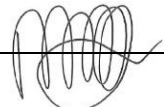


POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y ABUSOS DE AUTORIDAD	
Fecha de entrada en vigor	6 de mayo de 2020
Fecha de revisión	6 de mayo de 2024
Aprobada por	Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva 
Propiedad del contenido	Mounia Lakhdar-Hamina, Asesora de relaciones laborales, División de Recursos Humanos

Índice

1	Objetivo	1
2	Aplicación	2
3	Definiciones	3
4	Funciones y responsabilidades.....	4
	Obligaciones de ONU-Mujeres.....	4
	Obligaciones del personal	5
	Obligaciones de los/as supervisores/as	5
	Responsabilidades de la persona que denuncia una conducta prohibida	6
	Oficina del Ombudsman de los Fondos y Programas de las Naciones Unidas.....	7
	Otros roles y responsabilidades	7
5	Política	7
	Prevención	7
	Tratamiento de conductas prohibidas	8
	Proceso informal	9
	Apoyo al personal.....	10
	Proceso formal	12
	Confidencialidad.....	14
	Supervisión de una implementación efectiva	15
6	Otras disposiciones.....	15
7	Entrada en vigor y otras medidas de transición.....	15
8	Documentos relacionados.....	15
9	Anexo I: Otros roles y responsabilidades	17
10	Anexo II: Datos de contacto	19

1 Objetivo

1.1 ONU-Mujeres se compromete a trabajar en entornos que respeten la dignidad inherente de todas las personas, a brindarles la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y a empoderarlas para conseguir los mejores resultados posibles allí donde actúe.

1.2 Todas las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, y a trabajar en un entorno de trabajo seguro y libre de acoso, acoso sexual, discriminación y abusos de autoridad (en

adelante, «conducta prohibida»¹. Todo el personal de ONU-Mujeres tiene también la responsabilidad de fomentar activamente dicho ambiente.

1.3 ONU-Mujeres se compromete a mantener un enfoque de tolerancia cero ante cualquier conducta prohibida. Por ello, se tendrá en cuenta cualquier denuncia de conductas prohibidas y, si procede, se tomarán medidas con efectividad, rapidez y justicia de acuerdo con la política y la normativa correspondientes. El incumplimiento de las obligaciones en virtud de esta política puede conllevar acciones disciplinarias o administrativas, incluido el despido. ONU-Mujeres también se compromete a adoptar un enfoque centrado en la víctima. Esto significa que las personas afectadas por conductas prohibidas serán tratadas con sensibilidad, dignidad y confidencialidad, y dispondrán de una serie de servicios de apoyo.

1.4 La política tiene los siguientes objetivos: (i) reforzar el compromiso de ONU-Mujeres con la protección del personal ante conductas prohibidas; (ii) asegurar que todo el personal sea consciente de su papel y responsabilidad para mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de conducta prohibida; (iii) destacar las medidas diseñadas para evitar conductas prohibidas; (iv) describir los mecanismos para denunciar conductas prohibidas; (v) describir las consecuencias de seguir conductas prohibidas y (vi) detallar el apoyo que se proporcionará a las víctimas afectadas por conductas prohibidas.

1.5 Todo el personal tiene derecho a contar con protección ante represalias por denunciar conductas prohibidas que se sospechen, que se presencien o que se sufran, y por participar en investigaciones sobre conductas prohibidas. Cualquier caso de supuesta represalia estará regido por la Política para la protección del personal contra represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar en auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (en adelante, la «política contra represalias»), y tiene que ser notificado al personal de ONU-Mujeres cuando se denuncie formalmente una conducta prohibida. En casos de supuesta represalia, se podrá obtener orientación poniéndose en contacto con la Asesoría de relaciones laborales de Recursos Humanos, en la Sede (en adelante, «RR. HH.»).

2 Aplicación

2.1 Esta política se aplica a todo el personal de ONU-Mujeres. El cumplimiento de esta política es obligatorio, al igual que el de todas las políticas.

2.2 Esta política se aplica a conductas prohibidas en el lugar de trabajo o que ocurran en relación al trabajo².

¹ Debido al objetivo de esta política, no se incluyen la explotación y abusos sexuales en las conductas prohibidas. Esto se abarca en la disposición ST/SGB/2003/13: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

² Esta no es una lista exhaustiva, pero incluiría, por ejemplo, espacios públicos y privados relacionados con el trabajo, durante desplazamientos por trabajo, viajes, formación, eventos o actividades sociales; a través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las que permiten las tecnologías de la información y las comunicaciones; en los alojamientos proporcionados por los empleadores y en los desplazamientos hacia y desde el trabajo.

2.3 Otras personas que trabajen para ONU-Mujeres, estén visitando el lugar de trabajo o estén vinculadas a él, como los trabajadores subcontratados, el personal de los proveedores y los socios cooperadores de ONU-Mujeres, los proveedores u otras personas vinculadas a ONU-Mujeres en un contexto laboral, pueden notificar conductas prohibidas según las disposiciones de esta política.

3 Definiciones

3.1 A efectos de esta política, los términos especificados a continuación tendrán los siguientes significados:

Conducta(s) prohibida(s): se refiere de manera colectiva al acoso, el acoso sexual, la discriminación y al abuso de autoridad, cuyas definiciones se incluyen a continuación. El desacuerdo en el desempeño del trabajo u otros asuntos laborales no suelen considerarse conductas prohibidas y no se acogen a las disposiciones de esta política, sino que se resuelven en un contexto de gestión de la actuación profesional.

Abuso de autoridad: uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad en contra de otra persona. Especialmente grave si dicha persona usa su influencia, poder o autoridad para influenciar de manera negativa en las condiciones de carrera o empleo de otra, entre las que se incluyen los nombramientos, las asignaciones, las renovaciones de contrato, las evaluaciones de desempeño, las condiciones de trabajo o los ascensos. También pueden considerarse abuso de autoridad aquellas conductas que creen un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, incluidas, entre otras, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. La discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual, son especialmente graves si van acompañados de un abuso de autoridad.

