



Asamblea General

Distr. general
21 de julio de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones
Tema 80 del programa provisional*
**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 de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 30 de la resolución [75/132](#) de la Asamblea General. En la sección II figura información sobre las políticas y procedimientos de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas y otras entidades relativos a las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión. En la sección III se hace una relación de las políticas y los procedimientos pertinentes de los organismos especializados y de las organizaciones conexas. En la sección IV figura la reiteración de una recomendación destinada a contribuir a asegurar que esas políticas y procedimientos sean coherentes, sistemáticos y coordinados en todo el sistema de las Naciones Unidas.

* [A/76/150](#).



I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 75/132, en la que la Asamblea General solicitó al Secretario General que informara de toda actualización de las políticas y los procedimientos relativos a la denuncia, la investigación, la remisión y el seguimiento de las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión y formulara recomendaciones para ayudar a conseguir que esas políticas y los procedimientos fueran coherentes y sistemáticos y estuvieran coordinados en todo el sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, el informe ha de interpretarse en relación con otros documentos pertinentes en el marco de este tema del programa.

2. El presente informe complementa los informes anteriores del Secretario General presentados a la Asamblea General en virtud de sus resoluciones 71/134 (A/72/121), 72/112 (A/73/155), 73/196 (A/74/142) y 74/181 (A/75/228). En su resolución 71/134, la Asamblea solicitó al Secretario General que presentara un informe en el que se expusieran todas las políticas y los procedimientos existentes dentro del sistema de las Naciones Unidas en relación con: a) las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión puestas en conocimiento de los Estados contra cuyos nacionales se dirigieran; 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. Posteriormente, en sus resoluciones 72/112, 73/196 y 74/181 la Asamblea solicitó al Secretario General que presentara y mantuviera actualizado el informe en el que se exponían esas políticas y procedimientos y que formulara recomendaciones para contribuir a que las políticas y procedimientos se aplicaran de manera coherente, sistemática y coordinada en todo el sistema de las Naciones Unidas.

3. En carta de fecha 18 de diciembre de 2021, el Secretario General señaló la resolución 75/132 de la Asamblea General a la atención de las dependencias pertinentes de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas, así como de los organismos especializados y organizaciones conexas, y les solicitó que presentaran la información y las recomendaciones pertinentes.

4. El presente informe contiene un resumen de la información recibida sobre las políticas y los procedimientos pertinentes que se comunicó de conformidad con la solicitud de información cursada en 2021. También contiene las respuestas de los organismos especializados y organizaciones conexas que no habían presentado anteriormente información sobre sus políticas y procedimientos pertinentes.

5. 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 y otras entidades. En la sección III se hace una relación de las políticas y los procedimientos pertinentes de los organismos especializados y de las organizaciones conexas. La sección IV contiene una recomendación.

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

6. 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, los fondos y los programas de las Naciones Unidas están sometidos a la autoridad del Secretario General y aplican el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. A nivel de

la Secretaría de las Naciones Unidas, el Secretario General complementó las normas y procedimientos pertinentes (véase [A/73/155](#), secc. II) publicando un boletín sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)). En consecuencia, varias dependencias de la Secretaría y otras entidades informaron de que habían designado un Punto Focal de Conducta y Disciplina, de conformidad con ese boletín, para que prestara asesoramiento y apoyo en cuestiones relacionadas con la conducta y la disciplina, incluidas las previstas en el boletín.

7. Varias dependencias, fondos y programas, así como otras entidades, proporcionaron información sobre sus políticas y procedimientos pertinentes, que se resume a continuación.

Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra

8. Como oficina situada fuera de la Sede, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra está sometida a la autoridad del Secretario General y aplica el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. La Oficina tiene atribuciones limitadas en materia de medidas disciplinarias. Lleva a cabo evaluaciones preliminares de las denuncias de conducta indebida y traslada las quejas a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSI) para que las investigue, cuando corresponda. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra también examina los informes de las investigaciones y remite los casos al Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión para dar inicio al procedimiento disciplinario. Si hay denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios de las Naciones Unidas, la Oficina se pone en contacto con la Oficina de Asuntos Jurídicos para hacerlas llegar a las autoridades nacionales.

Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi

9. En relación con las normas de conducta, todos los funcionarios y el personal de las Naciones Unidas están obligados a cumplir el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ([ST/SGB/2018/1](#)) y otras disposiciones administrativas, incluida la circular informativa sobre el Marco de la Secretaría de las Naciones Unidas de Lucha contra el Fraude y la Corrupción ([ST/IC/2016/25](#)), la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y proceso disciplinario ([ST/AI/2017/1](#)), el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2008/5](#)), el boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([ST/SGB/2003/13](#)) y el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar en auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)). Para la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, el Director General es el “funcionario responsable” al que se refieren estas disposiciones administrativas, que son promulgadas por la Secretaría de las Naciones Unidas.

10. La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi se adhiere a la práctica vigente de la Secretaría de las Naciones Unidas en lo que respecta a las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por un funcionario o experto de las Naciones Unidas en misión, así como a la información sobre las investigaciones o enjuiciamientos relativos a delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión. Los informes que contienen denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión se remiten al Estado Miembro contra cuyos nacionales se formulan las denuncias a través de la Misión Permanente de ese Estado ante las Naciones Unidas.

11. La conducta insatisfactoria y la conducta indebida se definen en [ST/AI/2017/1](#) (secc. 3) y pueden denunciarse al funcionario responsable, con copia a la OSSI. La Dependencia Especial de Investigaciones del Departamento de Seguridad también puede recibir denuncias de conducta indebida y remisiones de casos de la OSSI, a los que da seguimiento e investiga.

12. Los informes de investigación recibidos por la Oficina del Director General procedentes de la OSSI y de la Dependencia Especial de Investigaciones son examinados por el Oficial Jurídico y remitidos a la Oficina de Asuntos Jurídicos para que los examine y adopte las medidas correspondientes. La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi también indica si, en su opinión, se justifica introducir alguna modificación en el informe antes de enviarlo a las autoridades nacionales.

13. La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi informa anualmente a la Oficina de Asuntos Jurídicos en relación con la obligación de la Organización de informar a la Asamblea General acerca de los casos en los que un Estado Miembro haya notificado a la Organización investigaciones o procesamientos de delitos presuntamente cometidos por funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión.

14. Por lo que respecta a las investigaciones y a los procesos penales nacionales, la Oficina del Director General también examina y tramita las solicitudes del país anfitrión para que se renuncie a las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas cuando se les pide que presten declaración, incluso en casos penales, que pueden referirse a actos realizados o a palabras pronunciadas o escritas en calidad de funcionarios.

15. Además, con respecto a las medidas internas, los informes de investigación mencionados son remitidos por la Oficina del Director General a la Oficina de Recursos Humanos para que esta adopte las medidas oportunas, incluidas las disciplinarias, de conformidad con el Reglamento del Personal y las disposiciones administrativas conexas.

16. Por otra parte, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi informa anualmente al Subsecretario General de Recursos Humanos sobre las quejas presentadas con arreglo al documento [ST/SGB/2008/5](#). En caso de que los grupos de investigación creados de conformidad con el documento [ST/SGB/2008/5](#) o [ST/AI/2017/1](#) (que están compuestos por miembros del personal) revelen denuncias de delitos presuntamente cometidos por funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión, estos informes de investigación se remitirán asimismo a la Oficina de Asuntos Jurídicos y a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, respectivamente.

Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos

17. El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), que forma parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, sigue y aplica los reglamentos, normas, políticas y procedimientos de las Naciones Unidas en relación con los casos de presunta conducta indebida, incluidas las denuncias de presunta conducta delictiva de los funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión. ONU-Hábitat cuenta con una presencia limitada en unos pocos países, pero espera aumentar su presencia sobre el terreno al finalizar su programa de reestructuración regional. Se están realizando esfuerzos para concretar acuerdos de acogida con varios países.

18. Las políticas y los procedimientos relativos a la presentación de informes, la investigación, la remisión y el seguimiento de denuncias verosímiles que revelen delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión no han sido objeto de ninguna otra actualización por parte de ONU-Hábitat

y, por lo que este sabe, no se han producido incidentes de este tipo que afecten a su personal, agentes o expertos en misión como para poner a prueba las políticas y los procedimientos.

19. ONU-Hábitat reitera su compromiso de cumplir la resolución 75/123 y las normas y reglamentos pertinentes y de cooperar con las autoridades nacionales competentes y las partes interesadas en la denuncia de los delitos cometidos por los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión. Además, ONU-Hábitat se propone colaborar con los Gobiernos para garantizar que se haga frente a estos delitos de forma eficiente y rápida, con arreglo a las normas, reglamentos y procedimientos pertinentes de las Naciones Unidas. También está previsto seguir sensibilizando al personal sobre las normas, reglamentos y procedimientos pertinentes y mejorar los mecanismos de detección y denuncia de estos delitos.

