



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

COMITÉ DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS

92.º período de sesiones

Roma, 7–9 de marzo de 2011

Política de protección de los denunciantes

1. En su 91.º período de sesiones, celebrado en septiembre de 2010, el Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos (CCLM) tomó nota de la propuesta de adoptar una política de protección de los denunciantes y solicitó que se examinara y aprobara la cuestión en su siguiente período de sesiones, en la primavera de 2011¹. En su 140.º período de sesiones, celebrado en noviembre y diciembre de 2010, el Consejo observó que el CCLM examinaría algunas cuestiones relacionadas con la política de protección de los denunciantes en el período de sesiones en curso². El Comité de Finanzas, en su 135.º período de sesiones, de octubre de 2010, manifestó su deseo de examinar la política de protección de los denunciantes en su período de sesiones de marzo de 2011.
2. Tras un amplio examen de la cuestión por las unidades competentes de la Organización, y teniendo en cuenta las prácticas seguidas en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las propias Naciones Unidas, el Director General ha aprobado la política adjunta de protección de los denunciantes. Dicha política se aprobó previa consulta con los órganos de representación del personal, de conformidad con las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal sobre las relaciones con el mismo. El Comité de Auditoría también examinó y acogió con satisfacción la política. A la luz de su asesoramiento, a finales de 2011 se llevará a cabo un examen de la experiencia adquirida en el primer año de ejecución de la política. Asimismo, dicha política se revisará cuando la Oficina y el Comité de Ética sean plenamente operativos.
3. Se invita al CCLM a tomar nota de la política de protección de los denunciantes aprobada por el Director General, que se adjunta al presente documento.

¹ CL 140/6, párr. 47.

² CL 140/REP, párr. 71.



circular administrativa

PROCEDENCIA: Oficina del Inspector-General (AUD)

N.º 2011/05

PARA CONSULTAS DIRIGIRSE A: Unidad de Investigaciones

Fecha: 9 de febrero de 2011

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

INTRODUCCIÓN

La presente Circular Administrativa tiene como propósito presentar la “Política de Protección de los Denunciantes” de la FAO, la cual pretende reforzar la protección del personal de la Organización (también denominado en lo sucesivo “personas” o “denunciante”) contra represalias cuando denuncien casos de conducta poco satisfactoria, faciliten información de buena fe sobre conducta indebida cometida por uno o más empleados o cooperen con una auditoría o investigación debidamente autorizadas. En las siguientes disposiciones se detallan las conductas que son objeto de protección, así como las medidas de protección que la FAO aplicará en caso de represalias contra los denunciantes. La política de protección asigna a la Oficina del Inspector General la responsabilidad de recibir e investigar las denuncias de presuntas represalias.

Las Directrices para Investigaciones Administrativas internas a cargo de la Oficina del Inspector General publicadas mediante Circular Administrativa n.º 2011/04, de fecha 9 de febrero de 2011, están disponibles en la siguiente dirección:

<http://ww-data.fao.org/aud/docs/Guidelines-Final.pdf>.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

El objetivo de la presente política es fortalecer la protección frente a represalias contra el personal de la FAO³ (también denominados en lo sucesivo “personas” o “denunciantes”) que denuncie conductas poco satisfactorias, facilite información de buena fe sobre conducta indebida por parte de uno o más empleados o coopere con una auditoría o investigación debidamente autorizadas.

Antecedentes

1. Todo el personal de la FAO está obligado a denunciar cualquier incumplimiento de la normativa de la FAO a los funcionarios encargados de tomar las medidas oportunas, así como a cooperar con las unidades responsables de supervisión de la Organización. Las personas que presenten tales denuncias de buena fe tienen derecho a ser protegidas contra represalias.
2. El personal de la FAO tiene la obligación de cooperar con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Las personas que cooperen de buena fe con una auditoría o investigación tienen derecho a ser protegidas contra represalias.
3. Las represalias contra personas que presentan una denuncia por conductas poco satisfactorias o cooperen con auditorías o investigaciones violan la obligación fundamental de todo el personal de la FAO de actuar con la máxima eficacia, competencia e integridad así como de cumplir sus funciones y desempeñarse de la forma más favorable para los intereses de la Organización.
4. Por represalia se entiende cualquier medida perjudicial, directa o indirecta, ya sea en forma de recomendación, amenaza o aplicación contra una persona que haya denunciado una conducta poco satisfactoria o haya suministrado información sobre la misma. La represalia cuya existencia haya quedado demostrada constituirá de por sí una conducta poco satisfactoria que podrá dar lugar a la adopción de medidas administrativas o disciplinarias.