Discriminación: cualquier trato injusto o distinción arbitraria basándose en atributos de una persona como su raza, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, edad, idioma, origen social o cualquier otra característica similar. La discriminación puede presentarse como un evento aislado que afecta a una persona o un grupo de personas con atributos en común, o también puede manifestarse a través del acoso o el abuso de autoridad.

Punto(s) focal(es) de RR. HH.: se refiere a la Dirección adjunta de RR. HH, los socios institucionales de RR. HH. y la Asesoría de relaciones laborales en esta política.

Acoso: es cualquier conducta indebida que entre dentro de lo que razonablemente se considera que pueda causar ofensa o humillación a otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo o crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede presentarse en forma de palabras, gestos o acciones que puedan molestar, alarmar, maltratar, menospreciar, intimidar, denigrar, humillar o avergonzar a otra persona. El acoso se puede dirigir a una o más personas que presenten la misma característica o atributo especificado en la definición de discriminación arriba mencionada. El acoso normalmente implica una serie de incidentes.

Acoso sexual: es cualquier conducta inoportuna de índole sexual que resulte en un daño físico, psicológico o sexual, que se espere o se perciba que cause ofensa o humillación, cuando interfiera con el trabajo, se establezca como una condición laboral o cree un entorno de trabajo intimidante, hostil u

ofensivo. El acoso sexual puede producirse en el lugar de trabajo o en relación a este. Aunque normalmente conlleve un patrón de conducta, el acoso sexual puede darse en forma de un solo incidente. Al evaluar si las expectativas o percepciones son razonables, se tendrá en cuenta la perspectiva de la persona que fue objeto de la conducta. El acoso sexual es la manifestación de una cultura de discriminación y privilegio basada en relaciones de género desiguales y otras dinámicas de poder. El acoso sexual puede comprender cualquier conducta de índole verbal, no verbal o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas. El acoso sexual puede producirse entre personas del mismo o diferente género, y cualquier persona de cualquier género puede ser la afectada o la presunta infractora. El acoso sexual puede ocurrir fuera del lugar de trabajo y de horas de trabajo, incluidos los viajes de negocios o actos sociales relacionados con el trabajo. El acoso sexual puede realizarlo cualquier persona del entorno laboral, independientemente de su posición. El estatus de supervisor(a) o funcionario(a) superior de la persona infractora puede considerarse como circunstancia agravante.

Persona infractora/presunta persona infractora: La persona infractora es aquella que ha exhibido una conducta prohibida. La presunta persona infractora es aquella que supuestamente ha exhibido una conducta prohibida.

Persona(s) afectada(s): la(s) persona(s) del lugar de trabajo o relacionadas con este a la(s) que va dirigida la supuesta conducta prohibida.

Personal: incluye tanto al personal de ONU-Mujeres sujeto al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas como al personal no sujeto a dichas disposiciones, entre los que se incluyen titulares de contratos de servicios, consultorías, contratistas individuales, personas con un Acuerdo de préstamo reembolsable o Acuerdo de préstamo no reembolsable, Voluntariado de Naciones Unidas, becarios y pasantes.

Supervisor(a): el personal responsable de gestionar el desempeño del resto de personal.

4 Funciones y responsabilidades

Obligaciones de ONU-Mujeres

4.1 ONU-Mujeres tiene el deber de tomar todas las medidas oportunas para asegurar un entorno de trabajo igualitario, seguro y armonioso, además de proteger al personal ante conductas prohibidas. ONU-Mujeres se compromete a esto mediante medidas preventivas o a través de acciones correctivas y de rendición de cuentas.

4.2 ONU-Mujeres aportará información y formación, incluyendo acerca de esta política y procedimientos relacionados, para sensibilizar sobre las responsabilidades del personal respecto a fomentar un entorno de trabajo igualitario, seguro y armonioso y sobre la tolerancia cero de ONU-Mujeres ante las conductas prohibidas.

4.3 ONU-Mujeres se asegurará de que se tomen medidas oportunas y apropiadas para proteger la seguridad y bienestar de la persona afectada cuando surja una presunta conducta prohibida, si procede, y de que se proteja la confidencialidad de la persona afectada y la presunta persona infractora en la

medida de lo posible.

4.4 Durante la implementación de la política, ONU-Mujeres actuará con coherencia y tomará las medidas administrativas, de investigación y disciplinarias necesarias según la gravedad e índole de la conducta, sea cual sea la función, título, tiempo de servicio o estado de contrato de la persona infractora/presunta persona infractora.

Obligaciones del personal

4.5 Se espera que todo el personal respete los estándares de igualdad y no discriminación y promueva un entorno de trabajo seguro y armonioso.

4.6 Se espera que todo el personal demuestre tolerancia, sensibilidad y respeto por la diversidad en sus interacciones con otros. Todo el personal debe asegurarse de no seguir ni permitir conductas prohibidas.

4.7 El personal es responsable de conocer las políticas y opciones pertinentes de ONU-Mujeres disponibles para tratar con conductas prohibidas y completar cualquier formación requerida en relación con esta política. El personal debería sensibilizarse mediante la formación disponible sobre la discriminación y las amenazas de acoso tan específicas que pueden sufrir las personas trans y las disconformes con el género.

4.8 El personal debe cooperar plenamente con las investigaciones sobre acusaciones de conductas prohibidas y también deben respetar y mantener la confidencialidad íntegramente (véase la sección 5.32-34). Esto no impide que las personas afectadas puedan hablar sobre el tema, en total confianza, por ejemplo, con terapeutas o consejeros externos, ombudsman o consejeros de plantilla. La falta de cooperación del personal con la investigación o la falta de confidencialidad respecto a las acusaciones o las investigaciones de una conducta prohibida puede conllevar medidas administrativas o disciplinarias.

