



**Organización
Mundial de la Salud**

Prevención y lucha contra las conductas abusivas

**Política y procedimientos relativos al acoso, la discriminación y el abuso
de autoridad**

Fecha de entrada en vigor - 20 de junio de 2023

Esta traducción al español se ofrece a efectos meramente informativos.

**Unidad de Ética de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética
Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento
Oficina del Director General**

Tipo de anuncio	Política
Título del anuncio	Prevención y lucha contra las conductas abusivas
Iniciador (Departamento)	Unidad de Ética de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética; Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento; y Oficina del Director General
Iniciador (Unidad)	Unidad de Ética y Coordinación de las Políticas de Recursos Humanos y Justicia Interna
Nombre del documento	Nota informativa n.º 26/ 2023
Asunto	Prevención y lucha contra las conductas abusivas: Política y procedimientos relativos al acoso, la discriminación y el abuso de autoridad
Fecha de entrada en vigor	20 de junio de 2023
Aplicabilidad	Todos los miembros del personal, sean o no de plantilla, y otras personas que trabajan en la OMS
Dirigido a	Todas las oficinas de la OMS, ONUSIDA, el CIC y el CIIC
Revisión de/ Modificación de/ Sustituye a	Prevención y lucha contra las conductas abusivas: Política y procedimientos relativos al acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, 1 de marzo de 2021
Documentos conexos	Manual Electrónico de la OMS, III.1.1; Denuncia de irregularidades y protección contra represalias dentro de la OMS: Política y procedimientos; y Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas

I. Consideraciones generales

1. Declaración de política

1.1. La OMS se compromete a proporcionar un entorno de trabajo que respete la dignidad inherente a todas las personas. La OMS tiene la responsabilidad de adoptar todas las medidas apropiadas para prevenir la discriminación, el abuso de autoridad y el acoso (denominados colectivamente «conductas abusivas») en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, así como de responder a ellos. La OMS practica la tolerancia cero frente a las conductas abusivas. Todas las formas de conducta abusiva están prohibidas en la OMS, con independencia de las leyes penales nacionales u otras disposiciones jurídicas vigentes en el lugar donde tengan lugar esas conductas. Las denuncias de dichas conductas se abordarán con prontitud, respeto y eficacia, de conformidad con el marco normativo aplicable y los procedimientos establecidos en la presente política.

1.2. Al igual que posee el derecho a ser tratada con dignidad y respeto y a trabajar en un entorno seguro y libre de conductas abusivas, toda persona tiene la correspondiente responsabilidad de promover activamente ese entorno y de comportarse de acuerdo con los principios de la OMS, documentados en su Código de Ética y Conducta Profesional¹. Los miembros del personal, sean o no de plantilla,² y otras personas que trabajan en la OMS³ (en adelante «otras personas») están obligados a comportarse de una manera profesional que demuestre cortesía, decoro y sensibilidad cultural, y a tratar con dignidad y respeto a todas las personas con las que entren en contacto como parte de su trabajo en la OMS.⁴ El poder y la antigüedad no conferirán impunidad ni darán derecho a un trato preferencial.

1.3. Los administradores y supervisores tienen una obligación especial de velar por el respeto de las normas de conducta esperadas. Deben fomentar un entorno de respeto mutuo no solo mediante una conducta personal ejemplar, sino a través de otras vías como ofrecer orientación y apoyo a su equipo en relación con esta política y adoptar rápidamente medidas para hacer frente a las conductas que no se ajusten a las normas esperadas.

1.4. Todos los miembros del personal, sean o no de plantilla, y otras personas contempladas en esta política tienen derecho a invocar los procedimientos aplicables previstos en ella sin temor a la intimidación ni a recibir un trato desfavorable. Las represalias contra una persona que denuncie

¹ O en toda versión que lo suceda.

² Cabe incluir aquí a los consultores, los titulares de acuerdos de servicios especiales, los pasantes, los voluntarios y los titulares de acuerdos con contratistas particulares (ACP) de la UNOPS.

³ Cabe incluir aquí, entre otros, a los asesores temporales; los contratistas que trabajan en el marco de un acuerdo para la realización de trabajos (APW), un acuerdo de servicios especiales, o un acuerdo a largo plazo; los beneficiarios de subvenciones; los asociados técnicos; otras entidades e individuos que reciben fondos de la OMS, ejecutan o efectúan cualquier otro trabajo o actividades en nombre, o en beneficio, de la OMS; y terceros con los que la OMS mantiene relaciones oficiales y formales, incluidos los que funcionan como centros colaboradores de la OMS.

⁴ La OMS puede exigir, a su discreción, que los participantes en eventos organizados por ella se comprometan a no incurrir en conductas abusivas. Cualquier conducta de este tipo puede dar lugar a la exclusión de un participante en tales eventos.

conductas abusivas o que coopere con la investigación de una denuncia de este tipo constituyen una conducta indebida.

1.5. Esta política es el reflejo de un enfoque y un entendimiento comunes a todo el sistema de las Naciones Unidas cuyo objeto es apoyar a quienes denuncian o presencian conductas abusivas y garantizar la rendición de cuentas de quienes las perpetran. El objetivo que persigue la OMS con esta política es fortalecer los esfuerzos encaminados a responder a las necesidades de las personas afectadas y fomentar entornos de trabajo seguros, igualitarios e inclusivos, libres de conductas abusivas.

2. Alcance de la política

2.1. Cualquier persona puede presentar una denuncia por conductas abusivas en el lugar de trabajo, o en relación con el trabajo, contra cualquier miembro del personal, sea o no de plantilla, u otra persona, con independencia de la situación contractual de esta persona en relación con la OMS.⁵ Estas denuncias pueden presentarse de forma anónima y no están sujetas a plazos.⁶ No obstante, el anonimato de las denuncias y/o el paso del tiempo pueden afectar a la capacidad de la OMS para investigar o abordar la conducta denunciada.

2.2. Si se determina que un miembro del personal ha incurrido en conductas abusivas, se le aplicarán medidas disciplinarias proporcionadas, que pueden incluir la destitución sumaria u otras medidas apropiadas. Si se trata de personal que no es de plantilla o de otras personas se aplicarán medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS.

3. Definiciones

A los efectos de esta política, serán de aplicación las definiciones siguientes:

3.1 «Abuso de autoridad» es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de una persona con respecto a otras.

a) Es especialmente grave cuando el abusador utiliza su influencia, poder o autoridad para influir negativamente en las perspectivas profesionales o las condiciones de trabajo (por ejemplo, en el nombramiento, la asignación, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño o la promoción) de otras personas. También puede consistir en una conducta que crea un ambiente laboral hostil u ofensivo, por ejemplo mediante intimidación, amenazas, chantaje o coacción.

b) A continuación se ofrecen algunos ejemplos de abusos de autoridad:

- pedir dinero a cambio de la aprobación de la renovación de un contrato o de una evaluación positiva del desempeño;

⁵ En casos relacionados con denuncias de explotación sexual, abuso sexual, acoso sexual o cualquier otra forma de conducta sexual prohibida, no se aplicará esta política sino la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas (PASM). A pesar de lo anterior, en casos relacionados con denuncias de acoso sexual, se aplicarán los mecanismos de resolución descritos en las secciones 7 y 8 de la política en la medida en que sean compatibles con las disposiciones de la PASM. En caso de incoherencia entre las disposiciones de las secciones 7 y 8 y las disposiciones de la PASM, prevalecerán estas últimas.

⁶ Para obtener más información sobre la forma de denunciar conductas abusivas, véanse las secciones 7 y 8.

- exigir a una persona que haga favores personales que no formen parte de sus funciones oficiales (por ejemplo, hacer recados de carácter personal para el supervisor);
- coaccionar a una persona para que no denuncie posibles infracciones de las normas de conducta o las obligaciones éticas, o para que no informe de sus preocupaciones al respecto;
- impedir el progreso profesional de una persona bloqueando o entorpeciendo intencionadamente su promoción por motivos injustificados;
- aplicar un estilo de gestión incoherente en el que se favorezca a algunas personas de forma injustificada y demostrable en detrimento de otras; y
- manipular la naturaleza del trabajo de una persona para perjudicarla, por ejemplo, sobrecargándola de trabajo de forma injusta e injustificada, reteniendo información de forma inapropiada, fijando objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, asignando repetidamente tareas irrealizables o fijando repetidamente tareas sin sentido o triviales.

3.2 «Conductas abusivas» es el término genérico que se emplea en esta política para referirse colectivamente a la discriminación, el abuso de autoridad y el acoso. Las conductas abusivas pueden consistir en un incidente único o en una serie de incidentes y pueden ocurrir en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo.

3.3 «Personas afectadas» son las personas del lugar de trabajo o relacionadas con este hacia las que van dirigidas las conductas que podrían considerarse abusivas.

3.4 «Presuntos abusadores» son las personas del lugar de trabajo o relacionadas con este cuyas conductas podrían considerarse abusivas.

3.5 «Discriminación» es todo trato injusto o distinción arbitraria que se produzcan en el lugar de trabajo, por motivos de sexo, expresión de género, identidad de género, raza, religión o creencia, nacionalidad, etnia u origen social, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, idioma u otros aspectos de la situación personal.

a) La discriminación comprende aquellas acciones, tanto directas como indirectas, que se basan en distinciones o prejuicios y que tienen la finalidad o el efecto de tratar a personas o grupos de forma no equitativa o injusta. Cualquiera de los ejemplos de acoso y abuso de autoridad que se aportan en esta política constituyen también un ejemplo de discriminación cuando se basan en los aspectos mencionados anteriormente.

b) A continuación se ofrecen algunos ejemplos de discriminación:

- no recomendar o considerar a un empleado para un ascenso u otro tipo de promoción debido a su género, raza, religión o creencias, etcétera;
- poner apodosos o realizar bromas despectivas u ofensivas basadas en el género, la raza, la religión o las creencias de una persona, etcétera;

- excluir a una persona por razones relacionadas con su género, raza, religión o creencias, etcétera; y
- realizar comentarios denigrantes sobre el lenguaje, la ropa (en particular las prendas que se llevan por motivos religiosos o culturales), o las características físicas (por ejemplo, cuando tienen que ver con la raza de una persona).

