisión 2.

¹⁷ UNFPA, “Política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas”, 25 de noviembre de 2014.

¹⁸ UNOPS, documento OD.ETHICS.2018.01.

38. Con respecto a los fondos y programas, el PNUD es responsable de adoptar medidas disciplinarias con respecto a su propio personal, así como a otras entidades, como ONU-Mujeres y el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, a las que se aplica el marco jurídico del PNUD, así como a los Voluntarios de las Naciones Unidas¹⁹. El marco jurídico del PNUD dispone que si todos los hechos indican que ha habido una falta de conducta, el funcionario recibe una carta en que se indican las medidas disciplinarias apropiadas²⁰. Si el Director de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Dirección de Servicios de Gestión considera que las acusaciones de infracción no están sustanciadas, recomienda que el funcionario sea absuelto y que se dé por finalizado el caso²¹.

39. Todos los funcionarios pueden presentar una reclamación contra medidas administrativas y disciplinarias en el sistema informal o formal de administración de justicia de las Naciones Unidas de conformidad con el capítulo XI del Reglamento del Personal.

E. Remisiones a los Estados Miembros

40. Las faltas de conducta pueden constituir delitos con arreglo a las leyes nacionales del Estado anfitrión, el Estado de nacionalidad del presunto acusado o el Estado contribuyente. En tales casos, además de tomar medidas disciplinarias, las Naciones Unidas podrán solicitar que los Estados Miembros tomen medidas para investigar y enjuiciar a los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión por la presunta comisión de esos delitos. Competerá a los Estados Miembros bajo cuya jurisdicción se investigue y posiblemente se enjuicie una falta de conducta que constituya un delito exigir la responsabilidad penal.

41. Con arreglo a la práctica actual, y de conformidad con la resolución 62/63 de la Asamblea General sobre la responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión, así como las resoluciones posteriores sobre el mismo tema, la Secretaría, así como los fondos y programas las Naciones Unidas administrados separadamente, remiten las conclusiones pertinentes de la investigación a la Oficina de Asuntos Jurídicos para su examen (véase la resolución 72/112, párr. 18, de la Asamblea General). La Oficina examina las conclusiones, junto con el material probatorio conexo de considerarse necesario, y consulta con las entidades sustantivas, según sea necesario, para determinar si existen denuncias verosímiles de que se ha cometido un delito. La Oficina también celebra consultas sobre las expurgaciones introducidas en documentos que deberán divulgarse. En los casos en que hay denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión, esas denuncias se remiten al Estado Miembro contra cuyos nacionales se dirijan esas acusaciones, por conducto de la Misión Permanente de ese Estado ante las Naciones Unidas, para que adopte las medidas apropiadas, incluido el posible enjuiciamiento. La Oficina sigue de cerca la situación de esas remisiones a intervalos regulares.

42. De conformidad con el párrafo 19 de la resolución 72/112, las obligaciones de presentación de informes del Secretario-General se han ampliado para abarcar los casos en que la Organización ha sido notificada por los Estados Miembros de investigaciones o enjuiciamientos de funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión. Con arreglo a la práctica actual, la Oficina de Asuntos Jurídicos mantiene contactos con todas las dependencias de la Secretaría, así como con los fondos y programas administrados separadamente, a fin de reunir información sobre los casos

¹⁹ PNUD, "Marco Jurídico", párr. 5 a).

²⁰ *Ibid.*, párr. 78.

²¹ *Ibid.*, párr. 82 a).

en relación los cuales se han recibido notificaciones. Se consulta a los Estados a fin de obtener información actualizada sobre la situación de esos casos, y se les pide que confirmen que la inclusión de información sobre los casos en el informe del Secretario General no perjudicaría las investigaciones y procedimientos nacionales de que se trate, de conformidad con el párrafo 19 de la resolución.