Obligaciones de los/as supervisores/as

4.9 Un entorno de trabajo igualitario, seguro y armonioso solo es posible si las personas en puestos de liderazgo promueven activamente las Normas de conducta de las Naciones Unidas y los valores y el marco de competencia de ONU-Mujeres, y demuestran su compromiso con esta política mediante su propio comportamiento ante el personal.

4.10 En este sentido, además de las obligaciones aplicables al resto del personal, las personas con cargos de supervisión tienen obligaciones especiales para evitar las conductas prohibidas y responder ante ellas. Esto se deriva de su deber de adoptar todas las medidas apropiadas para promover un entorno de trabajo seguro y armonioso y de actuar como modelos de conducta.

4.11 Se espera de los/as supervisores/as que se involucren de manera proactiva con el personal para asegurarse de que se conoce y se sigue esta política.

4.12 Los/as supervisores/as deben mantener abiertos los canales de comunicación y asegurarse de que todo el personal que desee expresar sus preocupaciones lo haga libremente, sin ser juzgado y sin temor a consecuencias negativas o represalias. Los/as supervisores/as deben alentar al personal a usar los procesos formales e informales disponibles para abordar posibles conductas prohibidas.

4.13 Todo comportamiento que no se ajuste a esta política deberá ser interrumpido y abordado por los/as supervisores/as, independientemente de que el comportamiento llegue a nivel de conducta prohibida o no. Los/as supervisores/as deberán recurrir a procesos de supervisión, asesoramiento y evaluación de desempeño para expresar cualquier preocupación sobre comportamientos. Deberán reiterar los estándares de conducta necesarios, exigir que el comportamiento cese y reflejar este comportamiento en la evaluación de desempeño del personal, si procede.

4.14 Los/as supervisores/as deben asegurarse de abordar con prontitud, imparcialidad, respeto y confidencialidad, según esta política, los informes sobre conductas prohibidas que reciban a través del proceso informal al que se hace referencia más adelante.

4.15 En la selección y el ascenso del personal a puestos de supervisión, se debe tener en cuenta si han demostrado aptitudes para fomentar un entorno de trabajo igualitario, seguro y armonioso, y para actuar como modelos de conducta que reflejen el respeto hacia todo el personal, de acuerdo con lo recogido en las evaluaciones de desempeño, las referencias o la certificación anual (véase la sección 4.16)

4.16 Todos los cargos de Dirección Regional, Jefatura de Oficina y Dirección de División deberán facilitar una certificación anual a la Directora Ejecutiva, de la manera en que lo especifique RR. HH., en la que se confirme el cumplimiento de los siguientes aspectos durante el año anterior:

- (No delegable) Se ha hablado con todo el personal a su cargo o bajo su supervisión sobre sus derechos y responsabilidades según esta política, así como sobre los modos de proceder y las fuentes de apoyo disponibles para el personal.
- Se ha creado un entorno abierto para que el personal exprese sus preocupaciones o dialogue sobre nuestros valores comunes y el lugar de trabajo ideal.
- Se ha provisto a los nuevos miembros del personal de una copia de esta política y se ha hablado sobre ella.
- Se ha asegurado de que toda la formación obligatoria relacionada con conductas prohibidas se ha llevado a cabo.
- Se ha asegurado de que toda conducta que no siga esta política se ha tratado expresamente con el personal en cuestión o se ha informado de ello a la Asesoría de relaciones laborales, o por otros canales apropiados.

4.17 Si los/as supervisores/as no cumplen con sus obligaciones en virtud de esta política, se pueden aplicar medidas administrativas o disciplinarias. Cualquier medida debe tener en cuenta los estándares más estrictos que se esperan de aquellas personas en cargos de liderazgo.

Responsabilidades de la persona que denuncia una conducta prohibida

4.18 Se permiten denuncias anónimas, incluidas por parte de personas afectadas o terceras personas. Los informes de conductas prohibidas deben contener el mayor número de detalles posible, para poder ayudar a ONU-Mujeres o a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna a gestionar las acusaciones de manera apropiada (véase la sección 5.20)

4.19 La denuncia debe ser de buena fe, es decir, la persona que la haga debe tener la convicción razonable de que ha tenido lugar una conducta prohibida. Realizar un informe falso, verbalmente o por escrito, constituye una falta de conducta y puede que se tomen medidas disciplinarias.

4.20 Quienes envíen un informe, deberán mantener la confidencialidad y cooperar en cualquier investigación oficial.

Oficina del Ombudsman de los Fondos y Programas de las Naciones Unidas

4.21 La Oficina del Ombudsman ofrece asistencia confidencial e imparcial para intentar resolver informalmente los problemas de conductas prohibidas o conflictos. Dependiendo de la índole del caso, el/la Ombudsman puede ayudar mediante la presentación de las opciones de medidas, por ejemplo, ofreciendo información exhaustiva sobre políticas, procedimientos y prácticas aplicables; con derivaciones a las personas u oficinas apropiadas del sistema de las Naciones Unidas o mediante asesoramiento.

4.22 Además, si la persona afectada y la presunta persona infractora están de acuerdo en mediar, pueden solicitar servicios de mediación a través de la Oficina del Ombudsman.

4.23 Sin perjuicio al carácter voluntario de la mediación, excepto en casos de acoso sexual, los/as supervisores/as también pueden recomendar la mediación entre las partes en conflicto y se les alienta a que busquen orientación de la Oficina del Ombudsman para entender mejor el proceso. La mediación no es apropiada en casos de acoso sexual.

4.24 La mediación facilitará el proceso, pero el resultado debe ser un acuerdo mutuo decidido entre las dos partes.

Otros roles y responsabilidades

Los roles y responsabilidades de otros miembros pertinentes del personal se estipulan en el Anexo I.