3.6 «Acoso» es todo comportamiento que i) va dirigido a otra persona y tiene por efecto ofender, humillar o intimidar a esa persona; ii) la persona que tiene ese comportamiento sabe o debería saber razonablemente que el comportamiento ofende, humilla o intimida a la otra persona; y iii) afecta a la capacidad de esa otra persona para desempeñar sus funciones en el trabajo y/o crea un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

a) El acoso puede involucrar a todo un grupo y darse entre personas de todos los niveles y con cualquier tipo de contrato. Para que haya acoso, no es necesario que el acosador tenga realmente la intención de que el comportamiento sea ofensivo o humillante. A la hora de evaluar la razonabilidad de las expectativas o percepciones, se tendrá en cuenta la perspectiva de la persona afectada por la conducta. Por lo tanto, en sus interacciones con los demás, las personas deben tener siempre en cuenta el punto de vista de la otra persona al evaluar si su conducta puede considerarse inaceptable en virtud de esta política.

b) A continuación se ofrecen algunos ejemplos de acoso:

- hacer comentarios humillantes u ofensivos a otra persona, oralmente o por escrito (por ejemplo, denigrar la competencia profesional o el aspecto físico de otra persona);
- proferir amenazas orales o escritas o adoptar comportamientos físicos amenazantes;
- denostar la reputación de otra persona mediante chismes o burlas, oralmente o por escrito (por ejemplo, en las redes sociales);
- ignorar o excluir repetidamente a alguien;
- impedir que otra persona realice su trabajo, por ejemplo, ocultando información;
- gritar;
- realizar de forma repetida gestos ofensivos, mirar fijamente o adoptar expresiones faciales agresivas;
- compartir o mostrar objetos, imágenes o vídeos ofensivos en cualquier formato;
- hacer uso de la violencia física, como golpear, empujar, dar patadas o lanzar objetos; y
- llevar a cabo cualquiera de las conductas anteriores de forma grupal (lo que se conoce también como acoso grupal o «*mobbing*»).

3.7 «Personas concernidas» comprende tanto a las personas afectadas como a los testigos y a las personas que intervienen en la situación que implica un comportamiento inadecuado y una posible conducta abusiva.

3.8 «Abusadores» son las personas del lugar de trabajo o relacionadas con este cuya conducta se ha determinado que constituye una conducta abusiva.

3.9 «Denuncia» se refiere a una queja formal y/o una notificación realizada con el fin de obtener una intervención temprana o una resolución informal, salvo que se especifique otra cosa.

3.10 Se espera que los administradores y supervisores dirijan las actividades de los miembros del personal, sean o no de plantilla, y de otras personas que estén bajo su supervisión de una manera respetuosa y constructiva y de acuerdo con los procedimientos y orientaciones establecidos para la gestión del rendimiento, y solo de este modo están autorizados a hacerlo. El cumplimiento de las responsabilidades de gestión y supervisión puede implicar la prestación de asesoramiento sobre el desempeño en el trabajo, la asistencia u otros comportamientos laborales, lo que puede dar pie a comentarios críticos para indicar ámbitos susceptibles de mejora, así como a la adopción o ejecución de decisiones difíciles que pueden suscitar desacuerdo. Las críticas constructivas y respetuosas en relación con el desempeño en el trabajo no se consideran normalmente conductas abusivas y no son el objeto de las disposiciones de esta política, sino que se abordan en el contexto de la gestión del desempeño.

II. Prevención

4. Obligaciones de los miembros del personal, sean o no de plantilla, y las otras personas

4.1. Para crear un entorno de trabajo respetuoso y armonioso es necesario que todos los miembros del personal, sean o no de plantilla, y las otras personas se comprometan a respetar los principios éticos de la OMS, en particular la integridad, el compromiso profesional y el respeto a la dignidad, la valía, la igualdad, la diversidad y la intimidad de todas las personas. En función de las condiciones de su relación jurídica con la OMS, todos ellos deben asumir las siguientes obligaciones:

- a) realizar un curso obligatorio de capacitación, en particular durante el proceso de iniciación o incorporación, para conocer las expectativas de comportamiento y familiarizarse con esta política y las demás políticas y procedimientos conexos, entre ellos la política y los procedimientos de denuncia de irregularidades y protección contra represalias dentro de la OMS («Política de Denuncia de Irregularidades dentro de la OMS»);⁷
- b) asistir a otras oportunidades de capacitación relacionadas con las conductas abusivas, en la medida de lo posible;
- c) demostrar su compromiso con la tolerancia cero hacia las conductas abusivas y tratar a todas las personas del entorno laboral con cortesía y respeto, siendo conscientes del propio comportamiento y de cómo puede ser percibido o recibido por los demás;
- d) no incurrir en conductas abusivas ni animar a otros a hacerlo;
- e) tomar conciencia, con la ayuda de la capacitación disponible, de las amenazas de acoso muy específicas que pueden sufrir los miembros de la comunidad LGBTIQ+;⁸

⁷ O toda política que la suceda.

⁸ Que incluye, en relación no exhaustiva, a lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer o en proceso de cuestionamiento.

- f) emprender las acciones que resulten apropiadas, en la medida que se sientan cómodos haciéndolo y, siempre que sea posible, tras consultar con la persona afectada, si son testigos de posibles conductas abusivas, y apoyar a las personas afectadas de la forma más conveniente, dentro de sus posibilidades;
- g) denunciar posibles conductas abusivas a través de canales oficiales u oficiosos y cooperar con investigaciones, auditorías y revisiones; y
- h) no tomar represalias, ni animar a otros a tomarlas, contra una persona que haya presentado una denuncia en virtud de esta política o que haya cooperado en una investigación sobre una denuncia de este tipo.

4.2. El incumplimiento de las obligaciones anteriores y, en el caso de los administradores y los supervisores, de las obligaciones adicionales que figuran en la sección 5, puede llegar en algunos casos a constituir una falta de conducta que, en el caso del personal de plantilla, puede dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias y, en el caso del personal que no es de plantilla y otras personas, a la adopción de medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS.

5. Obligaciones de los administradores y los supervisores

5.1. Además de dar ejemplo con su propio comportamiento, se espera que los administradores y los supervisores aborden con prontitud cualquier preocupación que pueda plantearse en relación con conductas que sean inapropiadas pero que no lleguen a constituir conductas abusivas, ya sea reiterando las normas de conducta esperadas, exigiendo el cese de la conducta inapropiada o recordando a la persona implicada que la persistencia de la conducta podría dar lugar a la adopción de nuevas medidas de conformidad con esta política.

5.2. Además de cumplir con las obligaciones que les incumben como miembros del personal, los administradores y los supervisores deberán:

- a) demostrar su compromiso con la prevención y la respuesta frente a las conductas abusivas, dar ejemplo mediante un alto nivel de exigencia en su conducta personal, teniendo presente el poder que les confiere su cargo, y tratar a todos los compañeros con cortesía y respeto;
- b) responder con prontitud a las denuncias y garantizar que se adopten las medidas necesarias que sean de su incumbencia con respecto a la persona afectada (por ejemplo, apoyo, medidas provisionales, etcétera);
- c) mantener un diálogo abierto dentro de sus unidades, supervisar los equipos de trabajo para detectar conductas que puedan ser contrarias a esta política y esforzarse por promover un entorno de trabajo armonioso;
- d) comunicar el contenido de esta política a su equipo a través de una reunión presencial anual⁹ y llamar la atención sobre cualquier información publicada disponible en relación con las consecuencias de su contravención; y

⁹ Esta tarea no se puede delegar.

- e) esforzarse por crear un ambiente en el que los miembros del personal, sean o no de plantilla, y las otras personas se sientan libres de expresar sus preocupaciones relacionadas con las conductas inapropiadas y animarles a utilizar, sin temor a represalias, los mecanismos oficiosos y oficiales y todos los servicios y mecanismos para recurrir que tienen a su disposición en la OMS.

6. Obligaciones de la OMS

Corresponden a la OMS las siguientes obligaciones:

- a) adoptar las medidas que resulten apropiadas para promover un entorno de trabajo armonioso y proteger a las personas que trabajan en la OMS de conductas abusivas, ya sea de modo preventivo o, en caso de que estas conductas se produzcan, recurriendo a las acciones contempladas en el artículo X del Estatuto del Personal, los artículos 1100 a 1199 del Reglamento de Personal u otras disposiciones pertinentes del marco regulatorio de la OMS;
- b) comprobar con diligencia las referencias y los antecedentes de los candidatos externos durante los procesos de contratación para garantizar que no se contrata a personas con un historial documentado de conductas abusivas probadas;¹⁰
- c) colaborar con los grupos de trabajo interinstitucionales de las Naciones Unidas para armonizar prácticas y establecer bases de datos comunes, siempre que convenga, y consolidar la información de que disponen con el fin de facilitar las intervenciones, la utilización de los recursos y la aplicación de las mejores prácticas, en particular los programas y los módulos de capacitación;
- d) requerir a contratistas, proveedores y asociados que se adhieran a la política de tolerancia cero frente a las conductas abusivas y se comprometan a tomar las medidas que procedan ante las denuncias de conductas abusivas, a falta de las cuales se podrán rescindir los arreglos contractuales o se podrán tomar otras medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS;
- e) ofrecer cursos específicos de capacitación dirigidos a los administradores y las personas responsables de brindar apoyo en cuestiones relacionadas con las conductas abusivas en el marco de esta política, con el fin de fortalecer las capacidades necesarias para establecer una comunicación eficaz con las personas afectadas y responder a dichas conductas de forma adecuada;
- f) ofrecer actividades de capacitación continua, sensibilización y fortalecimiento de capacidades destinadas a los funcionarios y el personal que no es de plantilla y, en la medida de lo posible, a otras personas, en materia de diversidad, respeto, igualdad y técnicas para intervenir ante conductas abusivas; y
- g) velar por que la información y los mecanismos expuestos en esta política para hacer frente a las conductas abusivas sean accesibles para todos los miembros del personal, así como, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta las condiciones de su relación jurídica con la OMS, para los miembros del personal que no es de plantilla y otras personas.

¹⁰ Si posteriormente se demuestra que una persona ha falseado su historial de conducta, puede ser objeto de una sanción disciplinaria o de otras medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS, incluido el despido o la rescisión del contrato.

III. Mecanismos y procedimientos de resolución¹¹

7. Intervención temprana y recepción y tramitación de denuncias de conductas abusivas presentadas al margen del procedimiento formal de denuncia

7.1. La intervención temprana para detectar preocupaciones, abordar conductas que se perciben como inapropiadas y solucionar conflictos puede ser eficaz para garantizar el cese de las conductas inapropiadas. El proceso para resolver un asunto a través de alguno de los canales descritos en esta sección (es decir, dirigirse al presunto infractor, solicitar la intervención de los administradores o los supervisores, acudir a las oficinas de recursos de la OMS para obtener asesoramiento y una posible solución informal, o intentar resolver el asunto de manera oficiosa a través de la mediación) no debería superar en principio los 90 días naturales. El hecho de haber intentado resolver un asunto a través de alguno de los canales descritos en esta sección, de forma infructuosa, no impide que se vuelva a intentar a través de otro de los canales descritos en la sección 7 o mediante una denuncia formal. La persona afectada puede seguir tratando de resolver el asunto por vías informales después de presentar una denuncia formal, siempre que lo haga de buena fe y sin perjuicio de los procedimientos oficiales. La denuncia formal se seguirá tramitando con normalidad, a menos que sea retirada de acuerdo con lo dispuesto en la sección H.