Ámbito de aplicación

5. Tiene derecho a ser protegido contra represalia todo el personal de la FAO (independientemente de su tipo de nombramiento o del régimen o duración de su contrato) que:

³ Por “personal de la FAO” se entienden los funcionarios y demás personas contratadas por la Organización que aparecen contemplados en el artículo 301.13.6 del Estatuto del Personal, entre las que se incluyen, entre otros, el personal contratado especialmente para las conferencias y otros servicios de corta duración, los consultores, los suscriptores de acuerdos de servicios personales, los profesionales asociados, los jóvenes profesionales, los becarios, los voluntarios, el personal a tiempo parcial, el personal de los proyectos de campo, los profesionales de contratación nacional, el personal de proyectos de contratación nacional y el resto del personal contratado localmente para prestar servicios en las oficinas establecidas fuera de la Sede central.

DISTRIBUCIÓN: Sede y oficinas regionales, subregionales y de enlace
Representantes de la FAO y directores de proyecto
Todo el personal de campo

- i. denuncie el incumplimiento por parte de uno o más miembros del personal de la FAO de sus obligaciones establecidas en la Constitución, el Reglamento General, el Reglamento Financiero, el Manual Administrativo de la Organización, la Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional u otras disposiciones administrativas institucionales pertinentes, incluida toda solicitud u orden de cualquier miembro del personal de la FAO de violar las normas o disposiciones anteriormente mencionadas;
 - ii. provea información de buena fe sobre conducta indebida cometidas por uno o más miembros del personal de la FAO; o
 - iii. coopere de buena fe con una auditoría o investigación debidamente autorizadas.
6. Para poder recibir protección conforme a la presente política, los denunciantes deberán actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que se ha producido una conducta poco satisfactoria. Las denuncias de represalias deberán presentarse lo antes posible y a más tardar un año después de la comisión de los presuntos actos de represalia. No se protegerán las actividades de transmisión o difusión de rumores sin fundamento. La presentación de denuncias o el suministro de información deliberadamente falsa o engañosa constituirán una conducta poco satisfactoria y podrán ser objeto de medidas administrativas, disciplinarias o apropiadas de otro tipo.
7. La presente Circular Administrativa se entiende sin perjuicio del derecho del superior jerárquico, el órgano incoante o personas u órganos similares a aplicar normas y procedimientos administrativos, incluidos los que rigen la evaluación del rendimiento y la no extensión o rescisión del nombramiento. No obstante, al aplicar dichas normas y procedimientos administrativos, la Administración de la FAO deberá probar de forma clara y convincente que hubiera adoptado la misma medida aunque la persona en cuestión no hubiera realizado la actividad protegida en el apartado 6.

Denuncias por conductas poco satisfactorias

8. Conforme a las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional (cf. Apéndice A de la Sección 304 del Manual), el personal de la FAO debe denunciar las conductas poco satisfactorias. Las cláusulas y juramentos de confidencialidad en los contratos de empleo no obstaculizará la presentación de dichas denuncias.
9. Las denuncias por conducta poco satisfactoria deben presentarse por medio de los mecanismos internos establecidos y siguiendo las Directrices establecidas. Dependiendo de la índole de las denuncias, pueden incluir:
- el Jefe del departamento u oficina de que se trate;
 - la Oficina del Inspector General⁴;
 - el Director de la División de Gestión de Recursos Humanos⁵;
 - el coordinador nombrado para recibir las denuncias por explotación y abuso sexuales⁶.

⁴ Cf. Carta de la Oficina del Inspector General (Apéndice A de la Sección 107 del Manual) y Política sobre fraude y uso indebido de los recursos de la Organización (Circular Administrativa n.º 2004/19).

⁵ Cf. Política de prevención del acoso (Circular Administrativa n.º 2007/05).

10. Las personas u órganos que reciban la denuncia deberán proteger en la mayor medida posible la confidencialidad del denunciante en el momento de la presentación del informe así como en todas las comunicaciones relacionadas con el mismo. No se deberá revelar la identidad del denunciante sin su consentimiento, y solo si es necesario para tomar medidas administrativas, disciplinarias o judiciales o para garantizar la legalidad del proceso de investigación de las denuncias presentadas.

Denuncias por represalias

11. Las personas que consideren haber sido objeto de represalias por haber denunciado una conducta poco satisfactoria o cooperado con una auditoría o investigación debidamente autorizadas deberán comunicar toda la información y documentación de que dispongan en soporte de su denuncia lo antes posible a la Oficina del Inspector General. Las denuncias podrán presentarse en persona, por correo postal, por teléfono o por correo electrónico.