5 Política

Prevención

5.1 La prevención es clave para promover un entorno de trabajo igualitario, seguro y armonioso, así como a la hora de proteger al personal de conductas prohibidas. La prevención de conductas prohibidas requiere fomentar y mantener condiciones de igualdad y culturas del lugar de trabajo respetuosas y no discriminatorias. El papel de ONU-Mujeres en la prevención de conductas prohibidas sobre el terreno

se puede detallar en los planes de acción locales³.

Formación:

5.2 ONU-Mujeres ofrecerá formación en línea obligatoria y otras oportunidades de formación no virtual. Estas oportunidades de formación se diseñarán para sensibilizar y desarrollar los conocimientos ya existentes del personal sobre temas como el civismo en el lugar de trabajo, el respeto a la diversidad, la igualdad de género, la violencia contra las mujeres (incluido el acoso sexual) y cómo el personal debería actuar cuando se enfrentan a conductas prohibidas, para así conseguir una cultura institucional positiva.

5.3 Además, ONU-Mujeres ofrecerá formación personalizada preferiblemente presencial y basada en escenarios a los siguientes grupos: grupos de personal vulnerable, supervisores/as y personal encargado de brindar apoyo a personas afectadas, sobre todo las que sufren acoso sexual. El objetivo de esta formación personalizada es desarrollar las habilidades necesarias para comunicarse de manera efectiva con personas afectadas y responder según esta política.

Prevención de recontratación de personas infractoras o presuntas personas infractoras:

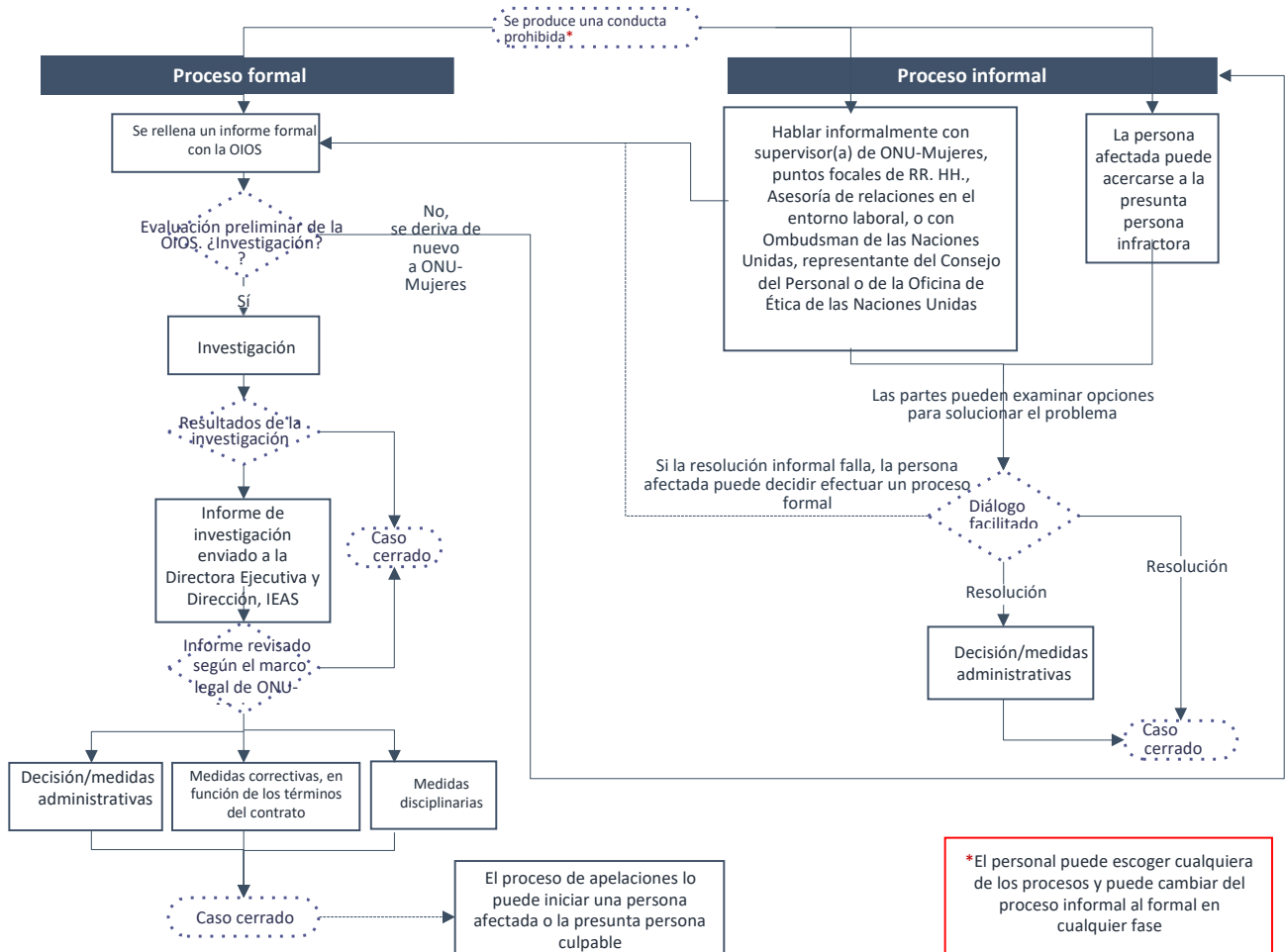
5.4 Tras acabar una investigación y un proceso disciplinario, todas las personas que hayan cometido acoso sexual y fueron despedidas en consecuencia, serán ingresadas en el sistema de base de datos Clear Check de las Naciones Unidas, de acuerdo con el marco de Clear Check. Este sistema es accesible para otras entidades de las Naciones Unidas y detallará las circunstancias del caso y la fecha de desvinculación. Si se sospecha que la persona objeto de acusaciones de conducta prohibida se desvinculó de ONU-Mujeres durante una investigación activa de acusaciones de acoso sexual y dicha persona no coopera con la investigación, su nombre entrará en la base de datos.