20. La reciente designación de un Punto Focal de Conducta y Disciplina, en cumplimiento de dichas normas y con el fin de poner en marcha las diversas salvaguardias y medidas preventivas para proteger a sus comunidades beneficiarias y mejorar la detección, la denuncia y el tratamiento de los delitos cometidos por el personal y otras personas que no forman parte de la plantilla, servirá para reforzar la labor de ONU-Hábitat.

Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

21. El personal de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas mantiene contratos de la Secretaría de las Naciones Unidas, aunque no se le considera formalmente como parte de la Secretaría. En este sentido, el personal de la Caja Común se incluiría a través del mecanismo que recopila información sobre el personal de la Secretaría para el informe del Secretario General con respecto a las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por un miembro del personal de la Caja Común.

Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales

22. El Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales confirmó que, en lo que respecta a la responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas, el Mecanismo se atiene a los boletines del Secretario General y a las instrucciones administrativas aplicables con respecto a las investigaciones, y procura que participe la OSSI, cuando proceda.

23. El personal penitenciario local y el personal médico de la Dependencia de Detención de las Naciones Unidas en La Haya, el personal penitenciario con formación local proporcionado por el Organismo de Instituciones Penitenciarias de los Países Bajos y que presta servicios como personal penitenciario local en la Dependencia de Detención de las Naciones Unidas, así como el Oficial Médico y otro personal médico de la Dependencia designado por el Organismo de Instituciones Penitenciarias de los Países Bajos para el cuidado de la salud física y mental de los detenidos, gozan de las prerrogativas, inmunidades, exenciones y facilidades de los expertos en misión para el Mecanismo, según lo dispuesto en el artículo 18 del acuerdo de sede con los Países Bajos. Con respecto a la actuación del personal penitenciario local en la Dependencia de Detención de las Naciones Unidas, el Mecanismo informa acerca de cualquier asunto de interés al Organismo de Instituciones Penitenciarias de los Países Bajos, que decidirá qué procedimiento a seguir (no adoptar ninguna medida; adoptar una medida disciplinaria; o llevar a cabo una investigación penal). El Mecanismo solicitará el asesoramiento de la Oficina de Asuntos Jurídicos con respecto a posibles renunciaciones a prerrogativas e inmunidades, cuando proceda.

24. Los abogados defensores que comparezcan ante el Mecanismo y las personas que los asistan, cuando sean titulares de un certificado de que han sido admitidos como abogados por el Mecanismo y cuando desempeñen sus funciones oficiales, y tras la notificación previa por el Mecanismo al Estado anfitrión de su misión, llegada y salida definitiva, gozarán de las mismas prerrogativas, inmunidades y facilidades que se conceden a los expertos en misión para las Naciones Unidas con arreglo a los párrafos a) a c) de la sección 22 del artículo VI de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas, incluso con las modificaciones y adiciones introducidas por el artículo 22 del acuerdo de sede con los Países Bajos y el artículo 21 del acuerdo de sede con la República Unida de Tanzania. Lo mismo se aplica a las personas que prestan asistencia al abogado defensor, reconocidas por el Secretario como tales, en virtud de las normas y procedimientos pertinentes.

25. De acuerdo con el régimen disciplinario establecido en el Código de Conducta Profesional de los Abogados Defensores que Actúan ante el Mecanismo y otros miembros del equipo de abogados defensores, el Grupo Disciplinario establecido en el Mecanismo puede recibir una queja de que un abogado u otro miembro del equipo de la defensa ha infringido el Código o ha incurrido en una conducta prohibida o falta de conducta profesional, incluidos actos delictivos. El Grupo Disciplinario investigará cada una de las denuncias particularizadas y, si hay motivos razonables para llegar a la conclusión de que se ha incurrido en conducta prohibida o una falta de conducta profesional, formulará cargos. Podrá poner fin a sus actuaciones sin que se constate una conducta prohibida o una falta de conducta profesional, o desestimar la acusación. Además, el Grupo Disciplinario podrá imponer las siguientes sanciones a los abogados defensores o a otros miembros del equipo de la defensa contra los que se haya encontrado probada, más allá de toda duda razonable, una acusación de conducta prohibida o de falta de conducta profesional: a) amonestación por parte del Grupo Disciplinario; b) advertencia por parte del Grupo Disciplinario respecto a su conducta futura; c) amonestación pública por parte del Grupo Disciplinario; d) multa pagadera al Mecanismo por un importe que no ha de exceder la suma de 50.000 dólares; e) suspensión de trabajar en una causa ante el Mecanismo por un período de tiempo fijo apropiado que no exceda de dos años; y f) prohibición de trabajar en una causa ante el Mecanismo. Además, podrá ordenar una restitución monetaria de los fondos u honorarios pagados. Las decisiones del Grupo Disciplinario pueden apelarse ante la Junta Disciplinaria con arreglo al Código.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

26. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) volvió a presentar la información proporcionada en presentaciones anteriores y señaló que su marco jurídico para casos de incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas, que ya se había descrito anteriormente (véanse [A/73/155](#) y [A/74/142](#)), no se había vuelto a actualizar durante el período que se examina. El documento se había traducido y estaba disponible en francés y español en 2020.

27. Durante el período que abarca el informe se revisaron de nuevo los procedimientos operativos estándar sobre la recepción de denuncias y de evaluación de la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD a fin de actualizar el formato de los informes de investigación, sobre todo ajustándolo a las directrices de investigación de la Oficina e incorporando los comentarios recibidos de la Oficina Jurídica del PNUD sobre la supresión de partes del texto, lo que mejorará el intercambio de información entre las dos oficinas y puede facilitar la remisión necesaria de causas a las autoridades nacionales.

28. En cuanto a la práctica del PNUD referente a las medidas a adoptar respecto a los exmiembros del personal de las Naciones Unidas con antecedentes de explotación

y abuso sexual o acoso sexual, el 10 de diciembre de 2019 el PNUD introdujo sus procedimientos operativos estándar en la base de datos Clear Check. El objetivo principal de la base de datos es garantizar que las personas con un historial de explotación y abuso sexual o acoso sexual no sean contratadas por una entidad de las Naciones Unidas y que, antes de que comience a prestar servicios algún miembro del personal de las Naciones Unidas, la dependencia de contratación pertinente disponga de información sobre el historial de tales delitos que pueda tener esa persona. De acuerdo con los procedimientos operativos estándar de la base de datos Clear Check, el nombre de un miembro del personal se incluye en la base de datos cuando se confirma una denuncia de acoso sexual o de explotación y abuso sexual tras una investigación de la Oficina de Auditoría e Investigaciones. La Oficina Jurídica examina el caso y lo remite al Director de la Oficina de Recursos Humanos para que considere su inclusión en la base de datos. Si el Director decide incluir el nombre de un miembro del personal en la base de datos, el punto focal de Clear Check en la Oficina de Recursos Humanos procederá a añadir la información requerida a la base de datos y lo notificará a la Oficina Jurídica y a la Oficina de Auditoría e Investigaciones. El Director de la Oficina de Recursos Humanos o la persona que este designe informará al funcionario interesado de su inclusión en la base de datos. El mismo proceso se sigue en el caso de que un miembro del personal se separe del PNUD antes de que llegue a su fin la investigación o después de que esta concluya, pero antes de la determinación o conclusión de la medida disciplinaria. Por último, se aplica un procedimiento similar al personal actual y anterior del PNUD que no es de plantilla.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

29. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) complementó la información que había proporcionado anteriormente (véanse [A/73/155](#) y [A/74/142](#)). Explicó que el Código de Conducta del ACNUR es un código moral que pretende servir de guía ilustrativa para que el personal adopte decisiones éticas en su vida profesional y, en ocasiones, en su vida privada. Tiene por objeto ayudar al personal a comprender mejor sus obligaciones con respecto a su conducta según la Carta de las Naciones Unidas y el Estatuto y Reglamento del Personal, que siguen siendo los únicos instrumentos jurídicos que determinan la conducta aceptable en el ACNUR.

30. La política sobre discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad (ACNUR/HCP/2014/4) pretende garantizar que todos los miembros del personal del ACNUR y su fuerza de trabajo afiliada 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. La política contiene definiciones y procedimientos claros para responder a las quejas relativas a los comportamientos prohibidos a través de medios formales e informales.