43. Los fondos y programas por lo general no remiten directamente las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión a la Misión Permanente ante las Naciones Unidas del Estado o los Estados de la nacionalidad. Remiten en cambio informes de investigación que revelan que es posible que haya habido conductas delictivas a la Oficina de Asuntos Jurídicos. Incluso en los casos en que los fondos y programas se ponen directamente en contacto con los Estados Miembros, informan de los casos pertinentes a la Oficina.

44. Los fondos y los programas también establecen contacto con la Oficina de Asuntos Jurídicos para tratar las cuestiones relativas a los privilegios e inmunidades de la Organización.

III. Políticas y procedimientos de organismos especializados y organizaciones conexas

45. Si bien los organismos especializados y las organizaciones conexas forman parte del sistema de las Naciones Unidas, no están sujetos a la autoridad del Secretario General. Los organismos especializados y organizaciones conexas, a diferencia de los fondos y programas de las Naciones Unidas, son organizaciones internacionales jurídicamente independiente con sus propias normas, composición, órganos y recursos financieros. Los organismos especializados pueden o no haber sido establecidos por las Naciones Unidas. Con arreglo a los Artículos 57 y 63 de la Carta de las Naciones Unidas, esos organismos se suman al sistema de las Naciones Unidas mediante acuerdos formalizados con el Consejo Económico y Social y aprobados por la Asamblea General. Las organizaciones conexas pasan a formar parte del sistema de las Naciones Unidas mediante acuerdos de relaciones u otros mecanismos. Como se señaló anteriormente, la coordinación y la cooperación entre todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas se asegura a través de la Junta de los Jefes Ejecutivos.

46. Para los fines del presente informe, se recibió información sobre las políticas y procedimientos relacionados con la responsabilidad penal de sus funcionarios y expertos en misión de diez organismos especializados y una organización conexas: la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Organización Mundial del Turismo (OMT), el Banco Mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Organización Meteorológica Mundial (OMM) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA),

A. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

47. La FAO remite las denuncias de explotación y abusos sexuales cometidos por sus funcionarios y expertos en misión a las autoridades nacionales para su

enjuiciamiento penal de conformidad con la circular administrativa 2013/27, que a su vez hace referencia al boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13). Además, la FAO puede tomar medidas con arreglo a su política contra el fraude y otras prácticas corruptas (circular administrativa 2015/08), que dispone que las pruebas de fraude u otras prácticas corruptas obtenidas por la FAO podrán remitirse a las autoridades nacionales para que estas consideren la posibilidad de enjuiciar penalmente a las personas involucradas, emitir órdenes civiles de recuperación o tomar otras medidas.

48. Antes de remitir las denuncias a una autoridad nacional, esas denuncias se señalan a la atención de la Oficina del Inspector General, que se encarga de la supervisión de los programas y operaciones de la FAO a través de los servicios de auditoría interna, investigación e inspección. En consonancia con la Carta para la Oficina del Inspector General, la Oficina examina las denuncias y, de considerarlas fundadas, lleva a término su investigación y presenta un informe estrictamente confidencial al Director General. Incumbe a la Oficina Jurídica asesorar, a la luz de las constataciones y conclusiones del Inspector General, sobre la conveniencia de remitir el asunto a las autoridades nacionales, según las circunstancias del caso. En caso afirmativo, la Oficina Jurídica brinda asesoramiento sobre la forma que adoptarán los intercambios con las autoridades nacionales y el momento oportuno de realizarlos, y asesora al Director General sobre si esos intercambios entrañan la consideración de las prerrogativas e inmunidades de la FAO.

B. Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

49. Los principios que sustentan los procesos investigativos, disciplinarios y de sanciones del FIDA se recogen en los procesos de investigación y sanción del FIDA, según los cuales la Oficina de Auditoría y Supervisión tiene la responsabilidad y el mandato exclusivo de investigar los posibles casos de prácticas irregulares en las actividades y operaciones del FIDA.