Tratamiento de conductas prohibidas

5.5 Se pedirá a las personas afectadas o al personal que presencie conductas prohibidas que rellenen un registro electrónico con los detalles, fechas, horas, circunstancias de los incidentes y cómo estos les han afectado a ellos y a su capacidad de trabajar de manera efectiva. Se deberían documentar los nombres de cualquier testigo o cualquiera que pudiese tener información pertinente. También debería guardarse cualquier documento pertinente o cualquier prueba de la conducta o circunstancias.

5.6 Los canales de denuncia formales e informales se detallan en la siguiente tabla (véanse los párrafos del 5.7 al 5.31 para obtener más información):

³ Véanse las responsabilidades de la Dirección regional y la Representación en los países (Anexo I).



Proceso informal

5.7 El objetivo del proceso de resolución informal es el de abordar las preocupaciones y resolver los conflictos tan pronto como sea posible y de manera justa, respetuosa y amigable. Los mecanismos de resolución informal permiten, en determinadas ocasiones, resolver problemas y evitar que las situaciones se intensifiquen hasta el punto en que sea necesario elaborar un informe formal. ONU-Mujeres alienta, pero no obliga, a que se utilicen los canales y mecanismos informales cuando proceda. Las opciones de resolución informal pueden incluir conversaciones organizadas (véase el diagrama anterior) en las que se aborde o se rectifique la conducta prohibida, se medie o se reconcilien las partes.

5.8 Las personas afectadas pueden dirigirse a la presunta persona infractora, siempre que se encuentren cómodas haciéndolo, y pedirle que abandone la conducta prohibida. Lo pueden hacer tanto en persona como por escrito. En los casos de acoso sexual, la disparidad de poder o estatus, el miedo a las represalias o la naturaleza o los casos de posible acoso sexual pueden hacer que la confrontación directa resulte complicada, por lo que tal medida no es obligatoria.

5.9 Una persona afectada puede solicitar ayuda a cualquiera de los siguientes recursos de ONU-Mujeres:

- su supervisor(a) u otro(a);
- un punto focal de RR. HH.;
- la Asesoría de relaciones laborales;
- el/la Ombudsman;
- un(a) Consejero(a) del Personal de las Naciones Unidas;
- un(a) representante del Consejo del Personal; y
- la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

5.10 La persona afectada puede escoger cualquiera de estos recursos de ONU-Mujeres en función de lo cómodo(a) que se sienta, o puede consultar a otras personas de su confianza. Todas las personas que reciban una consulta deben mantener la confidencialidad adecuada y también deberán cooperar con la investigación, si procede.

5.11 El personal que crea haber presenciado una conducta prohibida (testigo) debe consultar esta política. También puede realizar una consulta de manera confidencial a la Asesoría de relaciones laborales para saber qué tipo de acción puede tomar para detener o abordar dicha conducta o para apoyar a la persona afectada.

5.12 Los recursos de ONU-Mujeres enumerados en la sección 5.9 deben informar sobre las opciones de apoyo y respuesta disponibles para las personas afectadas o los/as testigos. El recurso de ONU-Mujeres con el que decida ponerse en contacto la persona afectada también puede ayudar a que las partes resuelvan el asunto por vías informales, siempre con el consentimiento de la persona afectada.

5.13 Las conversaciones informales pueden dar lugar a la aplicación de medidas administrativas o medidas provisionales (véase la sección 5.17).

Apoyo al personal

5.14 En línea con un enfoque centrado en la víctima, esta podrá disponer de apoyo y orientación de forma confidencial y en cualquier momento en relación con una posible conducta prohibida. Esto incluye los siguientes aspectos, entre otros:

- Disponibilidad de atención médica a través de los Servicios médicos de las Naciones Unidas, si están disponibles. Se recomienda encarecidamente que el personal que sea objeto de daños físicos pida atención médica de inmediato de los Servicios médicos de las Naciones Unidas o, en los casos de agresión sexual, de proveedores de servicios aprobados⁴. Además, el UNCT debe disponer de kits

⁴ Esta opción puede estar descrita en el memorando específico del país, que se puede obtener a través del DS (Departamento de Seguridad) local o el UNCT.

posviolación.

- Acceso a apoyo psicológico gratuito, que respete los valores culturales, por parte de un(a) Consejero(a) del Personal de las Naciones Unidas de la Dependencia de Gestión del Estrés por Incidente Crítico (CISMU) o del Rome Institute en cualquier momento posterior al presunto o presuntos incidentes, mediante alguno de los procesos arriba mencionados, o incluso en aquellos casos en que la persona afectada decida no continuar con ninguno de los procesos.
- Consejos y referencias a servicios locales internos y externos especializados en el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la violencia contra las personas LGBTIQ+, incluidas aquellas personas disconformes con el género, o apoyo para los hombres que sufran violencia, en la medida en que dichos servicios estén disponibles.
- Evaluación de los permisos y otras medidas provisionales para garantizar la protección, seguridad y bienestar del personal involucrado.
- Apoyo para restaurar un entorno laboral igualitario, seguro y armonioso y para reintegrar a las personas afectadas en su lugar de trabajo.
- Revisar, según proceda, las medidas administrativas o los problemas de desempeño profesional que se considere que han formado parte o son la consecuencia directa de una conducta prohibida, teniendo en cuenta que los casos de presunta represalia se deben denunciar siguiendo la política contra represalias.

5.15 Además de lo anterior, las personas afectadas tienen derecho a recibir un apoyo razonable y adecuado por parte de ONU-Mujeres. Dicho apoyo incluye los siguientes aspectos, entre otros:

- Orientación inmediata en relación con las opciones disponibles para abordar y remediar la posible conducta prohibida, así como acerca de los resultados o consecuencias que se puedan derivar de cada acción que se tome.
- Acompañamiento por parte de una persona de confianza durante las principales fases de cualquier proceso, informal o formal, según proceda⁵.
- Información continua sobre el desarrollo de cualquier proceso formal o informal, teniendo en cuenta los requisitos de confidencialidad adecuados.