12. Las funciones del Inspector General con respecto a la protección contra represalias por denuncias de conductas poco satisfactorias son las siguientes:

- i. recibir las denuncias por represalias;
- ii. llevar un registro confidencial de todas las denuncias;
- iii. realizar un examen preliminar de la denuncia para determinar si:
 - a) el denunciante ha llevado a cabo una actividad protegida (cf. apartado 6);
 - b) *prima facie*⁷ la actividad protegida ha contribuido a provocar la presunta represalia o amenaza de represalia;
- iv. investigar las denuncias cuando se determine *prima facie* la existencia de represalias y comunicar los resultados al Director General.

13. Cuando se pueda contactar al denunciante, el Inspector General le enviará un acuse de recibo de la denuncia por represalias en el plazo de una semana.

14. La Oficina del Inspector General terminará su examen preliminar en el plazo de 45 días a contar desde la recepción de la denuncia de represalias.

15. Si, a juicio del Inspector General, existe, *prima facie*, un caso de represalias, el Inspector General iniciará una investigación sobre las denuncias y notificará inmediatamente por escrito al denunciante que el asunto está siendo objeto de investigación. Normalmente la Oficina del Inspector General finalizará su investigación y presentará su informe al Director General en un plazo de 120 días.

⁶ Cf. Declaración de compromiso para eliminar la explotación y el abuso sexuales por parte del personal de las Naciones Unidas y de fuera de estas.

⁷ “Indicio que en caso de resultar cierto demostraría la represalia”.

16. En caso de inevitables demoras para la finalización del examen inicial o investigación, el denunciante será informado por escrito de ello así como también de la fecha de finalización del examen o investigación.
17. Previa a la finalización de la investigación, el Inspector General podrá formular recomendaciones al Director General para que se adopten medidas oportunas para salvaguardar los intereses del denunciante, entre ellas y sin carácter excluyente, la suspensión temporal de la aplicación de la medida de represalia denunciada y, con la anuencia del denunciante, su reubicación temporal o la concesión al mismo de una licencia especial con sueldo completo.
18. Si el Inspector General dictamina que no existen indicios creíbles de represalias o amenaza de represalias, pero determina la existencia de una controversia en una oficina en particular, informará al denunciante de la existencia de los mecanismos de resolución de conflictos en la Organización. El denunciante podrá apelar dicho dictamen del Inspector General mediante el mecanismo de recurso aplicable.
19. Si el Inspector General dictamina que existe un problema de gestión sobre la base de un examen preliminar de la denuncia o del registro de denuncias relacionadas con un determinado departamento u oficina, informará de ello al Director General.
20. Si, a juicio del Inspector General, podría producirse un conflicto de intereses al realizar la investigación, el Inspector General podrá recomendar al Director General que la denuncia sea tramitada por un mecanismo de investigación alternativo.

Protección de las víctimas de represalias

21. En caso de establecerse las represalias contra una persona, el Director General puede, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por el Inspector General y previa consulta con el denunciante, tomar las medidas oportunas con el fin de remediar las consecuencias negativas sufridas como resultado de la represalia. Tales medidas pueden consistir, entre otras, en la anulación de la decisión constitutiva de represalia, incluida la reincorporación, o, si así lo solicita el denunciante, el traslado a otra oficina o cargo para el que esté cualificado y en el que pueda trabajar independientemente de la persona que haya ejercido la represalia.
22. Los procedimientos establecidos en la presente Circular Administrativa se entienden sin perjuicio de los derechos de las presuntas víctimas de represalias a obtener reparación mediante el mecanismo de recurso aplicable.

Acción contra las personas que ejerzan represalias

23. Los actos de represalia constituyen conducta poco satisfactoria. Cuando una investigación demuestre la existencia de represalias, la persona que las haya ejercido podrá ser objeto de medidas administrativas o disciplinarias.

Prohibición de represalias contra personas ajenas a la Organización

24. Toda medida de represalia contra un contratista o sus empleados, agentes o representantes, o cualquier persona que tenga tratos con la Organización, como consecuencia de una denuncia por dicha persona de una conducta poco satisfactoria por parte de empleados de la

FAO se considerará conducta poco satisfactoria que, en caso de demostrarse, podrá dar lugar a medidas administrativas o disciplinarias.

Manoj Juneja

Subdirector General

Departamento de Servicios Internos, Recursos Humanos y Finanzas