50. La política del FIDA sobre prevención del fraude y la corrupción en sus actividades y operaciones abarca todas las actividades financiadas o administradas por el FIDA y se aplica a los funcionarios del FIDA y a todas las personas o entidades que ejecutan esas actividades o representan el FIDA en cualquier capacidad. De conformidad con la política, el FIDA aplica una política de tolerancia cero en los casos en que se ha determinado mediante un proceso de investigación que: a) su personal, consultores o personas que actúen como los representantes del FIDA han participado en prácticas fraudulentas, corrupción, colusión o prácticas coercitivas²²; y b) se han llevado a cabo actividades fraudulentas, corruptas, colusorias o coercitivas en proyectos financiados mediante sus préstamos y donaciones²³.

51. Al concluir la investigación, la Oficina de Auditoría y Supervisión transmite las conclusiones de su investigación al Comité de Sanciones del FIDA, que las examina y actúa: a) como órgano decisorio acerca de la sanción adecuada que se habrá de imponer a las empresas, las entidades privadas y los particulares, incluidos los consultores, que podrá recomendar al Presidente del FIDA que se remita el asunto a las autoridades nacionales, especialmente si hay posibles violaciones del derecho penal nacional; b) como órgano asesor del Presidente del Comité sobre la correspondiente sanción o medida que ha de imponerse a los funcionarios del FIDA. En este caso, el Comité de Sanciones presenta sus recomendaciones al Presidente del

²² FIDA, “Política de prevención del fraude y la corrupción en sus actividades y operaciones”, 12 de diciembre de 2005, párr. 12.

²³ *Ibid.*, párr. 7.

FIDA, incluida la posibilidad de remitir el asunto a las autoridades nacionales, sobre todo si se trata de posibles violaciones de la legislación penal nacional. El Presidente adopta la decisión final en base a las recomendaciones del Comité de Sanciones y las normas y reglamentos aplicables del FIDA.

C. Organización de Aviación Civil Internacional

52. Las políticas pertinentes de la OACI son el Código de Servicio de la OACI, el Estatuto y Reglamento y del Personal de la OACI, el marco de ética de la OACI, la política de lucha contra el fraude y la corrupción de la OACI, la Convención sobre Prerrogativas e Inmунidades de los Organismos Especializados de 1947 y el anexo III del Convenio (“Organización de Aviación Civil Internacional”) de 1948.

53. El actual marco regulatorio de la OACI prevé la denuncia de faltas de conducta ilícitas cometidas por funcionarios o expertos de la OACI en misión al Secretario General de la OACI o al Oficial de Ética de la Organización. La OACI también puede basarse en información procedente de otras fuentes que influyen en el comportamiento de un funcionario de la OACI.

54. De conformidad con la regla 101.19 del Reglamento del Personal, un funcionario que sea detenido, acusado de una infracción distinta de una simple infracción de tránsito, o que sea procesado, declarado culpable o condenado a una pena de multa o de prisión por una infracción distinta de una simple infracción de tránsito, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Secretario General de la OACI. De conformidad con la política de lucha contra el fraude y la corrupción de la OACI, los funcionarios de la OACI informarán prontamente de cualquier práctica contraria, o de la que se sospecha razonablemente que es contraria a esa política, al Oficial de Ética. Además, con arreglo al el marco de ética de la OACI, los funcionarios deben comunicar sus inquietudes relativas a faltas de conducta directamente al Oficial de Ética.

55. Si el delito cometido da lugar al enjuiciamiento de un funcionario o experto de la OACI en misión, la organización tiene el derecho y el deber, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VI, sección 22, de la Convención sobre Prerrogativas e Inmунidades de los Organismos Especializados y el párrafo 2 del anexo III de la Convención, de renunciar a la inmunidad otorgada a funcionario o un experto en todos los casos en que, a su juicio, la inmunidad impediría el curso de la justicia y en que se pueda renunciar a ella sin perjudicar los intereses de la OACI.