31. La instrucción administrativa sobre la protección contra las represalias (UNHCR/AI/2018/10) se basa en el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, así como en las recomendaciones del examen recientemente publicado de las políticas y prácticas de denuncia de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, realizado por la Dependencia Común de Inspección, y aborda todos los indicadores de mejores prácticas señaladas por la Dependencia. Los miembros del personal pueden dirigirse a la Oficina de Ética y exponer su caso con total confidencialidad. Cada problema es diferente, individual y se enmarca en su propio contexto. La Oficina de Ética escucha las necesidades e intereses expresados por la persona denunciante y asesora sobre las

opciones de soluciones adecuadas e individualizadas para ayudar a proteger a los colegas de las represalias. La Oficina de Ética es la única dependencia del ACNUR que tiene el mandato de recibir solicitudes de protección contra las represalias. Se alienta a los miembros del personal a que se pongan en contacto con la Oficina de Ética tan pronto como consideren que hay represalias o una amenaza de represalias. Un nuevo elemento de la instrucción administrativa es que la Oficina del Inspector General puede informar a la Oficina de Ética (con el consentimiento del denunciante) si considera que hay riesgo de represalias. La Oficina de Ética iniciará entonces, en colaboración con el denunciante y los directivos pertinentes del ACNUR, medidas temporales para proteger al colega de represalias o para mitigar los riesgos de represalias.

32. La instrucción administrativa sobre las faltas de conducta y el proceso disciplinario (UNHCR/AI/2018/18) regula el proceso disciplinario y establece procedimientos para la aplicación del capítulo X del Reglamento del Personal. Define claramente las funciones y responsabilidades y establece procedimientos detallados para la tramitación del proceso disciplinario, mejorando así la previsibilidad legal y el debido proceso. Esta instrucción administrativa incluye una regulación exhaustiva de los derechos y obligaciones de los miembros del personal durante el proceso disciplinario; el derecho de los denunciantes y otras personas perjudicadas por la conducta indebida a ser informados acerca del resultado del proceso disciplinario; las medidas para proteger a las víctimas y a los testigos de las conductas indebidas y una mayor flexibilidad para comunicar acerca de la conducta indebida, incluso a los posibles empleadores. El ACNUR está actualizando la instrucción administrativa para regular de forma más detallada los mecanismos de trabajo alternativos durante una investigación o un proceso disciplinario que tienen por objeto mitigar el posible efecto de la licencia administrativa sobre un miembro del personal y en la operación de que se trate, así como sufragar el costo de sustitución de los miembros del personal que estén en licencia administrativa. Se tiene previsto publicar la versión revisada en el tercer trimestre de 2021.

33. La instrucción administrativa sobre la realización de investigaciones en el ACNUR (UNHCR/AI/2019/15) establece el proceso de investigación de presuntas faltas de conducta y para asignar las funciones, las responsabilidades y las atribuciones de quienes participan en las investigaciones llevadas a cabo por el Servicio de Investigación de la Oficina del Inspector General en el ACNUR.

34. En la política de supervisión independiente (UNHCR/HCP/2019/2) se establece el marco de supervisión independiente del ACNUR en apoyo de su compromiso y su papel en el fomento de la rendición de cuentas, la integridad, la transparencia y la mejora continua. El objetivo del marco es promover y mejorar la rendición de cuentas de la organización por medio de las siguientes acciones: a) definir y confirmar la autoridad y las responsabilidades de las diferentes funciones de supervisión interna independiente del ACNUR; b) describir brevemente los papeles complementarios que desempeñan las funciones de supervisión externa independiente; c) asignar o afirmar la entidad del ACNUR responsable del enlace con estas entidades y del apoyo a ellas; y d) establecer las funciones y responsabilidades de las entidades clave del ACNUR, incluidos el seguimiento de las conclusiones y recomendaciones resultantes del proceso de supervisión independiente.

35. La política sobre un enfoque centrado en la víctima en la respuesta del ACNUR a la conducta sexual indebida (explotación y abuso sexual y acoso sexual) (UNHCR/HCP/2020/04) define e incluye los principios clave de un enfoque centrado en la víctima en el contexto de la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual. En la política también se enumeran las entidades del ACNUR que participan en la respuesta o en el asesoramiento a los colegas sobre el terreno para responder a la

conducta sexual indebida. Se exige a estas entidades que indiquen en sus procedimientos operativos estándar o en otras orientaciones la forma en que aplicarán un enfoque centrado en la víctima al interactuar con las víctimas de conductas sexuales indebidas o al dar respuesta a los incidentes de conductas sexuales inapropiadas.

Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático

36. Dado que la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático está vinculada institucionalmente a las Naciones Unidas, tomará las medidas necesarias en consonancia con las políticas y procedimientos de la Secretaría de las Naciones Unidas relativos a la presentación de informes, la investigación, la remisión y el seguimiento de denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por un funcionario o experto de la Convención Marco en misión.