7.2. Es obvio que puede haber asuntos que no sea adecuado resolver a través de los canales descritos en la sección 7. Por este motivo, cabe presentar una denuncia formal sin buscar primero una resolución a través de estos canales.

A. Acercamiento al presunto abusador

7.3. Las personas afectadas pueden, de forma voluntaria y siempre que se sientan cómodas y seguras haciéndolo, realizar un acercamiento a los presuntos abusadores para alertarles de los comportamientos inapropiados o las posibles conductas abusivas y reclamar que dejen de practicarlas, ya que es posible que no sean conscientes del impacto negativo que tiene su comportamiento en los demás. No obstante, las diferencias de poder o rango, el miedo a las represalias o la naturaleza del comportamiento pueden dificultar una confrontación directa y, por lo tanto, no es necesario emprender este tipo de acciones.

B. Intervención de los administradores o supervisores

7.4. En circunstancias normales, las personas afectadas que crean que pueden haber sido objeto de comportamientos inadecuados o posibles conductas abusivas deben plantear la cuestión a su supervisor o a otros funcionarios de la escala jerárquica de su lugar de trabajo, siempre que la situación lo permita y se sientan cómodas haciéndolo. Se espera del administrador o supervisor a quien se dirijan estas personas que les ofrezca información sobre los diversos recursos que tienen a su disposición para

¹¹ Véase el **anexo 1**: Los distintos canales y pasos para abordar posibles conductas abusivas. Estos pueden variar en función de las condiciones de la relación jurídica de la persona afectada o del presunto abusador con la OMS, de conformidad con la presente política.

obtener asesoramiento, asistencia e información de forma confidencial sobre las opciones que ofrece el marco jurídico de la OMS para hacer frente a esa conducta, en función de las condiciones de su relación jurídica con la Organización. Estos recursos proporcionan diversos tipos de apoyo, tal como se describe en el párrafo 9.2, y son los siguientes: el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento («HRT») de la Sede o las personas que desempeñan estas funciones en las oficinas regionales y las oficinas en los países (colectivamente, «Recursos Humanos»); la Unidad de Ética («Ética» de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética («CRE»); la Oficina del Ómbudsman y Servicios de Mediación de la Sede o los ómbudsman regionales (colectivamente, «Ómbudsman»); las asociaciones de personal de las distintas oficinas; los Servicios de Salud y Bienestar del Personal («SHW») en la Sede y las oficinas regionales, incluido el psicólogo del personal, o el consejero del personal.

7.5. Además, siempre que la persona afectada consienta en que se lleve a cabo una intervención frente al presunto abusador en relación con el comportamiento inadecuado o las posibles conductas abusivas, se anima a los administradores o supervisores a consultar con Recursos Humanos, Ética o el Ómbudsman acerca de las medidas que podría ser apropiado adoptar. Estas medidas pueden consistir en un intercambio personal con el presunto abusador en relación con la conducta en cuestión, con el consentimiento de la persona afectada, o un diálogo facilitado entre la persona afectada y el presunto abusador, con el consentimiento de ambos. Una intervención de este tipo puede permitir que el asunto se aborde rápidamente a nivel gerencial. El administrador o supervisor deberá mantener un registro del desarrollo del asunto y de las intervenciones que haya llevado a cabo.

7.6. Todo administrador o supervisor que tenga noticia de un comportamiento inadecuado o de posibles conductas abusivas deberá proporcionar asesoramiento, asistencia y/o información de manera oportuna, respetuosa e imparcial. Cuando el administrador o supervisor no esté seguro de las medidas que corresponde adoptar deberá consultar con alguno de los recursos de orientación disponibles en la OMS, enumerados en el apartado 7.4. En los casos de conductas abusivas graves, como las agresiones físicas, los administradores o supervisores denunciarán el asunto a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna («IOS») sin demora.

C. Contacto con las oficinas de recursos de la OMS en busca de asesoramiento y de una posible resolución informal

7.7. Es posible que las personas afectadas y otras personas concernidas prefieran tratar su situación con alguno de los recursos de la OMS enumerados en el párrafo 7.4, y se les anima a hacerlo, ya que pueden obtener de ellos información sobre las opciones disponibles en el marco de la OMS y orientación sobre los recursos de apoyo a los que pueden acudir.¹² Previo consentimiento de la persona afectada, los colegas de los mencionados recursos pueden ayudar a las partes a resolver el asunto de manera oficiosa, por ejemplo mediante una reunión informal con el presunto abusador para hablar sobre la situación y buscar el modo de resolverla.

¹² En el párrafo 9.2 figura una lista de los recursos de apoyo de que dispone la OMS y del tipo de apoyo que puede prestar cada uno de ellos.

7.8. Uno de los instrumentos disponibles para plantear preocupaciones sobre comportamientos inapropiados y posibles conductas abusivas es la línea directa para la protección de la integridad,¹³ que recibe denuncias de todo el mundo y en todos los idiomas oficiales de la OMS de forma confidencial y, si así lo prefiere la persona que presenta la denuncia, anónima. Las denuncias pueden ser presentadas por cualquier persona que considere que ha sido víctima de conductas abusivas o que tenga conocimiento directo o indirecto de un incidente de este tipo. Las denuncias formuladas a través de la línea directa para la protección de la integridad son examinadas por la IOS, y pueden ser remitidas a una de las oficinas de recursos de la OMS anteriormente enumeradas y/o abordadas por la IOS, de conformidad con el procedimiento formal de denuncia que se establece en la sección 8.

7.9. Las personas afectadas pueden optar por hablar de su situación con un Ómbudsman,¹⁴ de forma estrictamente confidencial. En su calidad de interlocutor independiente y neutral, un Ómbudsman puede exponer las opciones disponibles y derivar los asuntos de acuerdo con los deseos de la persona afectada. También puede, con el consentimiento de la persona afectada, dirigirse a la persona que ha incurrido en el comportamiento inapropiado o en la posible conducta abusiva para explorar la posibilidad de llevar a cabo una mediación o para transmitir las preocupaciones de la persona afectada. El contacto con un Ómbudsman no pone en marcha automáticamente ningún procedimiento y es en sí mismo «extraoficial». Por lo tanto, las personas afectadas que visitan a un Ómbudsman siguen teniendo el control sobre cualquier decisión que deseen tomar después de examinar sus opciones en el curso de la visita. En virtud de su mandato y de sus normas profesionales, los Ómbudsman están sujetos a estrictas normas de confidencialidad. Salvo en circunstancias excepcionales, no se puede compartir ninguna documentación u otra información con otras oficinas de recursos de la OMS sin el consentimiento de la persona afectada o de la persona que busca apoyo.

D. Mediación

7.10. Las personas afectadas pueden dirigirse a un Ómbudsman para solicitar la resolución oficiosa de posibles conductas abusivas a través de la mediación.¹⁵ La mediación es un proceso informal, voluntario y confidencial destinado a resolver problemas relacionados con el trabajo y a promover un entendimiento común sobre un determinado asunto, en el que un mediador facilita la comunicación efectiva entre las partes con el fin de ayudarles a encontrar una solución mutuamente aceptable a sus problemas laborales. Al ser un proceso voluntario, la mediación solo puede tener lugar con el consentimiento de todas las partes implicadas. En la medida que es un proceso confidencial, las declaraciones efectuadas o los documentos elaborados en el curso de la mediación solo podrán utilizarse o invocarse en un procedimiento formal en circunstancias excepcionales.

7.11. El proceso de mediación puede concluir de una de las siguientes maneras:

- una o ambas partes deciden retirarse del proceso de mediación, algo que pueden hacer en cualquier momento;

¹³ <https://www.who.int/es/about/ethics/integrity-hotline>

¹⁴ Se puede encontrar más información en <http://intranet.who.int/homes/omb/>.

¹⁵ Para obtener información más detallada, véase el *Manual Electrónico de la OMS*, capítulo III.12.2.

- el mediador determina que el proceso de mediación no ha tenido éxito o ya no es apropiado; o
- el proceso de mediación conduce a una solución de mutuo acuerdo.

7.12. En caso de que el Ómbudsman considere que la mediación no es el canal adecuado para abordar una determinada preocupación relacionada con el trabajo, podrá estudiar con las partes, en el momento que estime oportuno, los demás canales disponibles.

8. Recepción y gestión de denuncias oficiales de conductas abusivas

A. Denuncias formales

8.1 Cuando la persona afectada no considere factibles o adecuadas las vías de resolución descritas en el apartado anterior, teniendo en cuenta las circunstancias, o cuando estas vías hayan resultado infructuosas, podrá presentar una denuncia formal por conductas abusivas, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento oficial de resolución que se expone a continuación. También podrán presentar denuncias formales de posibles conductas abusivas las personas que tengan conocimiento directo de las mismas o cualquier tercero.

8.2 Las denuncias formales deben presentarse al Director de la IOS en la siguiente dirección de correo electrónico, investigation@who.int,¹⁶ o a través de la línea directa para la protección de la integridad.

8.3 Las denuncias formales pueden presentarse de forma anónima y no están sujetas a plazos. No obstante, el anonimato de las denuncias y/o el paso del tiempo pueden hacer que algunas de estas denuncias sean más difíciles de investigar y perseguir en el marco de un procedimiento disciplinario interno. La demora puede dar lugar a la pérdida de pruebas o a la imposibilidad de interrogar al presunto abusador o a los testigos. En consecuencia, se anima a las personas afectadas a presentar una denuncia formal lo antes posible. En todos los casos, corresponderá a las entidades responsables en cada etapa del proceso determinar si existe base suficiente para seguir adelante.

8.4 En la medida de lo posible, en una denuncia formal de conductas abusivas se describirán incidentes específicos que puedan merecer esta calificación o que puedan constituir una pauta de conducta abusiva. Se incluirán en ella tantos detalles como sea posible, por ejemplo:

- nombre del presunto abusador;
- nombre del presunto afectado, si la denuncia es presentada por un tercero;
- fecha y lugar de los incidentes;
- descripción de los incidentes o las pautas de conducta;
- nombres de los testigos, si los hubiere;

¹⁶ <http://intranet.who.int/homes/ios/investigation/>.