D. Organización Marítima Internacional

56. Las leyes, políticas y procedimientos aplicables de la OMI son: el Convenio Constitutivo de la Organización Marítima Internacional; la Convención sobre Prerrogativas e Inmунidades de los Organismos Especializados; el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMI, incluido el apéndice F, sobre las políticas y los procedimientos para la prevención y la detección del fraude y las faltas graves de conducta²⁴; las normas de conducta para la administración pública internacional; el Código de Ética de la OMI; la iniciativa de prevención del acoso de la OMI; y la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.

²⁴ El Apéndice F del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMI es en gran medida compatible con las políticas y los procedimientos de la Secretaría de las Naciones Unidas en materia de faltas de conducta graves.

57. La OMI cuenta con una Oficina de Supervisión Interna y Ética, que tiene la responsabilidad global de prestar asistencia al Secretario General de la OMI en el cumplimiento de las funciones de supervisión en relación con los recursos de la OMI. Además, la Oficina se ocupa de los casos de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. La Oficina también realiza investigaciones en los casos de presunta falta de conducta grave. La Oficina no lleva a cabo investigaciones penales y el apéndice F del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMI no abarca los delitos graves o los casos de explotación sexual que requerirían el enjuiciamiento a nivel nacional.

58. En los casos de faltas de conducta en misión, el personal de la OMI en misión se rige por el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMI, concretamente el apéndice F. La Oficina de Supervisión Interna y Ética realiza también investigaciones de presuntas faltas de conducta en esos casos y es posible imponer medidas disciplinarias a los funcionarios en misión. El apéndice F se aplica también a los expertos de la OMI en misión.

59. Las faltas de conducta también pueden constituir delitos en virtud de la legislación de los países anfitriones. En esos casos, además de tomar medidas disciplinarias contra los miembros de su personal, la OMI podrá solicitar además que los Estados Miembros lleven a juicio a los funcionarios y expertos en misión de que se trate, renunciando a sus prerrogativas e inmunidades.

E. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

60. Las políticas y los procedimientos aplicables de la ONUDI son: la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados; el acuerdo entre la ONUDI y el Gobierno de Austria relativo a la sede de la ONUDI de 1995; las normas de conducta de la administración pública internacional; el Estatuto del Personal de la ONUDI (artículo I, Deberes, obligaciones y prerrogativas; y el artículo XI, Medidas disciplinarias; el Reglamento del Personal de la ONUDI (reglas 103.04 d), 203.04 b) y 303.05 c); el boletín del Director General ONUDI/DGB/(M). 94/Rev.1, de 21 de febrero de 2013, sobre las políticas relativas a denuncias y prevención del fraude; el boletín del Director General UNIDO/DGB/2017/10, de fecha 11 de diciembre de 2017, sobre la Carta de la Oficina de Supervisión Interna y Ética de la ONUDI; la instrucción administrativa núm. 19 del Director General, de fecha 16 de enero de 2012, sobre las directrices para la investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; y la lista de verificación para la remisión de presuntas conductas delictivas a las autoridades nacionales para su investigación y posible enjuiciamiento.

61. La ONUDI comunicó que las denuncias de conducta penal por parte de sus funcionarios o expertos en misión son raras y que el número de remisiones a las autoridades nacionales es también insignificante, al igual que el número de notificaciones recibidas de los Estados relativas a investigaciones o enjuiciamiento de funcionarios o expertos en misión.

62. Aunque la ONUDI no ha considerado necesario promulgar políticas ni procedimientos formales sobre estas cuestiones, la práctica de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI con respecto a las remisiones a las autoridades nacionales está bien establecida. Las denuncias de conducta delictiva que requieren remisión por lo general son producto de investigaciones de la Oficina de Supervisión Interna y Ética, que está facultada para investigar las denuncias de falta de conducta en la secretaría. Si en un informe de investigación se recomendara la remisión de un caso a las autoridades nacionales para su posible enjuiciamiento, la Oficina de Asuntos

Jurídicos de la ONUDI asesora al Director General de la ONUDI en cuanto a si la remisión es apropiada y, de serla, a qué autoridades nacionales debe remitirse el caso. La Oficina de Asuntos Jurídicos también podrá formular una recomendación de remisión sin una investigación interna si se señala de alguna otra forma información fidedigna a su atención.