37. La secretaría de la Convención Marco colaborará con la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Ética, la OSSI y los funcionarios pertinentes del país anfitrión según resulte necesario y aplicable, cuando se presente un caso.

III. Políticas y procedimientos pertinentes de los organismos especializados y de las organizaciones conexas.

38. Aunque forman parte del sistema de las Naciones Unidas, los organismos especializados y las organizaciones conexas son organizaciones internacionales independientes. Varios organismos especializados y organizaciones conexas proporcionaron información sobre sus políticas y procedimientos pertinentes, que se resume a continuación.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

39. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) informó de que se habían actualizado las directrices de investigación de la FAO, a raíz de lo cual los procesos de investigación de la Oficina del Inspector General se ajustan aún más a la evolución de las mejores prácticas a nivel de todo el sector y a escala internacional y se asegura la coherencia con otros avances de la política de la FAO. Además, la FAO está formulando una política interna para remitir a las autoridades nacionales las denuncias verosímiles de delitos graves presuntamente cometidos por su personal (véase también [A/73/155](#)). Para ello, ha recabado las opiniones de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría y de otras entidades del sistema común de las Naciones Unidas a fin de garantizar un enfoque unificado con el de otras organizaciones, así como la adhesión a las mejores prácticas internacionales en el documento normativo final.

40. Para los casos que conllevan fraude o conductas indebidas similares, la política de la FAO contra el fraude y otras prácticas corruptas (circular administrativa 2015/08) establece que las pruebas de tales actividades pueden remitirse a las autoridades nacionales para que consideren la posibilidad del enjuiciamiento penal de los implicados, las órdenes de recuperación civil de activos u otras medidas. Para los casos de explotación o abuso sexual, la FAO aplica su política de protección contra la explotación y el abuso sexual (circular administrativa 2013/27), que a su vez remite al boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual ([ST/SGB/2003/13](#)). Las directrices de investigación de la FAO (circular administrativa 2021/06) también pueden servir de base para realizar una remisión. De acuerdo con las directrices, cuando una investigación revele indicios

verosímiles de una conducta delictiva de carácter grave, la Oficina del Inspector General formulará una recomendación para que el asunto se remita a las autoridades nacionales competentes para la aplicación de la ley. Por último, las cuestiones relativas a las prerrogativas e inmunidades que puedan surgir al hacer una remisión quedan sujetas a la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados, así como a cualquier acuerdo pertinente del país anfitrión.

Organismo Internacional de Energía Atómica

41. El Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) complementó la información presentada anteriormente (véanse [A/73/155](#), [A/74/142](#) y [A/75/228](#)). Informó de que su marco de prevención del acoso y del acoso sexual, su normativa en materia de ética y la carta de la función de ética del OIEA no se habían modificado durante el periodo sobre el que se informa. El Organismo adoptó una política de lucha contra el fraude, en vigor desde el 9 de junio de 2020, que refleja su compromiso de fomentar una cultura organizativa que no tolere el fraude y haga hincapié en la rendición de cuentas y en el valor fundamental de la integridad del OIEA. La política antifraude del Organismo refleja: a) el comportamiento que se espera de quienes trabajan en el Organismo; b) los sistemas de gestión de riesgo y de control interno del Organismo; c) las iniciativas de formación y sensibilización sobre las obligaciones éticas y las buenas prácticas financieras; d) las medidas dirigidas a prevenir los riesgos derivados de la contratación de contratistas; y e) las medidas dirigidas a prevenir los riesgos que surjan en el proceso de contratación. La política también brinda un panorama general de las funciones y responsabilidades de las personas y oficinas pertinentes, así como información sobre la denuncia de sospechas de fraude y protección contra las represalias.

42. Además, el OIEA actualizó su política de protección de los denunciantes de irregularidades a partir del 15 de abril de 2021, en el marco de su labor dirigida a examinar su marco de forma continua y asegurarse de que existan canales efectivos para denunciar conductas indebidas y protecciones para quienes denuncien conductas indebidas o cooperen en auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. En concreto, el OIEA introdujo aclaraciones en el texto de la política y ajustó el proceso de examen de las conclusiones de una investigación realizada por su Oficina de Servicios de Supervisión Interna relativa a una denuncia de represalias con arreglo a la política de protección de los denunciantes de irregularidades. En virtud de las disposiciones revisadas, las recomendaciones del Jefe de Ética sobre los resultados de una investigación se envían directamente al Director General.