5.16 ONU-Mujeres también proporcionará apoyo razonable y adecuado a la presunta persona infractora, incluyendo, entre otros, asesoramiento en relación con las opciones disponibles para abordar y remediar su posible conducta prohibida; consejos y orientación acerca de los procesos informales y formales pertinentes, así como sobre los resultados o consecuencias que se puedan derivar de cada tipo de acción que pueda tomar; y acompañamiento por parte de una persona de su confianza durante las principales fases de cualquier proceso formal o informal, según proceda⁶.

Medidas administrativas y provisionales

5.17 En cualquier momento posterior a una denuncia (formal o informal) de una posible conducta

⁵ La participación de un tercero puede estar sujeta a los requisitos aplicables, en función de la fase en la que se encuentre el proceso. Por ejemplo, el proceso de investigación se rige por el marco de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. La participación de dicha Oficina en las entrevistas durante una investigación oficial se puede limitar a los/las miembros del personal debido a requisitos de confidencialidad.

⁶ Consulte la nota al pie n.º 5 más arriba.

prohibida, ONU-Mujeres puede implementar medidas administrativas o provisionales, incluidas, entre otras, las siguientes:

- Tratamiento de los problemas mediante mecanismos de gestión del desempeño.
- Redistribuciones destinadas a garantizar una mejor concordancia según las habilidades del personal y las necesidades de la organización.
- Cambio de las relaciones jerárquicas.
- Prestación de apoyo mediante *coaching*, formación y fomento del espíritu de equipo.
- Conversaciones mediadas por parte de la Oficina del Ombudsman.
- Misiones de apoyo/evaluación específicas adonde se identifique que existen problemas sistémicos en el lugar de trabajo.

5.18 En los casos de denuncias de represalias en virtud de la política contra represalias, la acción que se adopte se puede fundamentar también en la recomendación de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

Proceso formal

5.19 Una denuncia formal se puede presentar en cualquier momento después de que haya ocurrido un incidente de posible conducta prohibida. En dicho caso, la persona que presente la denuncia puede identificarse o mantener su anonimato. Si bien no existen límites temporales para presentar la denuncia, se recomienda al personal que se presente tan pronto como sea posible en caso de que se crea estar afectado(a) por la conducta prohibida. Las denuncias tempranas son esenciales para que cualquier investigación cumpla con su cometido y, probablemente, contribuyan de manera significativa a la capacidad de ONU-Mujeres para abordar la conducta en cuestión. El paso del tiempo puede provocar que sea más difícil investigar o interponer un recurso mediante los mecanismos de rendición de cuentas.

5.20 Las denuncias formales se deben presentar a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS) a través de cualquiera de las opciones que se enumeran en el Anexo I. La denuncia debe tan detallada como sea posible e incluir cualquier documentación pertinente. En concreto, la denuncia debe incluir la siguiente información (si se dispone de ella):

- el nombre, la ubicación del lugar de trabajo y el cargo de la presunta persona infractora; la(s) fecha(s) y ubicación(es) del o los incidente(s);
- descripción del o los incidente(s); nombres de cualquier testigo; y
- cualquier otra información pertinente, incluidas pruebas documentales, si se dispone de estas.

5.21 La persona que presente la denuncia debe tener en cuenta que, si bien se tomarán todas las medidas apropiadas con el objetivo de garantizar la confidencialidad, de acuerdo con los principios del proceso de diligencia debida, es posible que la denuncia o la información que esta contenga se

compartan con la presunta persona infractora. Asimismo, se les recuerda a las personas que presenten denuncias su derecho de protección contra las represalias (véase la sección 1.5), de solicitar apoyo (véanse las secciones 5.14 a 5.16) y de hacer uso de las medidas administrativas o provisionales (véanse las secciones 5.17 y 5.18).

5.22 En los casos en los que la persona que presente una denuncia no sea la persona afectada, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna tendrá en cuenta las preocupaciones de la persona afectada, de acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, durante el transcurso de cualquier investigación, incluida la decisión de si continuar o no con esta. Las consultas con la persona afectada también pueden abordar la pertinencia de una mediación o una resolución informal en lugar de una investigación formal (exceptuando los casos de acoso sexual).

5.23 Las denuncias malintencionadas, es decir, las denuncias presentadas sin tener la certeza real de si se cometido una conducta prohibida o no, se pueden considerar como faltas de conducta y pueden derivar en medidas disciplinarias contra la persona que presente dichas denuncias.

5.24 La decisión de continuar o no con una investigación queda únicamente comprendida en las facultades discrecionales de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, tras una consulta con la persona afectada (si procede), y tendrá en debida consideración el enfoque centrado en la víctima y la pertinencia de una resolución informal, incluida la mediación.

5.25 Tras la evaluación inicial de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre una denuncia formal, dicha Oficina puede decidir no abrir una investigación y remitir la información sobre la acusación de vuelta a ONU-Mujeres para más información o para adoptar posibles medidas administrativas.

5.26 La derivación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna la recibirá el/la Director(a) de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente de ONU-Mujeres, quien será responsable de garantizar que el asunto se registre y se aborde y que se tomen las medidas adecuadas. Esto podría incluir realizar consultas con el/la Director(a) de RR. HH., la Oficina Jurídica y el/la Director(a) regional o del país, o remitirles el asunto. La medida que se adopte también puede incluir las de índole administrativa o provisional (véanse las secciones 5.17 y 5.18).

5.27 La concesión de un permiso administrativo a la presunta persona infractora durante una investigación se registrará en virtud de la Política Jurídica para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas.