63. La Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI ha elaborado una lista oficiosa de cuestiones y consideraciones que le ayudan a desempeñar su función de asesoramiento en relación con las posibles remisiones. Cabe señalar que la remisión de denuncias de conducta delictiva a las autoridades nacionales es discrecional y no automática. La decisión final de si se autoriza una remisión determinada compete al Director General, en su condición de Oficial Administrativo Jefe.

64. Si se cree que se ha cometido un presunto delito en la sede de Viena (Austria), el caso se remite a las autoridades del Estado anfitrión, independientemente de la nacionalidad de la persona involucrada. Se aplica en la sede de la ONUDI la legislación penal austríaca, y los tribunales penales austríacos mantienen la jurisdicción respecto de los delitos cometidos en la sede de la ONUDI, siempre que se resuelvan previamente las cuestiones de la inmunidad. Si el funcionario o experto en misión no está presente en Austria, o si el presunto delito ocurrió fuera del territorio de Austria, el caso se remite a las autoridades del Estado en el que se cometió el delito o a las autoridades del Estado de la nacionalidad de la persona, según lo que la Oficina de Asuntos Jurídicos estime más cercano desde una perspectiva jurisdiccional.

65. La Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI realiza las remisiones a través de los canales diplomáticos; es decir, por medio de una nota verbal del Asesor Jurídico dirigida al Ministerio de Relaciones Exteriores o a la Misión Permanente del Estado de que se trate. El informe de investigación y las pruebas documentales en poder de la secretaria de la ONUDI normalmente se entregan al mismo tiempo. De ser necesario, se renuncia en la nota verbal en que se hace la remisión a la inmunidad del funcionario o experto, con lo que se asegura que esa inmunidad no sea un obstáculo para la investigación y el enjuiciamiento. En su defecto, la nota verbal podrá confirmar que no hay inmunidad respecto del acto de que se trata. Si el asunto se lleva a juicio, la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI puede enviar un representante al tribunal y facilitar la asistencia de los testigos que son empleados de la ONUDI.

F. Organización Mundial del Turismo

66. La OMT no tiene procedimientos ni políticas específicas con respecto a las denuncias dignas de crédito o el enjuiciamiento de delitos que podrían haber cometido sus funcionarios o expertos en misión. El procedimiento interno regular para los funcionarios de la OMT remite al Estatuto y Reglamento del Personal. El artículo 9 dispone que si se plantea una cuestión relacionada con las prerrogativas e inmunidades, el funcionario pertinente deberá informar inmediatamente al Secretario General de la OMT, quien decidirá si procede renunciar a ellas. Con respecto a los expertos en misión, la OMT prevé un procedimiento similar al establecido en el anexo XVIII de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados de 1947.

G. Grupo Banco Mundial

67. El Banco Mundial aborda las denuncias de delitos cometidos por sus funcionarios de conformidad con su Reglamento del Personal y, cuando corresponde, remite el asunto a las autoridades nacionales.

H. Organización Mundial de la Salud

68. Todo el personal de la OMS tienen la responsabilidad de actuar de conformidad con las normas de conducta para los funcionarios públicos internacionales, cumplir lo dispuesto en el Estatuto y Reglamento del Personal y observar los principios de integridad, rendición de cuentas, independencia e imparcialidad, respeto y compromiso profesional, como se establece en el Código de Ética y Conducta Profesional de la OMS. Las directrices de la OMS relativas a la política de prevención y concienciación sobre el fraude, en vigor desde 2005, complementadas por la política de la OMS sobre la denuncia de irregularidades y la protección contra las represalias de 2015, se aplican a todos los funcionarios de la OMS, independientemente de su categoría, función o ubicación. La OMS ha elaborado recientemente una política de prevención y respuesta a la explotación y los abusos sexuales, inspirada en el boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13). La OMS ha formulado también una política sobre el uso aceptable de los sistemas de información y comunicaciones