- cualquier otra información pertinente, incluidas las pruebas documentales si se dispone de ellas, así como la infracción específica que la presunta conducta supone en relación con esta política a juicio de la persona que presenta la denuncia; y
- fecha de presentación de la denuncia y nombre de la persona que la presenta, salvo que se haga de forma anónima.

8.5 Si la persona que presenta la denuncia opta por hacerlo de forma anónima, debe proporcionar suficiente información sobre los motivos de las acusaciones y suficientes detalles o fundamentos de hecho como para que se pueda dar curso al procedimiento de forma responsable. De lo contrario, el asunto no puede tramitarse normalmente más allá de un examen inicial.

8.6 Se anima a las personas afectadas a llevar un registro escrito o electrónico con los detalles, las fechas, las horas y las circunstancias de los incidentes, así como del modo en que estos les han afectado a ellos y a su capacidad para trabajar eficazmente. Conviene documentar los nombres de los testigos y/o de cualquier persona que pueda tener información relevante. También se debería conservar cualquier documento pertinente u otra posible prueba física de la conducta en cuestión o de las circunstancias en que se dieron los incidentes.

8.7 El Director de la IOS acusará recibo de todas las denuncias formales por conductas abusivas, normalmente en el plazo de 10 días laborables a partir de su recepción.

8.8 Al recibir una denuncia formal completa, el Director de la IOS llevará a cabo un examen inicial del fondo del asunto.¹⁷ Como resultado de lo anterior, el Director de la IOS podrá, en consulta con el Director del HRT, recomendar cualquier medida provisional que considere oportuna hasta que se resuelva la denuncia formal. Cuando la denuncia por conductas abusivas pueda implicar un riesgo de represalias inmediatas o futuras en cualquier momento de la investigación, el Director de la IOS consultará con el Director de la CRE, quien podrá recomendar la adopción de medidas de prevención o protección frente a las represalias, cuando proceda, de conformidad con la política de denuncia de irregularidades de la OMS.¹⁸ Estas medidas no pueden aplicarse si la denuncia se hizo de forma anónima y se mantiene el anonimato.

8.9 En los casos en que la denuncia formal por conductas abusivas sea presentada por una persona distinta de la afectada, la OSI tendrá en cuenta el parecer o la situación de esta última antes de decidir si debe emprenderse una investigación. La seguridad de la persona afectada será en todo caso la principal consideración de la OSI.

8.10 Tras el examen inicial, que normalmente se completará en un plazo de 30 días naturales a partir de la recepción de la denuncia formal completa, el Director de la OSI determinará si está justificado o no realizar una investigación y/o si es necesario remitir el caso.

¹⁷ Cuando la denuncia oficial se refiera a una persona que sea miembro del personal de otra organización del sistema de las Naciones Unidas, o esté empleado por ella, lo normal será que la denuncia se remita a esa organización para su investigación. Cuando la denuncia oficial se refiera a un colaborador institucional, o a una entidad con la que la OMS mantiene relaciones oficiales y formales, lo normal será que la denuncia se remita a la entidad empleadora para su investigación.

¹⁸ [O toda política que la suceda.](#)

8.11 Si no se emprende ninguna investigación y no se deriva el asunto directamente para que se considere la adopción de medidas disciplinarias conforme a la sección E, el Director de la IOS, en consulta con el Director de la CRE, determinará, cuando exista riesgo de represalias, cuál de los siguientes enfoques corresponde adoptar e informará en consecuencia a la persona afectada:

- a) dar por concluido el asunto, al considerar que no se han producido en principio conductas abusivas, sin adoptar más medidas;
- b) dar por concluido el asunto, al considerar que no se han producido en principio conductas abusivas, y, después de mantener consultas con la persona afectada, trasladar la cuestión a fin de que se adopten medidas administrativas o gerenciales para abordar las cuestiones planteadas en la denuncia. Dichas medidas pueden incluir cursos obligatorios de capacitación, actividades de orientación, cambios de funciones o responsabilidades, advertencias u otras medidas correctivas que se consideren apropiadas, o
- c) con el consentimiento de la persona afectada, derivar el asunto para que se resuelva de manera informal.

8.12 En caso de que se emprendan investigaciones, la OMS se compromete a velar por que las denuncias por conductas abusivas se investiguen de manera imparcial, exhaustiva y oportuna, y con pleno respeto a los derechos de todas las partes. Las investigaciones a cargo de la IOS o bajo su responsabilidad, se efectúan de conformidad con lo dispuesto en la Carta y las directrices de la IOS, que se resumen en el documento titulado «*The Investigation Process*».¹⁹

8.13 Los miembros del personal que presenten una denuncia falsa por conductas abusivas a sabiendas y de forma deliberada, o con un desprecio temerario por la veracidad de las afirmaciones contenidas en ella, estarán sujetos a la adopción de medidas disciplinarias. En el caso del personal que no sea de plantilla y otras personas que presenten una denuncia de este tipo se aplicarán medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS.

i. Procedimiento posterior a la investigación cuando el presunto abusador es miembro del personal

8.14 Al término de la investigación, se elaborará un informe de investigación confidencial en el que se expondrán los hechos probados y las pruebas que se hayan reunido. El informe de investigación deberá llegar a una conclusión acerca de si las alegaciones de conducta abusiva están justificadas y si se ha producido alguna infracción de esta política. La IOS completará y presentará el informe de investigación al Director General cuando el presunto abusador sea miembro del personal de la Sede, y al Director Regional cuando sea miembro del personal regional, normalmente en un plazo de 180 días naturales²⁰ a partir de la fecha de inicio de la investigación.

¹⁹ [The Investigation Process o toda política o procedimiento que la suceda.](#)

²⁰ No obstante, este criterio de referencia puede ampliarse en función de una serie de factores, como la naturaleza y la complejidad del caso; la disponibilidad de posibles testigos; la prontitud de las declaraciones de los testigos; las necesidades operativas; la derivación al Director General y/o la identificación de un mecanismo alternativo; la contratación y/o la incorporación de recursos externos; u otros factores pertinentes que puedan estar fuera del control de la IOS.

8.15 En cuanto el Director General/Director Regional reciba el informe de investigación lo remitirá a un comité consultivo mundial sobre denuncias formales de conductas abusivas (el «Comité»). El Comité examinará el informe de investigación y formulará una recomendación al Director General/Director Regional sobre el modo de proceder apropiado, en consonancia con las opciones establecidas en el apartado 8.16, normalmente en un plazo de 60 días naturales a partir de la fecha de recepción del informe de investigación. El Comité presentará su recomendación de acuerdo con el mandato y método de trabajo establecidos por el Director General, que figuran en el **Anexo 2**.

8.16 En un plazo de 30 días naturales a partir de la recepción de las recomendaciones del Comité y tras el examen de las mismas, juntamente con el informe de investigación, el Director General²¹/Director Regional adoptará una o varias de las siguientes decisiones sobre el modo de proceder:

- a) **Cerrar el caso sin adoptar más medidas**, cuando los hechos probados por la investigación no justifiquen una denuncia por conductas abusivas, o cuando no existan pruebas o información suficientes para determinar si se produjeron las presuntas conductas abusivas;²²
- b) **Cerrar el caso con la adopción de medidas gerenciales**, cuando los hechos probados por la investigación lleven a la conclusión de que existe base factual para formular determinadas acusaciones y que, aunque estas no sean suficientes para justificar un procedimiento disciplinario, sí que justifican la adopción de una medida de este tipo;²³
- c) **Incoar un procedimiento disciplinario** contra el presunto abusador, de conformidad con el Reglamento de Personal, cuando los hechos probados por la investigación lleven a la conclusión de que las acusaciones son fundadas y que el comportamiento en cuestión puede constituir una conducta abusiva; o incoar dicho procedimiento contra la persona que presentó la denuncia formal, cuando los hechos probados por la investigación lleven a la conclusión de que presentó una denuncia falsa a sabiendas y de forma deliberada, o con un desprecio temerario por la verdad. El procedimiento disciplinario puede dar lugar a la imposición de sanciones que pueden llegar hasta la destitución sumaria; o
- d) **Adoptar otras medidas que resulten pertinentes**.

8.17 Al término de la investigación se informará del resultado del proceso tanto a la persona afectada como al presunto abusador, y ambas partes recibirán normalmente una copia del informe de investigación. Dicha información se aportará respetando el principio de confidencialidad aplicable al presunto abusador y a la persona afectada y de forma estrictamente confidencial.

ii. Procedimiento posterior a la investigación cuando el presunto abusador es miembro del personal que no es de plantilla u otra persona

²¹ Cuando el presunto abusador sea miembro del personal de una entidad acogida por la OMS o a la que esta preste servicios administrativos, la decisión se adoptará de acuerdo con el marco jurídico aplicable a esa entidad.

²² Aun cuando se decida cerrar el caso sin adoptar ninguna otra medida, la persona afectada puede seguir recurriendo a los recursos disponibles en la OMS que se indican en el párrafo 7.4 para obtener orientación.

²³ Las medidas gerenciales pueden incluir cursos obligatorios de capacitación, actividades de orientación, cambios de funciones o responsabilidades, advertencias u otras medidas que se consideren apropiadas.

8.18 Al término de una investigación de la IOS, se elaborará un informe de investigación confidencial en el que se expondrán los hechos probados y las pruebas que se hayan reunido. Cabe esperar asimismo una medida similar por parte de las entidades que colaboran con la OMS en relación con las personas a las que emplean. Cuando una investigación establezca que las acusaciones dirigidas contra un miembro del personal que no es de plantilla u otra persona son fundadas y que el comportamiento en cuestión podría constituir una conducta abusiva, el mencionado miembro del personal que no es de plantilla o, dependiendo de las circunstancias, la otra persona, recibirá las pruebas existentes en su contra, incluido el informe de investigación, y tendrá la oportunidad de responder a las acusaciones y de aportar cualquier prueba adicional que estime pertinente. Si el Director de Recursos Humanos, en el caso del personal que no es de plantilla o de otras personas que trabajen en la Sede, o el Director Regional de Recursos Humanos, en consulta con el Director de Recursos Humanos, en el caso del personal que no es de plantilla o de otras personas que trabajen en las regiones, según proceda, determinan que el comportamiento en cuestión ha ocurrido y constituye una conducta abusiva, adoptarán medidas acordes con las condiciones de la relación jurídica que mantenga el abusador con la OMS, tales como la rescisión o la no renovación de los contratos individuales, la prohibición de la recontratación o la exclusión de los procesos de contratación. Cuando la presunta conducta abusiva no resulte probada, el caso puede cerrarse sin que se adopten más medidas o con la adopción de medidas gerenciales, o bien pueden adoptarse otras medidas que resulten pertinentes, dependiendo de las circunstancias del caso. Al término de la investigación se informará a la persona afectada y al presunto abusador del resultado del proceso. Dicha información se aportará respetando el principio de confidencialidad aplicable al presunto abusador y a la persona afectada y de forma estrictamente confidencial.