5.28 Tras la emisión de un informe de investigación en relación con una conducta prohibida, se abordará el asunto en cuestión de manera oportuna y de acuerdo con la Política Jurídica para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas. Dicha política describe los siguientes elementos, entre otros:

- qué es una conducta indebida;
- las responsabilidades de todas las personas involucradas en la investigación de las acusaciones de infracciones;

- qué hacer si un(a) miembro del persona teme sufrir represalias;
- qué ocurre cuando la presunta persona infractora no continúa en su puesto de trabajo, incluso si presenta su dimisión, durante una investigación;
- el proceso de investigación;
- el procedimiento posterior a una investigación;
- el procedimiento disciplinario;
- qué ocurre cuando la presunta persona infractora no continúa en su puesto de trabajo, incluso si presenta su dimisión, tanto antes como durante el proceso disciplinario;
- medidas disciplinarias y no disciplinarias;
- futuro empleo de la presunta persona infractora;
- derivaciones a las autoridades penales.

5.29 El hallazgo de una conducta prohibida tras un proceso disciplinario puede involucrar la imposición de diversas sanciones, entre las que se incluye el despido. Dichas sanciones las determinará la Directora Ejecutiva, caso por caso, teniendo en cuenta factores tales como el enfoque de tolerancia cero de ONU-Mujeres, la naturaleza y la gravedad de la conducta prohibida, el nivel de responsabilidad de la presunta persona infractora y su antigüedad, el impacto de la conducta prohibida y las prácticas disciplinarias establecidas en el pasado.

5.30 La Directora Ejecutiva informará a la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres de las decisiones disciplinarias que se hayan tomado en el transcurso del año anterior y publicará un informe anual de casos de falta de conducta, incluidas las conductas prohibidas (sin incluir los nombres de los/las infractores(as), que hayan conllevado la imposición de medidas disciplinarias (el «informe disciplinario»). Dicho informe se difundirá a todo el personal de ONU-Mujeres.

5.31 Para el personal con contrato de servicios o contratistas individuales/consultores en las oficinas en el país o regionales y que no esté en plantilla, se tomarán medidas en relación con conductas prohibidas de acuerdo con el contrato, en consulta con la Oficina Jurídica, la Dirección de RR. HH. o la Asesoría de relaciones laborales, así como el/la Director(a) del país o regional.

Confidencialidad

5.32 Todo el personal que tenga conocimiento de casos de presunta conducta prohibida debe respetar la sensibilidad y la confidencialidad del asunto. En dichos casos, este personal debe abstenerse de hablar sobre el asunto o compartir información o documentación de alguna otra forma entre empleados o con cualquier persona que no «necesite conocer» el caso para desempeñar las obligaciones oficiales de ONU-Mujeres en relación con esta política. Se deberán realizar todos los esfuerzos posibles para preservar la dignidad, los derechos y la autoestima de las partes del asunto.

5.33 Las personas afectadas y las presuntas personas infractoras también deben respetar y mantener una estricta confidencialidad, incluso en relación con una investigación. Este aspecto no impide que las personas afectadas soliciten apoyo, que puede incluir asesorarse o hablar en confidencia sobre el asunto

con personas que no tengan ninguna conexión con el lugar de trabajo.

5.34 En el caso de que el personal no consiga mantener la confidencialidad con respecto a las acusaciones o investigaciones de una conducta prohibida, este se podrá ver sujeto a medidas disciplinarias o administrativas.

Supervisión de una implementación efectiva

5.35 La Dirección de RR. HH. es la responsable general de supervisar la eficacia de la prevención y la gestión de las conductas prohibidas en ONU-Mujeres.

5.36 La Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres y su personal también contarán con información actualizada gracias a los informes anuales sobre medidas disciplinarias (véase la sección 5.30) y sobre actividades de investigación y auditorías internas.

5.37 La Asesoría de relaciones laborales guardará datos e información anonimizados para fines de supervisión y análisis internos de las conductas prohibidas.

6 Otras disposiciones

6.1 No aplicable.

7 Entrada en vigor y otras medidas de transición

7.1 La fecha de entrada en vigor de esta política es el 6 de mayo de 2020.

8 Documentos relacionados

8.1 Marco Jurídico de ONU Mujeres para casos de incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas (en inglés)

8.2 Política de ONU Mujeres sobre la protección frente a represalias (en inglés)

8.3 Clear Check Framework:

8.4 Clear Check Database Search Procedure

- UN system-wide procedure on managing the Clear Check database
- UN system-wide Clear Check procedure related to sexual harassment
- UN system-wide Clear Check procedure related to sexual exploitation and abuse (SEA)
- Clear Check Quick Reference Guide for Hiring Managers

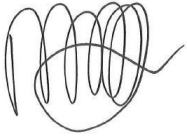
8.5 Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual en los eventos del sistema de las naciones unidas

8.6 Supervisor Guidance: Prevention of, and response to, Sexual Harassment in the Workplace

8.7 Affected Person Guidance: Sexual Harassment

8.8 Alleged Perpetrator Guidance: Sexual Harassment

Firma

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a trailing line.

Directora Ejecutiva

9 Anexo I: Otros roles y responsabilidades

Responsabilidades de la Directora Ejecutiva

La Directora Ejecutiva es responsable de garantizar la implementación de esta política de forma continua, incluido el trabajo con las principales partes interesadas que realizan esfuerzos de prevención, así como de buscar soluciones para garantizar que haya recursos financieros disponibles y que se asignen a las personas afectadas para apoyarlas, que los mecanismos formales e informales estén en vigor, que los servicios de investigación mantengan unos estándares previstos al centrarse en la víctima, que se obtengan resultados justos y rápidos, que se haga responsable al personal y que se supervise la eficacia de la política. La Directora Ejecutiva comunicará de manera periódica el enfoque de tolerancia cero contra las conductas prohibidas a todo el personal.