43. Además, el OIEA ha emprendido recientemente otras iniciativas para mejorar su enfoque de la prevención y la respuesta a la explotación y el abuso sexuales. A este respecto, el 8 de marzo de 2021 la División de Recursos Humanos y el Jefe de Ética del OIEA emitieron una nota orientativa, en la que establecen los principios rectores para el personal, llaman la atención sobre los principios generales pertinentes y brindan orientación sobre el comportamiento esperado. Además, el Director General aprobó modificaciones a la política del OIEA sobre el manejo de la información del personal y dispuso la participación del Organismo en la base de datos Clear Check de todo el sistema de las Naciones Unidas para la selección de candidatos y la denuncia de casos de explotación y abuso sexuales. Dicha política se modificó para especificar que el Organismo puede transmitir información a la base de datos Clear Check relativa a las personas contra las que se hayan interpuesto denuncias fundamentadas de explotación y abusos sexuales tras una investigación o un proceso disciplinario que haya dado lugar al cese de la relación laboral con el Organismo. El OIEA también ha iniciado actividades de concienciación y formación para promover un enfoque preventivo y fomentar un entorno que refleje la política del Organismo de tolerancia cero ante cualquier tipo de explotación y abuso sexual.

44. Además, según los procedimientos de la Oficina de Supervisión Interna del OIEA para la investigación de los funcionarios, el Director de esa Oficina está autorizado a considerar si es apropiado remitir la información de una investigación a las autoridades nacionales competentes en los casos en que se requiera una acción jurisdiccional, por ejemplo, una acción penal. Si el Director tiene pruebas razonables de que un caso conlleva una conducta delictiva, podrá recomendar al Director General, en consulta con la Oficina de Asuntos Jurídicos, que el caso sea remitido a las autoridades nacionales competentes. Sin embargo, recientemente no se ha hecho ninguna remisión de este tipo a las autoridades nacionales.

Organización Internacional para las Migraciones

45. La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) informó que se habían hecho actualizaciones a la información presentada anteriormente (véanse [A/74/142](#) y [A/75/228](#)). Durante el periodo que se examina, la OIM publicó la carta de la Oficina de Ética y Conducta, que entró en vigor el 10 de diciembre de 2020, a fin de establecer el marco de funcionamiento de la Oficina, que fue creada por el Director General en 2014 para ocuparse de los procedimientos administrativos y de las políticas comprendidas en las Normas de Conducta de la OIM, ofrecer asesoramiento a la Administración y al personal y promover la conciencia ética a través de la capacitación, la comunicación, la formulación de políticas y el establecimiento de vínculos sobre cuestiones éticas. En la carta se resumen el mandato y las actividades, los principios operativos, el procedimiento de nombramiento de los Oficiales de Ética, la autoridad y los requisitos de presentación de información de la Oficina de Ética y Conducta. Con arreglo a la carta, la Oficina tiene el mandato de promover la conciencia ética y el cumplimiento, y de asegurar que las normas, políticas y procedimientos de la OIM cumplan las normas de integridad exigidas en las Normas de Conducta de la OIM, incluida la protección de los miembros del personal contra represalias por denunciar conductas indebidas. La carta también aclara la facultad de la Oficina de evaluar todas las denuncias de represalias por haber denunciado conductas indebidas y de garantizar la protección contra las represalias de acuerdo con los procedimientos internos aplicables.

46. En lo que respecta a la prevención de la explotación y el abuso sexuales, a finales de 2020 la OIM nombró a un Coordinador Superior de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales y el Acoso Sexual. El Coordinador Superior presenta informes al Jefe de Personal del Director General y colabora con todas las dependencias en la sede para asegurar una respuesta global coordinada en el seno de la OIM, reforzando así la labor de la organización en lo referente a esas cuestiones críticas.