B. Investigación a petición del Director General

8.19 Normalmente, solo se examinan las denuncias de conductas abusivas presentadas de forma oficial conforme a lo dispuesto en el apartado 8.2. No obstante, el Director General puede solicitar la investigación de presuntas conductas abusivas por iniciativa propia, con o sin referencia a una denuncia formal.

C. Remisión a las autoridades nacionales

8.20 Si al término de una investigación la OMS llega a la conclusión de que se han formulado acusaciones verosímiles de posibles conductas delictivas, el asunto subyacente deberá abordarse de conformidad con el marco jurídico y las prácticas aplicables de la OMS, incluida la remisión de dichas denuncias a las autoridades nacionales.

D. Separación del servicio en la OMS antes de que se adopte una decisión definitiva sobre la denuncia formal

8.21 Si el presunto abusador se separa del servicio en la OMS antes de que se adopte una decisión definitiva sobre la denuncia formal, se revisará el asunto y, en caso de confirmarse las mencionadas conductas, se podrán adoptar las medidas administrativas que resulten pertinentes. La OMS puede comunicar las violaciones de lo dispuesto en esta política a otros organismos del sistema de las Naciones

Unidas y/o a sus donantes y asociados, y/o prohibir al culpable el acceso a futuros empleos y adquisiciones.

E. Remisión directa por parte del Director de la IOS para que se considere la adopción de procedimientos disciplinarios u otras medidas

8.22 En determinados casos —por ejemplo, cuando ya en la fase de examen inicial existan pruebas manifiestas suficientes para determinar que el presunto abusador ha incurrido en conductas abusivas— el Director de la IOS, en consulta con el Director de la HRT, en el caso de los miembros del personal de la Sede, y con el Director del Departamento de Administración y Finanzas²⁴ («DAF»), en el caso de los miembros del personal de las regiones, puede recomendar al Director General/Director Regional que se estudie la posibilidad de incoar un procedimiento disciplinario.²⁵ Cuando el presunto abusador sea un miembro del personal no de plantilla u otra persona, el Director de la IOS podrá recomendar al Director de la HRT, en caso de que el presunto abusador trabaje en la Sede, y al Director Regional de Recursos Humanos, en caso de que el presunto abusador trabaje en una región, que se considere la posibilidad de adoptar medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS.

F. Tramitación de las denuncias formales de conductas abusivas en casos que puedan suponer un posible conflicto de intereses para la IOS

8.23 Las denuncias de conductas abusivas contra funcionarios o miembros del personal de la IOS o contra su Director no serán investigadas por la IOS y se remitirán al Director General, quien podrá solicitar el asesoramiento del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión.

8.24 Cuando exista un conflicto de intereses real o potencial que aconseje que la IOS se abstenga de llevar a cabo el examen inicial o la investigación de un determinado caso, la denuncia se remitirá al Director General, que establecerá un mecanismo alternativo. En tales circunstancias, el plazo aplicable comenzará a partir de la recepción de la denuncia formal por el mecanismo alternativo.

G. Mecanismos de apelación

8.25 Tanto la persona afectada como el presunto abusador pueden solicitar la revisión de las decisiones finales adversas o de una presunta omisión de decisión en relación con esta política, de acuerdo con el mecanismo de solución de controversias previsto en sus condiciones de contratación con la OMS.

H. Desistimiento de la denuncia

8.26 Si una persona que ha presentado una denuncia por conductas abusivas desea desistir de su denuncia en alguna fase previa a la adopción de una decisión definitiva, deberá dirigir una solicitud por escrito al Director de la IOS. Cuando el presunto abusador sea un miembro del personal, el Director General/Director Regional podrá, previa consulta con el Director de la IOS y el Director de la HRT/DAF,²⁶ o bien aceptar el desistimiento o bien optar por seguir adelante con el proceso. Cuando el presunto

²⁴ O cargo equivalente.

²⁵ Podrán adoptarse medidas provisionales, de conformidad con lo dispuesto en la sección 11.

²⁶ O cargo equivalente.

abusador sea un miembro del personal no de plantilla u otra persona, el Director del HRT, en caso de que el presunto abusador trabaje en la Sede, y el Director Regional de Recursos Humanos correspondiente, en consulta con el Director del HRT, en caso de que el presunto abusador trabaje en una región, podrán, previa consulta con el Director de la IOS, o bien aceptar el desistimiento o bien optar por seguir adelante con el proceso.

I. Divulgación no autorizada de información confidencial

8.27 La información o documentación relativa a una denuncia por conductas abusivas o derivada de ella (que incluye, entre otros asuntos, las identidades de las personas afectadas, las personas concernidas, los presuntos abusadores y/o los eventuales testigos o personas de apoyo, así como la naturaleza de las denuncias, el estado o el resultado de una investigación, etcétera) debe tratarse de forma estrictamente confidencial, salvo en aquellos casos en los que sea pertinente divulgarla en el curso de una investigación, conforme a la presente política, o cuando lo autorice oficialmente el Director General.

8.28 La divulgación no autorizada de la identidad de las personas concernidas, del estado de una investigación y/o de cualquier otra información o documentación relacionada con una denuncia por conductas abusivas o derivada de ella queda estrictamente prohibida y puede dar lugar, en el caso de los miembros del personal, a la imposición de medidas disciplinarias y, en el caso de los miembros del personal que no son de plantilla y de otras personas, a medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS.

IV. Apoyo

9. Orientación y apoyo confidenciales

9.1. La OMS reconoce que la persona afectada puede necesitar orientación y apoyo en diferentes etapas, en particular:

- a) antes de presentar una denuncia, en relación con las opciones existentes para abordar el asunto;
- b) en el curso de cualquier proceso, sea formal o informal; y
- c) a la conclusión de cualquier proceso, sea formal o informal, o de cualquier investigación, así como en la fase posterior.

9.2. Pueden existir diferencias en cuanto al apoyo disponible para las personas afectadas, dependiendo de su relación jurídica con la OMS. A continuación se indican las oficinas o entidades que pueden estar disponibles para proporcionar apoyo y orientación a los miembros del personal, sean o no de plantilla, y a otras personas, según proceda:

Oficina/función	Apoyo proporcionado
-----------------	---------------------

Ética	- Información y asesoramiento sobre los mecanismos y procesos de resolución disponibles en la OMS - Información sobre posibles medidas provisionales y preocupaciones relativas a represalias, en su caso - Derivación a servicios locales internos y externos especializados en violencia contra la mujer, violencia contra las personas LGBTIQ+, incluidos los casos de género no conforme, o apoyo a los hombres que sufren violencia, en la medida en que estén disponibles (este apoyo puede estar disponible a través de las oficinas de ONU Mujeres en los países)
Administrador/supervisor de primer o segundo nivel	- Información sobre la forma de obtener asesoramiento confidencial, asistencia e información acerca de las opciones disponibles en el marco jurídico de la OMS - Apoyo práctico para hacer frente a presuntos incidentes, incluyendo la posibilidad de propiciar un diálogo facilitado entre colegas sobre la conducta en cuestión, cuando proceda.
HRT en la Sede o personas que desempeñan funciones de Recursos Humanos en las oficinas regionales y las oficinas en los países	- Información sobre las opciones de denuncia disponibles en la OMS - Información sobre posibles medidas cautelares, en su caso - Apoyo y orientación sobre el modo de denunciar ante las autoridades locales y lo que se puede esperar de ellas, en particular si el presunto comportamiento constituye un delito
Oficina del Ómbudsman y Servicios de Mediación en la Sede u Ómbudsman regionales	- Discusión confidencial de las opciones disponibles para hacer frente a posibles conductas abusivas, incluidos los mecanismos de denuncia disponibles en la OMS, así como información y asesoramiento al respecto.
Oficial de Seguridad u Oficina de Seguridad de las Naciones Unidas	- Asistencia inmediata para la seguridad y la protección física - Documentación de incidentes relacionados con la seguridad y la protección física
Asociaciones del personal de las distintas oficinas	- Información y asesoramiento sobre las opciones de denuncia disponibles en la OMS - Apoyo y orientación durante el proceso
Consejero/psicólogo del personal	- Apoyo psicosocial - Recomendaciones para la derivación a servicios internos o externos de apoyo psicosocial, a ser posible en el país de destino
SHW en la Sede y las oficinas regionales	- Apoyo médico - Información sobre seguros médicos de bajo coste disponibles en el lugar de destino para las personas que no estén aseguradas

9.3. Se puede contactar con las entidades mencionadas a través de múltiples canales, entre ellos el correo electrónico, el teléfono o, cuando sea posible, en persona. La información de contacto pertinente se encuentra disponible en <https://intranet.who.int/sites/paac/>.

9.4. Las distintas formas de apoyo que se enumeran en esta sección podrán seguir estando disponibles mientras la persona afectada continúe al servicio de la OMS. A partir de entonces, las personas que hayan dejado el servicio de la OMS podrán disponer de las siguientes formas de apoyo:

- a) derecho a la cobertura asistencial o a la atención de salud después de la separación del servicio, cuando esté disponible de acuerdo con la política de la OMS; y
- b) indemnización por lesiones o enfermedades imputables al servicio, cuando proceda de acuerdo con la política de la OMS.

9.5. De conformidad con el *Manual Electrónico de Recursos Humanos*, III.20, anexo 7.E, párrafo 9.4, el Comité Asesor de Reclamaciones de Indemnización («ACCC») no examinará ninguna reclamación de reconocimiento de una lesión o enfermedad imputable al servicio y causada por presuntas conductas abusivas, según la definición de la Organización, a menos que la denuncia por tales conductas haya sido objeto de una investigación por parte de la IOS. Ahora bien, es importante asegurarse de cumplir con el plazo establecido para presentar una reclamación al ACCC, con independencia de la situación en que se encuentre la investigación de la IOS. Una vez recibida la reclamación dentro del plazo establecido, el ACCC aplazará su examen hasta que se haya completado la investigación y se le haya remitido una copia del informe correspondiente. El ACCC utilizará el informe de investigación de la IOS para determinar cuáles son los hechos en relación con la reclamación. No obstante, la conclusión a la que se haya llegado acerca de si una determinada conducta constituye o no una conducta abusiva, según la definición de la Organización, no será necesariamente determinante para la reclamación de un miembro del personal.