69. La OMS tiene una Oficina de Servicios de Supervisión Interna que, entre otras cosas, lleva a cabo investigaciones de presuntas actividades irregulares (como el fraude, la conducta indebida, el acoso y las represalias). Presenta anualmente un informe al Director General sobre sus actividades y sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones, con copia al Auditor Externo²⁵. Tiene también una Oficina de Cumplimiento, Gestión de Riesgos y Ética que, entre otras cosas, ofrece asesoramiento sobre cuestiones de ética. La OMS ha habilitado una línea telefónica de atención externa que facilita la denuncia de faltas de integridad en toda la organización. Este mecanismo es un servicio independiente separado de la OMS que recibe informes de manera confidencial y, cuando se justifica, de forma anónima.

70. Si hay sospechas de irregularidades que entrañan un riesgo significativo para los intereses, la reputación, las operaciones o la gobernanza de la OMS²⁶, todos tienen la posibilidad de informar a sus supervisores a través de los canales jerárquicos normales. Cuando los supervisores o administradores reciben un informe de presuntas irregularidades, deben abordarlas plenamente y sin demora solicitando la orientación de la Oficina de Cumplimiento, Gestión de Riesgos y Ética u otros mecanismos especializados de asesoramiento en materia de ética pertinentes, o mediante la presentación de un informe a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, según proceda. Cuando un denunciante considera prudente no utilizar los canales jerárquicos normales o cuando no se dispone de canales de comunicación normales, los denunciantes de irregularidades pueden ponerse en contacto con el Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna directamente o hacer uso del buzón confidencial de la Oficina. Si después de la investigación la Oficina determina que se han tomado represalias contra los denunciantes de irregularidades, el Director General o los directores regionales se pronunciarán sobre la reparación y los procedimientos disciplinarios apropiados sobre la base de las conclusiones del informe de investigación de la Oficina.

71. El Director General tiene la autoridad global con respecto a la detección y prevención de los casos de fraude, apropiación indebida u otras conductas indebidas

²⁵ El informe también se presenta a la Asamblea Mundial de la Salud de conformidad con el párrafo 112.3 e) del artículo XII del Reglamento Financiero. Contiene un resumen de las investigaciones de casos de conducta indebida y del resultado de los procedimientos disciplinarios. Los casos de remisión a las autoridades nacionales, en particular las causas penales, también se indican en el informe presentado por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna a los órganos rectores de la OMS.

²⁶ Véase OMS, "Código de ética y conducta profesional", abril de 2017, párr. 124.

(con la asistencia del Contralor, el Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, el Asesor Jurídico y el Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, que tienen la función colectiva de aplicar la política de prevención del fraude.) El Director General adopta procedimientos disciplinarios con respecto a los miembros del personal de la OMS cuando, en opinión del Director General, hay pruebas suficientes de fraude, apropiación indebida u otros presuntos actos de faltas de conducta.

72. La OMS puede remitir la cuestión a las autoridades nacionales, dependiendo de la gravedad de la situación y las pruebas disponibles. La OMS también colabora con las autoridades nacionales, en particular, mediante la renuncia a la inmunidad de la persona de que se trate cuando se considera justificada.

I. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

73. El personal de la OMPI está obligado a cumplir las normas promulgadas por la OMPI en relación con el blanqueo de dinero, la financiación del terrorismo y las denominadas prácticas prohibidas (es decir, todas las formas de corrupción, fraude, colusión o coacción)²⁷ La OMPI también promulga instrucciones internas con el fin de precisar con más detalle las políticas y los procedimientos que deben seguir sus funcionarios. El Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI dispone expresamente que “los funcionarios deben cumplir las leyes locales y respetar sus obligaciones jurídicas privadas” (regla 1.12). El Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada dispone que los funcionarios de la organización que intervengan en trámites de adquisición deben observar lo estipulado en el Estatuto y el Reglamento del Personal y en las normas de conducta de la administración pública internacional. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la OMPI ha comenzado a distribuir circulares informativas a todo el personal en que se describen las medidas disciplinarias que se aplican en la OMPI²⁸.