47. Reconociendo que los asociados de las Naciones Unidas han asumido un compromiso igualmente firme de hacer frente a la explotación y el abuso sexual dentro de sus operaciones, la OIM coordinó la adaptación de su programa de capacitación sobre la prevención de la explotación y el abuso sexual, ampliándolo de forma de incluir el acoso sexual, en un paquete de aprendizaje dirigido al Comité Permanente entre Organismos y sus asociados. La OIM colaboró estrechamente con el ACNUR y con el Programa Mundial de Alimentos en la elaboración del paquete, que también cuenta con las contribuciones de otros organismos asociados. Fruto de esa colaboración, el curso titulado “Digamos No a la Conducta Sexual Indebida” tiene por objeto sensibilizar y asegurar que el personal cuente con las aptitudes y las herramientas para definir, detectar y responder a la conducta sexual indebida sobre el terreno. La formación está disponible para todos los socios del Comité Permanente entre Organismos en árabe, inglés, francés y español. En el marco de una respuesta global colectiva, el equipo interinstitucional de la OIM para la prevención de la explotación y el abuso sexuales impartió capacitación a 23 coordinadores para su

despliegue en apoyo de los esfuerzos colectivos desplegados en los países en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales, con lo que el número total de coordinadores que recibieron capacitación asciende a 48. Además, en respuesta a la pandemia del COVID-19, el curso de formación presencial de cuatro días de duración para coordinadores sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales pasó a ser un curso de formación interactivo en línea de un mes de duración. El paquete de despliegue está disponible en el sitio web de las Naciones Unidas y en el Portal de Recursos de Rendición de Cuentas e Inclusión del Comité Permanente entre Organismos.

Organización para la Prohibición de las Armas Químicas

48. La Organización para la Prohibición de las Armas Químicas (OPAQ) actualizó la información proporcionada anteriormente (véase [A/75/228](#)). En lo referente a la suspensión de la inmunidad por parte del Director General de la OPAQ, la OPAQ especificó que el Director General tiene “el derecho y el deber” de suspender la inmunidad conferidos por el Acuerdo entre la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas y el Reino de los Países Bajos relativo a la sede de la OPAQ cuando la inmunidad impida el curso de la justicia y en que se pueda renunciar a ella sin que se perjudiquen los intereses de la OPAQ¹. Por lo tanto, se puede observar que esta decisión no se deja a la discreción de los funcionarios de la OPAQ que se benefician de la inmunidad.

49. Por otra parte, en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 7) del Acuerdo, el Director General no permitirá que la sede se utilice para dar cobijo a personas que estén procurando evitar su detención en virtud de una ley del Reino de los Países Bajos, que estén siendo buscadas por el Gobierno para su extradición a otro país, o que estén intentando evadir un procedimiento judicial.

50. Además, la normativa interna de la OPAQ también establece los procedimientos que deben seguirse cuando se haya cometido un delito, así como los requisitos para preservar las pruebas, incluidas las testimoniales y físicas².

51. La OPAQ señaló además que la Oficina de Confidencialidad y Seguridad de la OPAQ era la principal responsable de la preservación del orden y la protección de las personas y los bienes en los locales de la OPAQ, tal como se define en el artículo 1 f) del acuerdo de sede, bajo la supervisión directa del Director General³. De acuerdo con el artículo 8 2) del acuerdo sobre la sede de la OPAQ, si el Director General lo solicita, las autoridades competentes del Reino de los Países Bajos proporcionarán un número suficiente de policías para el mantenimiento del orden público en la sede. Para determinadas situaciones de emergencia, se ha delegado en el Jefe de la Oficina de Confidencialidad y Seguridad el derecho a aprobar la entrada de las autoridades holandesas competentes⁴.

IV. Recomendación

52. Se recomienda que los Estados Miembros sigan alentando a los distintos órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de las organizaciones conexas a que ayuden a asegurar la coherencia y

¹ Acuerdo entre la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas y el Reino de los Países Bajos relativo a la Sede de la OPAQ, art. 24 6);

² Manual de seguridad física de la OPAQ (AD/ADM/22(Rev.1)), párrs. 2.4.10 y 2.4.11.

³ Manual de seguridad física de la OPAQ (AD/ADM/22(Rev.1)), párrs. 2.4.10 y 2.4.11. y el anexo I, “Directrices jurídicas: normas relativas a la seguridad”, regla 1.02.

⁴ *Ibid.*

coordinación de las políticas y los procedimientos relativos a la denuncia, la investigación, la remisión y el seguimiento de las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por el personal de esos organismos y organizaciones que queden fuera del ámbito de aplicación de las resoluciones de la Asamblea General, mediante políticas y procedimientos relativos a los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión. Por su parte, las entidades del sistema de las Naciones Unidas han de seguir utilizando sus redes internas para evaluar la idoneidad de sus políticas y procedimientos vigentes y para determinar posibles disparidades, así como para promover una mayor cooperación en cuestiones transversales como la recuperación de fondos.