9.6. Si las conductas abusivas implican violencia física, se aconseja que las personas afectadas se pongan en contacto, según corresponda y en la medida de lo posible, con los servicios de seguridad de emergencia de su lugar de trabajo y/o con la policía, y que busquen atención médica urgente. Algunos casos de conductas abusivas pueden constituir delitos penales y pueden ser investigados más adecuadamente por las autoridades locales, entre ellas la policía. Las personas afectadas pueden solicitar el apoyo y la orientación de Recursos Humanos sobre el modo de informar a las autoridades locales y lo que pueden esperar de ellas.

10. Desempeño en el trabajo

10.1 Cuando la OMS tenga conocimiento de la existencia de una persona afectada, comprobará si se han visto afectados su desempeño o su comportamiento en el trabajo. La OMS ofrecerá apoyo a la persona afectada y colaborará con ella para abordar los ámbitos en que se ha visto afectada, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las circunstancias aplicables en las evaluaciones del desempeño, sin perjuicio de la necesidad de adoptar las medidas gerenciales apropiadas en tales circunstancias.

10.2 Cabe considerar la posibilidad de introducir adaptaciones razonables en respuesta a los problemas conexos de desempeño en el trabajo, como por ejemplo:

- a) establecer un nuevo plan de trabajo para la persona afectada; o
- b) conceder licencias o establecer arreglos de trabajo alternativos.

10.3 Al comunicar estas adaptaciones a los supervisores o a los compañeros de trabajo, según proceda, se tendrá debidamente en cuenta la confidencialidad.

11. Medidas provisionales

11.1 La OMS reconoce que puede ser necesario adoptar medidas provisionales para prestar apoyo a la persona afectada, garantizar la integridad de la investigación y de las pruebas, impedir que se produzca o repita la conducta prohibida, o evitar represalias. Las medidas provisionales también pueden ser necesarias para proteger los intereses de la OMS, en particular el funcionamiento eficaz de la oficina. Cabe incluir entre estas medidas, entre otras cosas:

- a) medidas dirigidas a separar físicamente al presunto abusador y a la persona afectada;
- b) el traslado (por ejemplo, reasignación, préstamo, etc.) del presunto abusador o de la persona afectada a otro puesto o función vacante;
- c) la concesión de una licencia especial al presunto abusador o a la persona afectada;
- d) la modificación temporal las relaciones jerárquicas;
- e) la concesión de una licencia administrativa al presunto abusador; o
- f) cualquier otra medida o combinación de medidas que resulte adecuada, en la medida en que sea compatible con las políticas y las prácticas de la OMS.

11.2 El HRT o Ética se encargarán de recomendar y/o implementar las medidas provisionales, según corresponda, de acuerdo con esta política.

12. Persona de apoyo que acompaña a la persona afectada y al presunto abusador

12.1 En consideración del carácter singularmente personal y delicado de las conductas abusivas, tanto las personas afectadas como los presuntos abusadores podrán estar acompañados por un miembro del personal o una persona de su elección para que les brinde apoyo durante los procesos formales o informales que correspondan, de acuerdo con esta política. Este apoyo debe limitarse al apoyo emocional y no puede extenderse a la representación o la defensa jurídicas.

12.2 La persona de apoyo debe estar razonablemente disponible para cumplir con su función y no debe encontrarse sujeta a ningún posible conflicto de intereses. En particular, no debe ser testigo (sea directo o de corroboración) de la denuncia por conductas abusivas, ya que eso supondría un conflicto de intereses. La persona de apoyo deberá revelar inmediatamente cualquier posible conflicto de intereses al Director del HRT, al Director de la CRE, al Director de la IOS o al Ómbudsman, según proceda.

12.3 La persona de apoyo debe mantener en estricta confidencialidad la información relacionada con la denuncia por conductas abusivas, o derivada de esta, salvo que proceda revelarla en el curso de una investigación o en cumplimiento de alguna obligación de proporcionar información al Director, la

CRE o los SHW. La divulgación no autorizada de la identidad de las personas concernidas o de cualquier otra información o documentación relacionada con la denuncia está estrictamente prohibida y puede dar lugar, en el caso de los miembros del personal, a la imposición de medidas disciplinarias y, en el caso de los miembros del personal que no sean de plantilla, a medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS.

12.4 En aras de salvaguardar la integridad de una investigación, la OMS podrá excluir a la persona de apoyo si considera que está perturbando u obstaculizando de alguna manera el proceso, por ejemplo respondiendo a preguntas o hablando en nombre de la persona afectada o del presunto abusador, según proceda.

12.5 En términos más generales, la OMS puede oponerse razonablemente, en cualquier etapa de un proceso formal o informal, a que esté presente una persona determinada si tiene motivos para creer que existe un conflicto de intereses o que su presencia podría poner en peligro el proceso. En tales casos, la persona afectada o el presunto abusador, según proceda, podrá elegir a una persona alternativa que sea fácilmente accesible y esté disponible para acompañarla, siempre que esa medida no suponga un retraso en el proceso.

13. Seguimiento posterior a la decisión

Una vez concluida la investigación y tomada una decisión sobre el resultado, la OMS adoptará las medidas adecuadas para llevar a cabo un seguimiento de la situación. Estas medidas pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- a) Que el HRT se asegure de que las medidas administrativas o disciplinarias adoptadas como resultado de la investigación de los hechos se apliquen debidamente; y
- b) Cuando proceda en función de la naturaleza y la gravedad de las conductas comprobadas, Ética llevará a cabo un seguimiento periódico de la situación de la persona afectada, del presunto abusador y de las unidades de trabajo concernidas, a fin de garantizar que ninguna de las partes sea objeto de represalias como consecuencia de la investigación, de sus conclusiones o de su resultado. En caso de que se detecten represalias, se adoptarán las medidas oportunas, incluidas, en su caso, las previstas en la política de denuncia de irregularidades de la OMS.

14. Protección contra las represalias

14.1 Todos los miembros del personal, sean o no de plantilla, y las otras personas tienen derecho a invocar los procedimientos aplicables previstos en esta política sin temor a la intimidación ni a recibir un trato desfavorable. Si alguna persona considera que está siendo objeto de represalias, debe ponerse en contacto con Ética.

14.2 Toda persona que denuncie posibles conductas abusivas o que coopere con una investigación sobre este tipo de denuncias, aunque sea en calidad de testigo, tiene derecho a no ser objeto de represalias, de conformidad con la política de denuncia de irregularidades de la OMS,²⁷ cuando sea

²⁷ O cualquier política que la suceda.

aplicable, con independencia del resultado de la denuncia. Toda persona que denuncie posibles conductas abusivas deberá ser informada de este derecho.

14.3 Las represalias contra una persona que denuncie posibles conductas abusivas o que coopere con la investigación de una denuncia de este tipo constituyen una conducta indebida. Todo miembro del personal que ejerza represalias será objeto de medidas gerenciales, administrativas y/o disciplinarias acordes con el Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal de la OMS y con sus políticas. En el caso de los miembros del personal que no sean de plantilla y de otras personas se aplicarán medidas acordes con las condiciones de su relación jurídica con la OMS.

V. Consideraciones adicionales

15. Recopilación y utilización de datos

15.1 La Organización recopilará datos periódicamente, los analizará y los difundirá a través de informes entre el personal, la dirección, las oficinas de recursos de la OMS y otras entidades, con el fin de orientar el desarrollo de las actividades de divulgación, las intervenciones y las actualizaciones de las políticas pertinentes.

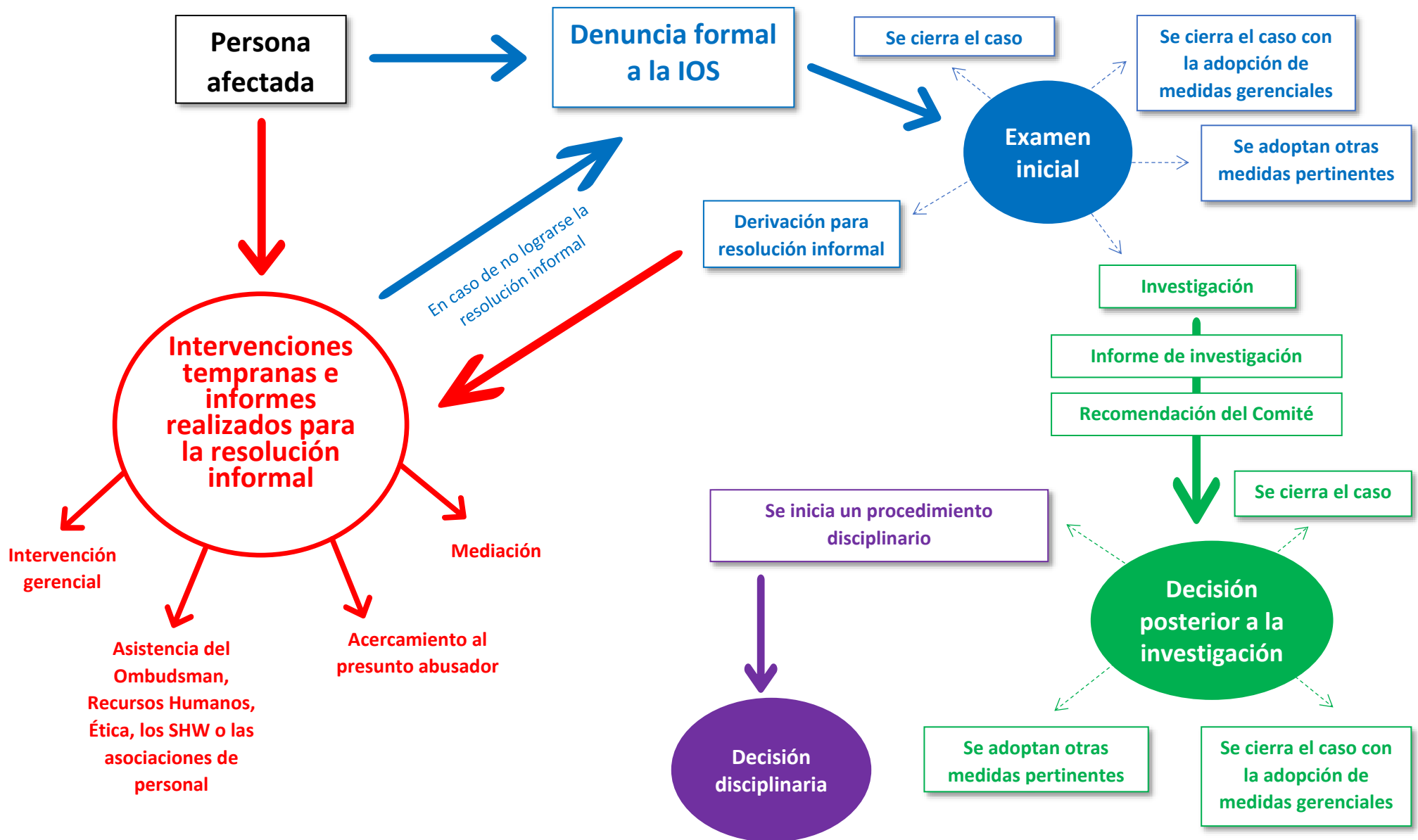
15.2 Se guardarán datos e información anonimizados para que se puedan llevar a cabo actividades de seguimiento y análisis, tanto internas como externas, de las conductas abusivas. La comunicación anual sobre asuntos disciplinarios que publica el Director del HRT incluirá una relación de las medidas disciplinarias impuestas en casos confirmados de conductas abusivas. La OMS podrá comunicar las infracciones de las disposiciones de esta política a otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a las bases de datos de control pertinentes, y/o a los donantes y asociados.