Responsabilidades de los/las Directores(as) Regionales y los/las representantes en el país

Los Directores y las Directoras Regionales y los/las Representantes en el país pueden desarrollar planes de acción locales para prevenir y responder ante las conductas prohibidas, en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas, y en coordinación con su oficina regional. (En función del contexto local, las medidas o planes específicos de ONU-Mujeres podrían formar parte de un plan de acción del UNCT más amplio, sujeto a la orientación de los/las Coordinadores/as Residentes). Los/las Directores/as Regionales son responsables de supervisar los planes de acción de las oficinas sobre el terreno, así como su implementación.

Responsabilidades de la Dirección de Recursos Humanos

La Dirección de RR. HH. es el punto focal institucional y le compete la implementación de esta política. Es, además, responsable del diseño, aplicación y supervisión de los programas de formación y concienciación (incluida la formación obligatoria pertinente), el mapeo de los recursos, el desarrollo de la capacidad de los/las supervisores/as y de los puntos focales de RR. HH. de prevención y respuesta, las resoluciones informales y el apoyo al personal afectado.

Responsabilidades de la Asesoría de relaciones laborales

La Asesoría de relaciones laborales es responsable de proporcionar orientación a la Administración y al personal, ya que su labor está relacionada con las conductas prohibidas; ofrecer asesoramiento y consulta a las personas afectadas explicándoles las opciones disponibles, en virtud de esta política, e indicarles los recursos que tienen a su disposición para solicitar apoyo, así como proporcionar apoyo directo, de acuerdo con la persona afectada. La Asesoría de relaciones laborales también revisa las denuncias de posibles represalias cuando se presentan de manera informal y aconseja a la Administración acerca de las medidas provisionales adecuadas que se pueden adoptar. En conjunción con la obligación de denunciar posibles conductas indebidas en virtud del Estatuto y el Reglamento del Personal, la Asesoría de relaciones laborales también puede que tenga que canalizar ciertos asuntos por medio de mecanismos formales de denuncia.

Responsabilidades de los puntos focales de RR. HH.

Los puntos focales de RR. HH. ayudan a las personas afectadas explicándoles las opciones a su disposición, en virtud de esta política, e indicándoles los recursos que tienen disponibles para solicitar

apoyo. El punto focal de RR. HH. se podrá reunir de manera informal con la presunta persona infractora, siempre con el consentimiento de la persona afectada, para proporcionarle información acerca de la denuncia y debatir sobre la manera en la que se podría resolver la situación.

Responsabilidades del Servicio de Seguridad

Los Servicios de Seguridad proporcionan asesoramiento en seguridad cuando sea necesario. Si una persona afectada se pone en contacto con estos servicios o estos tienen conocimientos sobre algún asunto que surja en relación con esta política, deberán alertar de manera inmediata a la Asesoría de relaciones laborales en la Sede.

Responsabilidades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS)

La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OIOS) de las Naciones Unidas es independiente de ONU-Mujeres, pero proporciona a la organización servicios de investigación. La OIOS es responsable de cualquier investigación de denuncias de conductas prohibidas y represalias.

Responsabilidades de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas

La Oficina de Ética de las Naciones Unidas es responsable de garantizar la protección del personal contra las represalias por denunciar por vías formales las conductas indebidas o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas y proporciona asesoramiento y orientación confidenciales a este respecto.

Responsabilidades del/de la Director(a) de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente

El/la Director(a) de los Servicios de Auditoría y Evaluación Independiente es el responsable oficial de las investigaciones que lleve a cabo la OIOS, de recopilar los datos y la información necesarios para la supervisión y análisis de las acusaciones formales de conductas prohibidas y de comunicar dichos datos a la Junta Ejecutiva y otros organismos de supervisión, según proceda. El/la Director(a) también es responsable de la recepción de los asuntos que la OIOS remita nuevamente a ONU-Mujeres para más información o para que se adopten medidas administrativas, así como del registro, el tratamiento y la supervisión de dichos asuntos.

10 Anexo II: Datos de contacto

N.º	Oficina	Información de contacto	Comentarios
1	OIOS	Formulario de denuncia en línea: https://www.unwomen.org/en/about-us/accountability/investigations#hotline Teléfono: +1 212 963-1111 (24 horas al día) Correo postal: Director, Investigations Division Office of Internal Oversight Services 300 East 42nd Street, 7th Floor New York, NY 10017 USA	Denuncias formales
2	Oficina de Ética de las Naciones Unidas	Línea de ayuda de la Oficina de Ética: + (917) 367-9858 Correo postal: United Nations Ethics Office 304 East 45th Street Room FF-0522 New York, NY 10017 USA	Gestión de represalias
3	Oficina del Ombudsman de los Fondos y Programas de las Naciones Unidas	304 East 45th Street 6th Floor, Room FF-671 New York, NY 10017 USA http://fpombudsman.org/ Teléfono: +1 646 781 4083 Fax: +1 212 906 6281 Correo electrónico: ombudsmediation@fpombudsman.org	Confidencial, denuncias informales
4	Asesoría de relaciones laborales, RR. HH., sede central	workplacereactions@unwomen.org	Denuncias informales. Puede que deba canalizar ciertos casos incluso por vías formales
5	Seguridad de ONU-Mujeres	Datos de contacto de asesores de seguridad globales y regionales: https://unwomen.sharepoint.com/management/security/	Protección y referencias
6	Dependencia de Gestión del Estrés por Incidente Crítico de las Naciones Unidas	Teléfono: +1 917 367 9116 Correo electrónico: DSSStresscounselling@un.org	Consultoría para personas del sector (proveedor interno)
7	The Rome Institute	Teléfono: Petra Miczaika Mobile (DE): +49 172 4083355 Correo electrónico: petra.miczaika@romeinstitute.org Formulario de contacto: https://www.romeinstitute.org/contact-us/	Consultoría (proveedor externo)

8	Teléfono de asistencia público de Safe Horizon	1-800-621-HOPE (4673)	Organización pública de asistencia a las víctimas (con sede en los EE. UU.)
---	--	-----------------------	---