74. La OMPI tiene varias políticas para descubrir y reunir información sobre las posibles violaciones del derecho interno y de las políticas y normas de la OMPI. Los funcionarios tienen la obligación de comunicar ellos mismos a la OMPI su situación en relación con el sistema de justicia penal local. Concretamente, los funcionarios deberán informar al Director General tan pronto como sea posible en caso de que sean detenidos o acusados de un delito que no sea una simple contravención de tránsito, o que sean acusados en una acción penal, o condenados a una pena de multa o de prisión por una infracción distinta de una simple contravención de tránsito²⁹.

75. Todos los funcionarios de la OMPI tienen la obligación general de informar de que puede haberse cometido un acto ilícito, o de que existen motivos razonables para creer que podría haberse cometido ese acto ilícito³⁰. En los contextos específicos de prácticas prohibidas, blanqueo de dinero o financiación del terrorismo, el personal de la OMPI tiene la obligación de informar a la División de Supervisión Interna³¹. El Director de la División de Supervisión Interna está obligado a mantener mecanismos para la presentación de denuncias por los funcionarios a título individual, así como por otras partes internas o externas, relativas a presuntas faltas de conducta³². Los

²⁷ OMPI, Instrucción núm. 13/2013, párrs. 1 y 12.

²⁸ Véase, por ejemplo, la circular informativa de la OMPI núm. 8/2017, en la que se describen las medidas disciplinarias aplicadas en la OMPI durante el año civil 2016.

²⁹ Véase OMPI, “Estatuto y Reglamento del Personal”, artículo 1.13.1 c)

³⁰ Véase OMPI, instrucción núm. 58/2012, párr. 5. Esa obligación se refleja también en el párrafo 20 de las normas de conducta de la administración pública internacional.

³¹ Véase OMPI, instrucción núm. 13/2013, párr. 13.

³² Véase OMPI, Carta de Supervisión Interna, párr. 14.

funcionarios de la OMPI también pueden denunciar faltas de conducta y otras irregularidades a un supervisor jerárquico, a la Oficina del Director General o al Presidente del Comité de Coordinación³³. La OMPI ha adoptado una política de protección de denunciantes para proteger de posibles represalias a las personas que hacen esas denuncias³⁴.

76. La Carta de Supervisión Interna de la OMPI autoriza al Director de la División de Supervisión Interna a realizar investigaciones internas relativas a presuntas faltas de conducta y otras irregularidades³⁵. Esas investigaciones se rigen por la política de investigación y el manual de investigación de la División. Las investigaciones forman parte del sistema de justicia interna de la OMPI, que se basa en los reglamentos y normas internos de la organización, y no en la legislación nacional³⁶.

77. Según el Manual de Investigaciones de la División de Supervisión Interna, en los casos en que la investigación revela actividades que pueden constituir delitos graves, el Director de la División puede recomendar al Director General que remita el asunto a las fuerzas del orden³⁷. En lo que respecta a las investigaciones de prácticas prohibidas, lavado de dinero o financiación del terrorismo, la instrucción administrativa pertinente establece que el Director General podrá remitir un asunto o los resultados de la investigación de la OMPI a las autoridades nacionales competentes para que el caso se investigue más a fondo o se someta a juicio, y podrá considerar la posibilidad de levantar la inmunidad³⁸.

J. Organización Meteorológica Mundial

78. Las políticas y procedimientos pertinentes de la OMM son: el Reglamento Financiero (artículos 13.7 a 13.10); la Carta de la Oficina de Supervisión Interna, así como el manual de investigación de la Oficina; el Código de Ética de la OMM; y la política de protección contra las represalias.