16. Aplicación

16.1 El Director General es el responsable de garantizar la aplicación de esta política y tiene la obligación general de supervisar su eficacia.

16.2 Esta política se revisará periódicamente y en función de las necesidades, si bien deberá hacerse como mínimo cada tres años, teniendo en cuenta la información obtenida a partir de las actividades de seguimiento y cualquier cambio en las estructuras, las políticas complementarias y el contexto de la OMS que pueda afectar a su aplicación.

Anexo 1: Los distintos canales y pasos para abordar posibles conductas abusivas



Los distintos canales y pasos pueden variar en función de las condiciones de la relación jurídica del afectado o el presunto abusador con la OMS, de acuerdo con esta política.

Anexo 2: Mandato y método de trabajo del Comité Consultivo Mundial sobre denuncias formales de conductas abusivas

El mandato y método de trabajo del Comité Consultivo Mundial sobre denuncias formales de conductas abusivas (el «Comité») quedan establecidos por el Director General de conformidad con las disposiciones de la política de prevención y lucha contra las conductas abusivas (la «Política»).

A continuación se exponen las disposiciones del mandato y método de trabajo:

1. Antecedentes

La función del Comité es examinar los informes de investigación confidenciales relativos a las denuncias de conductas abusivas¹ («Informes de investigación»)² y formular recomendaciones al Director General/Director Regional sobre el modo de proceder pertinente de acuerdo con las opciones establecidas en la Política, a saber:

- i) cerrar el caso sin adoptar más medidas;
- ii) cerrar el caso con la adopción de medidas gerenciales;
- iii) iniciar un procedimiento disciplinario, de conformidad con el Reglamento de Personal, contra el presunto abusador o contra la persona que haya presentado la denuncia formal, si el informe de investigación establece que ha presentado una denuncia falsa a sabiendas y de forma deliberada o con un desprecio temerario por la verdad; o
- iv) adoptar otras medidas que resulten pertinentes.

2. Composición del Comité; duración del mandato

2.1. El Comité está integrado por:

- i) cinco funcionarios elegidos por el personal;
- ii) cinco funcionarios nombrados por el Director General en consulta con los Directores Regionales; y
- iii) cinco funcionarios de categoría superior nombrados por el Director General en consulta con los Directores Regionales. Los miembros de este grupo ejercerán la presidencia del Comité.

2.2. Al nombrar o elegir a los miembros del Comité se deberá prestar especial atención a lograr, en la medida de lo posible, una representación equilibrada y diversa en cuanto a género, edad y rango.

2.3. La duración del mandato de los miembros del Comité nombrados por el Director General o elegidos por el personal será de dos años. Se podrá renovar el nombramiento o la elección de cualquiera de los miembros.

2.4. En el momento del nombramiento o la elección, y antes de participar por primera vez en las reuniones de los cuadros, los miembros deben asistir a un curso de capacitación sobre el marco jurídico y los principios aplicables a las conductas abusivas en la OMS. Para poder permanecer en el Comité, los miembros deben asistir dos veces al año a los cursos de capacitación que imparte

¹ La discriminación, el abuso de autoridad y el acoso.

² En el presente documento, las referencias a los «Informes de investigación» incluyen los anexos adjuntos en tales informes.

la CRE, con el apoyo del HRT en los aspectos jurídicos. Entre otras materias, en los cursos se proporcionará información sobre el marco jurídico aplicable y en particular sobre la evolución reciente de la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

- 2.5. Los miembros del Comité deberán disponer de un tiempo asignado para el desempeño de sus funciones.
- 2.6. Las personas que hayan sido objeto de medidas disciplinarias o administrativas a raíz de un procedimiento disciplinario por haber incurrido en conductas abusivas no podrán ser miembros del Comité.

3. Secretario del Comité; duración del mandato

- 3.1. El Secretario será un funcionario y la descripción de su puesto incluirá las funciones de Secretario del Comité.
- 3.2. El Secretario es el encargado de realizar las siguientes tareas:
 - i) preparar los documentos pertinentes para que el Comité los examine;
 - ii) ocuparse de la correspondencia, en particular de la recepción de los Informes de investigación del Director General/Director Regional y del envío de la recomendación del Comité al Director General/Director Regional;
 - iii) programar las reuniones y ayudar al Presidente a garantizar que el Comité cumpla con los plazos establecidos;
 - iv) mantener y actualizar los archivos alojados en la plataforma digital del Comité y gestionar el acceso de sus miembros cuando sea necesario;
 - v) documentar el cumplimiento de los requisitos de capacitación por parte de los miembros del Comité, así como por la suya propia;
 - vi) velar por que todas las notas de las deliberaciones del Comité que se hayan tomado en relación con cada caso se destruyan tras la recepción de la decisión pertinente del Director General/Director Regional; y
 - vii) presentar un informe anual al Director General sobre los casos y las recomendaciones formuladas por el Comité.
- 3.3. El Secretario deberá estar familiarizado con el mandato y el método de trabajo del Comité, realizar los cursos de capacitación estipulados en el apartado 2.4 y respetar los mismos requisitos estrictos de confidencialidad que los miembros del Comité.
- 3.4. Las personas que hayan sido objeto de medidas disciplinarias o administrativas a raíz de un procedimiento disciplinario por haber incurrido en conductas abusivas no podrán desempeñar el cargo de Secretario del Comité.

4. Principios generales

Tanto los miembros como el Secretario del Comité deberán observar los siguientes principios generales:

- i) Atenerse estrictamente a lo dispuesto en la Política y, según proceda, en el Estatuto del Personal de la OMS, el Reglamento de Personal y el *Manual Electrónico*;

- ii) Respetar la estricta confidencialidad de los informes de investigación y las deliberaciones del Comité, tanto en cuestiones generales como en relación con casos concretos. Salvo autorización expresa del Director General/Director Regional, la mencionada confidencialidad prohíbe, entre otras cosas, las comunicaciones referentes a la labor del Comité entre los miembros del mismo, por un lado, y las personas afectadas, los presuntos autores de las conductas abusivas, las personas entrevistadas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna («IOS») o cualquier otro tercero, por el otro;
- iii) Mantener la independencia frente a las presiones externas y ejercer un juicio independiente e imparcial, desde el reconocimiento de que los miembros no representan a ningún colectivo en particular;
- iv) Llevar a cabo el trabajo del Comité de forma sistemática y objetiva; y
- v) Trabajar de forma cooperativa y en una atmósfera de respeto mutuo, fomentando al mismo tiempo un debate franco.

5. Método de trabajo

Establecimiento del cuadro de expertos

- 5.1. Una vez recibido el Informe de investigación, el Director General/Director Regional enviará tres copias del mismo, con carácter estrictamente confidencial, al Secretario, quien remitirá inmediatamente una copia a uno de los miembros enumerados en el apartado 2.1(iii), que actuará como Presidente. Tras recibir el Informe de Investigación, el Presidente designará a un miembro de cada uno de los otros dos grupos enumerados en el párrafo 2.1 para que forme parte de un cuadro de tres personas que se encargará de examinar el Informe de investigación («el Cuadro»). El Secretario facilitará a los miembros del Cuadro designados por el Presidente, de forma confidencial, los nombres de la persona afectada, del presunto abusador y de las personas entrevistadas por la IOS. De este modo los miembros designados dispondrán de la información necesaria para cumplimentar la declaración de intereses a la que se refiere el apartado 5.2.
- 5.2. Los miembros designados para formar parte del Cuadro deberán declarar por escrito, en relación con cada caso, todos los conflictos de intereses reales o percibidos que puedan existir, para lo cual deberán cumplimentar la declaración que figura en la parte I del anexo A y presentarla al Secretario con carácter confidencial. Los conflictos de intereses pueden surgir, por ejemplo, a raíz de una relación de supervisión; de la prestación de servicios en un mismo departamento; de la existencia de vínculos de sangre, matrimonio o amistad; o de un conflicto o disputa anterior con la persona afectada, el presunto abusador o la persona entrevistada por la IOS. Los miembros designados para formar parte del Cuadro también deben formalizar el compromiso que figura en la parte II del anexo A. El Secretario deberá cumplimentar también la declaración de intereses para cada caso y presentarla al Presidente.
- 5.3. Una vez recibida la declaración de intereses a la que se refiere el apartado 5.2, el Presidente decidirá si corresponde sustituir a alguno de los miembros designados para formar parte del Cuadro por otro miembro de su grupo, de acuerdo con la relación que figura en el apartado 2.1(i) o 2.1(ii), según proceda, o bien adoptar otras medidas apropiadas (por ejemplo, la designación de un suplente en caso de que todos los miembros tengan conflictos de intereses). Si el Presidente tiene un conflicto de intereses real o percibido, será sustituido por otro miembro de su grupo, de acuerdo con la relación que figura en el apartado 2.1(iii), el cual ejercerá las funciones de

Presidente en relación con el examen del Informe de investigación y la adopción de medidas conexas. Si el Secretario tiene un conflicto de intereses real o percibido, el Presidente remitirá el asunto al Jefe de Gabinete para que designe a una persona alternativa que ejerza las funciones de Secretario en relación con el caso.