79. La Oficina de Supervisión Interna es la principal vía habilitada para recibir denuncias. Se encarga de investigar todas las denuncias o presunciones de fraude, despilfarro, mala gestión o falta de conducta y de realizar inspecciones de los servicios y las dependencias orgánicas.

80. Los funcionarios de la OMM tienen la obligación de denunciar presuntos casos de fraude y abuso a la Oficina de Supervisión Interna de conformidad con el Código de Ética. Se alienta decididamente a toda persona que disponga de información sobre actividades relacionadas con el fraude contra la Organización Meteorológica Mundial (OMM) con la participación de funcionarios de la OMM a comunicar esta información a través de la línea de comunicación directa. Se alienta a todos a que al informar a través de la línea de comunicación directa sean lo más específicos que sea posible con respecto a los detalles básicos de cada uno de los incidentes.

K. Organismo Internacional de Energía Atómica

81. El Estatuto y el Reglamento del Personal del OIEA dispone que los funcionarios deben observar las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional.

³³ Véase OMPI, “Estatuto y Reglamento del Personal”, cláusula 1.7 c)

³⁴ Véase OMPI, instrucción núm. 58/2012. Véanse también las normas de conducta de la administración pública internacional, párr. 20

³⁵ Véase OMPI, Carta de Supervisión Interna, párr. 7 y 25.

³⁶ Véase OMPI, documento IOD/IP/2017/1, párr. 11

³⁷ Véase OMPI, documento IOD/IP/2017/1, párr. 174.

³⁸ Véase OMPI, instrucción núm. 13/2013, párr. 25.

No hacerlo puede dar lugar a medidas disciplinarias, de conformidad con la cláusula 11.01 (véase la regla 1.05.1). El apéndice G del Estatuto y Reglamento del Personal contiene los procedimientos que deben seguirse en los casos comunicados de faltas de conducta.

82. Cuando haya motivos para creer que un funcionario del OIEA ha realizado actividades delictivas, el OIEA puede adoptar varias medidas internas, como: a) recordar a los funcionarios sus obligaciones; b) investigar el asunto; c) retener el sueldo en caso de deudas a terceros; y d) aplicar las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto y Reglamento del Personal del OIEA. En 2018, el OIEA nombró a un nuevo Oficial Principal de Ética.

83. De conformidad con el acuerdo entre el OIEA y Austria, el OIEA deberá renunciar a las inmunidades de los funcionarios del OIEA y los expertos en misión en los casos en que la inmunidad obstaculice el curso de la justicia y cuando pueda renunciarse a ella sin perjuicio de los intereses del OIEA³⁹.

84. En lo que respecta a la actividad externa, cuando haya motivos para creer que puede haberse cometido un delito, el OIEA puede, según el caso, a) renunciar a la inmunidad; b) cooperar con las autoridades nacionales apropiadas para facilitar la buena administración de justicia suministrando la información pertinente; o c) responder a las preguntas de las autoridades judiciales nacionales.

IV. Conclusiones

85. Las políticas y procedimientos existentes del sistema de las Naciones Unidas expuestos en el presente informe muestran que existe una considerable coherencia y coordinación dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas, así como también con los organismos especializados y las organizaciones conexas para señalar en última instancia a la atención de los Estados contra cuyos nacionales se hagan denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión. No obstante, el Secretario General proseguirá sus esfuerzos dentro del sistema para seguir fortaleciendo la coordinación y la coherencia.

86. Además, el Secretario General exhorta a los Estados Miembros a que velen por que los órganos legislativos de los organismos especializados y organizaciones conexas aborden los problemas prácticos en la aplicación de sus políticas y procedimientos relativos a la presentación de informes, la investigación, la remisión y el seguimiento de las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por el personal de sus organismos u organizaciones.

³⁹ OIEA, documento INFCIRC/15, secc. 40 a) y 43 b).