- 5.4. Cuando un miembro designado para formar parte del Cuadro sea sustituido por otro miembro, se repetirá el proceso descrito en los párrafos 5.1 a 5.3, en relación con los conflictos de intereses reales o percibidos.
- 5.5. Una vez concluido el proceso descrito en los párrafos 5.1 a 5.4, el Secretario notificará los nombres de los miembros designados para formar parte del Cuadro a la persona afectada y al presunto abusador, quienes podrán formular observaciones sobre la composición del mismo. Estas observaciones deberán presentarse al Secretario en el plazo de 5 días hábiles a partir de la recepción de la notificación por parte de la persona afectada o el presunto abusador. Si este plazo expira sin que haya respuesta, el Cuadro se constituirá con la composición prevista. Cualquier observación relativa a la idoneidad de algún miembro designado para formar parte del Cuadro deberá estar motivada. En caso de recibirse alguna observación, se llevará a cabo el proceso descrito en el apartado 5.3.
- 5.6. El Cuadro se constituirá normalmente en el plazo de 15 días a partir de la recepción por parte del Secretario del Informe de investigación del Director General/Director Regional.

Reuniones del Cuadro

- 5.7. Una vez concluido el proceso descrito en los párrafos 5.1 a 5.5, y antes de la primera reunión del Cuadro, el Secretario proporcionará una copia estrictamente confidencial del Informe de investigación a sus dos miembros restantes, aparte del Presidente.
- 5.8. El Presidente convocará una reunión del Cuadro para examinar el Informe de investigación, normalmente dentro de los 15 días siguientes a su constitución.
- 5.9. Las reuniones se celebrarán de forma presencial, por videoconferencia o conferencia telefónica, o una combinación de estas opciones. Las reuniones tendrán carácter privado.

Recomendación del Cuadro

- 5.10. El Cuadro deberá basar su recomendación exclusivamente en el examen del Informe de investigación. De ello se desprende que el Cuadro no tiene autoridad, entre otras cosas, para escuchar a los testigos o para solicitar declaraciones de nuevos testigos o cualquier otra documentación que no esté incluida en el Informe de investigación.
- 5.11. Una vez examinado el Informe de investigación, el Cuadro dirigirá una recomendación motivada al Director General/Director Regional sobre el modo de proceder apropiado, conforme a las opciones establecidas en el párrafo 1. La recomendación quedará recogida en una comunicación escrita que deberán firmar los tres miembros del Cuadro y que el Secretario transmitirá de forma estrictamente confidencial. Las recomendaciones relativas a la administración de la Organización, y/o las recomendaciones de carácter general, se formularán en el informe del Comité al Director General, de manera separada e independiente del informe del Cuadro sobre cualquier Informe de Investigación individual.

- 5.12. Siempre que sea posible, los miembros del Cuadro llegarán a una posición consensuada. Sin embargo, cuando haya miembros que tengan una opinión divergente, esta se incluirá en la comunicación dirigida al Director General/Director Regional, con indicación de los motivos.
- 5.13. Normalmente, el Panel completará su examen y presentará su recomendación razonada al Director General/Director Regional en el plazo de 30 días a partir de su primera reunión.
- 5.14. Una vez concluido el examen de un Informe de investigación por parte del Cuadro, el Secretario destruirá todas las copias del mismo. No se levantarán actas de las reuniones del Cuadro y del Comité, salvo las necesarias para que el primero pueda preparar su comunicación al Director General/Director Regional. El Secretario destruirá todas las actas, notas o documentos de trabajo, sin incluir las declaraciones mencionadas en el apartado 5.2, una vez que el Panel, a través del Secretario, haya recibido una copia estrictamente confidencial de la decisión del Director General/Director Regional. El Secretario conservará una copia de la recomendación del Cuadro en sus archivos de la plataforma digital del Comité.
- 5.15. El Secretario presentará un informe anual al Director General sobre los casos examinados y las recomendaciones formuladas.
- 5.16. Todas las cuestiones de procedimiento que no estén previstas expresamente en el presente mandato y método de trabajo se resolverán por decisión del Cuadro que se ocupe del caso, con el acuerdo del Director General/Director Regional.

Anexo A

Nombre: *[Insertar el nombre del miembro del Cuadro]*

Referencia del caso: *[Insertar el número de caso]*

Parte I - Declaración de intereses

La presente declaración se efectúa de conformidad con la política de prevención y lucha contra las conductas abusivas y el mandato y método de trabajo del Comité Consultivo Mundial sobre denuncias formales de conductas abusivas (el «Comité»).

El Secretario y todos los miembros del Comité que participen en el Cuadro que se ocupa del presente caso son responsables de proporcionar toda la información necesaria para evaluar si su participación podría suponer un conflicto de intereses.

Utilice este formulario para declarar cualquier circunstancia que pueda representar un posible conflicto de intereses, es decir, cualquier interés o circunstancia que pueda afectar a su objetividad e independencia a la hora de examinar el informe de investigación y formular una recomendación sobre el modo de proceder apropiado en el presente caso, o que pueda considerarse razonablemente que tenga ese efecto.

En las preguntas 1 a 6 se abordan los ámbitos más comunes de conflicto potencial. Al responder a la pregunta 7, sírvase incluir cualquier información no contemplada en las preguntas 1 a 6 que pudiera ser de alguna manera relevante.

Responder «sí» a una pregunta de este formulario no supone una descalificación inmediata para participar en el Cuadro. Corresponde al Presidente evaluar los posibles conflictos de intereses, teniendo en cuenta la información que usted haya facilitado en este formulario y cualquier otra información adicional que el Presidente pueda solicitarle para llevar a cabo su evaluación.

1. ¿Tiene usted, o ha tenido, una relación de supervisión con las personas afectadas, los presuntos abusadores o las personas entrevistadas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna («IOS») en el presente caso?

No: ☐ Sí: ☐ En caso afirmativo, sírvase proporcionar más detalles.

2. ¿Sirve usted, o ha servido en el pasado, en el mismo departamento que las personas afectadas, los presuntos abusadores o las personas entrevistadas por la IOS en el presente caso?

No: ☐ Sí: ☐ En caso afirmativo, sírvase proporcionar más detalles.

3. ¿Tiene usted vínculos de parentesco por consanguinidad o matrimonio³ con las personas afectadas, los presuntos abusadores o las personas entrevistadas por la IOS en el presente caso?

No: ☐ Sí: ☐ En caso afirmativo, sírvase proporcionar más detalles.

³ A los efectos de este formulario, «matrimonio» significa un matrimonio o una pareja de hecho legalmente reconocidos por la legislación del país del que usted sea ciudadano.

4. ¿Está usted, o ha estado en el pasado, vinculado por una relación de amistad⁴ con las personas afectadas, los presuntos abusadores o las personas entrevistadas por la IOS en el presente caso?

No: ☐ Sí: ☐ En caso afirmativo, sírvase proporcionar más detalles.

5. ¿Está usted, o ha estado en el pasado, implicado en algún conflicto o disputa⁵ con las personas afectadas, los presuntos abusadores o las personas entrevistadas por la IOS en el presente caso?

No: ☐ Sí: ☐ En caso afirmativo, sírvase proporcionar más detalles.

6. a) ¿Ha sido usted objeto alguna vez de una medida disciplinaria o administrativa a raíz de un procedimiento disciplinario?

No: ☐ Sí: ☐

b) ¿Está usted involucrado actualmente en algún proceso dirigido a resolver informalmente una denuncia por conductas abusivas (bien sea como el miembro del personal que considera haber sido objeto de conductas abusivas, o como la persona que supuestamente ha incurrido en esas conductas)?

No: ☐ Sí: ☐

c) ¿Ha presentado usted alguna denuncia formal por conductas abusivas que todavía esté en curso (es decir, respecto a la que no se le haya comunicado ninguna decisión), o ha sido objeto de una denuncia de este tipo?

No: ☐ Sí: ☐

d) ¿Ha presentado, o está pensando en presentar, un recurso ante la Junta Mundial de Apelación o una reclamación ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo contra una decisión adoptada en relación con una denuncia por conductas abusivas presentada por usted o contra usted?

No: ☐ Sí: ☐

e) ¿Se ha puesto en contacto con usted alguna de las partes implicadas en la presente denuncia por conductas abusivas, o algún tercero (por ejemplo, un posible testigo), para hablar sobre la denuncia, pedirle consejo o algo similar?

No: ☐ Sí: ☐

⁴ Una «amistad» es una relación interpersonal que implica atención y preocupación mutuas, y que se reconoce como más estrecha que una relación profesional entre colegas en el lugar de trabajo. Además de la interacción social en el lugar de trabajo (por ejemplo, almorzar o tomar un café juntos en la oficina), una amistad puede implicar pasar tiempo juntos fuera del lugar de trabajo.

⁵ Las diferencias profesionales o personales no constituyen un «conflicto o disputa», siempre que se expresen de forma adecuada.

Si ha respondido afirmativamente a las preguntas a), b), c), d) o e), sírvase facilitar más detalles a continuación.

7. ¿Hay alguna otra circunstancia que pueda afectar a su objetividad o independencia en el presente caso, o a la percepción que puedan tener otros de su objetividad e independencia?

No: ☐ Sí: ☐ Es posible: ☐

Si la respuesta es «sí» o «es posible», sírvase proporcionar más detalles a continuación.

Por la presente, declaro que la información facilitada es correcta y completa. Reconozco que la cumplimentación de la presente declaración se entiende sin perjuicio de las obligaciones que me incumben en virtud del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal de la OMS, en particular del artículo I del Estatuto, que establece los deberes, obligaciones y prerrogativas de los miembros del personal. Me comprometo a actualizar esta declaración en caso de que se produzca algún cambio importante en la información facilitada.

Firma

Fecha

Nombre (en letra de imprenta)

Cargo (en letra de imprenta)

Parte II - Compromisos

He leído la política de prevención y lucha contra las conductas abusivas (la «Política») y el mandato y método de trabajo («Mandato») del Comité Consultivo Mundial sobre denuncias formales de conductas abusivas (el «Comité»).

Por la presente:

- i) Me comprometo a dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios para desempeñar mi función en el Comité en relación con este caso.
- ii) Me comprometo a cumplir con las obligaciones y deberes que incumben a los miembros del Comité en virtud de la Política y el Mandato, entre ellos cumplir con los plazos aplicables en la medida de mis posibilidades y, en particular, respetar la estricta confidencialidad de las deliberaciones del Comité, tanto en cuestiones generales como en relación con casos concretos; las identidades de las personas afectadas, las personas concernidas, los presuntos abusadores y/o los eventuales testigos; y la información y documentación a la que tendré acceso.
- iii) Entiendo que las obligaciones de los miembros del Comité subsisten una vez concluida su participación en un determinado Cuadro y, en general, su servicio en el Comité.
- iv) Entiendo que el incumplimiento de las obligaciones y deberes que me incumben como miembro del Comité puede dar lugar a un procedimiento disciplinario o a otras medidas apropiadas.

Firma

Fecha

Nombre (en letra de imprenta)

Cargo (en letra de imprenta)