**Hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad**

**1.0 Normas y reglamentos**

Esta política aplica la Regla de Personal 1.2 (f).

**2.0 Política**

1. El PNUD se ha comprometido a crear y mantener un ambiente de trabajo que respete la dignidad de todas las personas, dándoles la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y capacitándolas para ofrecer los mejores resultados posibles para el PNUD y para las personas a las que servimos.
2. Toda persona que trabaje con el PNUD tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, y de trabajar en un entorno seguro, libre de hostigamiento, acoso sexual, abuso y discriminación.
3. El PNUD no tolera ni tolerará el hostigamiento, el acoso sexual, la discriminación ni el abuso de autoridad en cualquiera de sus formas. Esta conducta es contraria a la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y las Normas de conducta de la administración pública internacional, y serán tratadas con prontitud, de manera justa y eficaz, de conformidad con esta política. La Regla de personal 1.2 (f) del Reglamento del Personal dispone que "***Se prohíbe toda forma de discriminación u hostigamiento, incluso el hostigamiento sexual o de género, así como toda forma de malos tratos en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo***". El personal del PNUD[[1]](#footnote-1) que exhiba ese comportamiento o conducta podría estar sujeto a medidas administrativas, disciplinarias o contractuales, que podrían llegar al despido, según corresponda.
4. Es también la política del PNUD, según se establece en la [Política de Protección contra las Represalias del PNUD](https://popp.undp.org/es/node/221), que la represalia por parte de cualquier miembro del personal del PNUD contra otro miembro del personal del PNUD por haber denunciado adecuadamente y de buena fe una conducta indebida, o por haber cooperado con una auditoria o investigación debidamente autorizadas, está estrictamente prohibida. Esta represalia viola la obligación fundamental de todo el personal del PNUD de mantener el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, como lo requiere la Carta de las Naciones Unidas, y de desempeñar sus funciones y regular su conducta en conformidad con estas normas. La represalia, según se define en la [Política de Protección contra las Represalias del PNUD](https://popp.undp.org/es/node/221), constituye de por sí conducta indebida, y será tratada como tal.

**3.0 Aplicación**

1. Esta política se aplica a todo el personal del PNUD. La prohibición contra el hostigamiento, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad se extiende a la conducta que se produzca en el lugar de trabajo[[2]](#footnote-2), durante o fuera del horario de trabajo.
2. **Conducta prohibida[[3]](#footnote-3)**
3. A los fines de esta política, el hostigamiento, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad se conocen colectivamente como "conducta prohibida". Se proporciona orientación adicional en el Anexo 3, que incluye ejemplos de comportamientos específicos que constituyen conducta prohibida.
4. **El hostigamiento** es cualquier conducta indebida y desagradable presentadas por personal del PNUD contra personal del PNUD o personal externo que cause, o que razonablemente se pueda esperar o percibir que cause ofensa o humillación.
5. El hostigamiento puede expresarse mediante palabras, gestos, comunicación electrónica u otras acciones que molesten, alarmen, abusen, agravien, intimiden, menosprecien o causen humillación personal o vergüenza a otra persona, o den lugar a un entorno de trabajo intimidatorio u hostil. El hostigamiento incluye, entre otros casos, aquel que se basa en cuestiones tales como raza, religión, color, credo, origen étnico, atributos físicos, identidad de género u orientación sexual. El hostigamiento suele constar de una serie de incidentes, pero puede expresarse en un solo incidente.
6. La mera expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o acción similar en relación con la conducta, el desempeño laboral o cuestiones conexas dentro de una relación de supervisión no se considerará conducta prohibida. Tales discrepancias relacionadas con el trabajo se examinan en las disposiciones de la [Política de Gestión y Perfeccionamiento de la Actuación Profesional.](https://popp.undp.org/es/node/3251)
7. **El acoso sexual** es una forma de hostigamiento y es cualquier propuesta sexual no deseada, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física, o gesto de naturaleza sexual u otros comportamientos de carácter sexual que causen, o que razonablemente se pueda esperar o percibir que causen ofensa o humillación.

El acoso sexual puede dar lugar a un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo o convertirse en condición de empleo. El acoso sexual implica normalmente una serie de incidentes. Sin embargo, un incidente único podría caer dentro de la definición de acoso sexual si tiene carácter sexual inequívocamente ofensivo. Los funcionarios de cualquier identidad de género pueden ser la parte denunciante o la parte infractora.

1. **La discriminación** es cualquier tratamiento injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición de una persona. La discriminación puede ser un incidente aislado que afecte a una persona o grupo de personas en situación parecida, o puede manifestarse a través de hostigamiento o abuso de autoridad.
2. **El abuso de autoridad** es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de personal del PNUD contra personal del PNUD o personal externo, o contra un grupo de personas con esas vinculaciones laborales. Esto incluye situaciones en que la persona en cuestión utiliza su influencia, poder o autoridad para influir arbitrariamente en la carrera o las condiciones de empleo (por ejemplo, respecto del nombramiento, asignación, renovación de contrato, evaluación del desempeño o ascenso) de personal del PNUD o personal externo.

El abuso de autoridad puede constar de un incidente o de una serie de incidentes. También puede suponer una conducta que genere un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, lo cual podría incluir, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción.

1. **La represalia** es cualquier acción perjudicial directa o indirecta que haya sido recomendada, se haya amenazado con llevarla a cabo, o se haya llevado a cabo en contra de una persona que participara en una "actividad protegida", según se define en la [Política de Protección contra las Represalias del PNUD](https://popp.undp.org/es/node/221). También pueden aplicarse medidas de salvaguardia provisionales y permanentes a fin de garantizar que la víctima de represalias esté protegida frente a amenazas o acciones de venganza actuales o futuras. No obstante, la aplicación legítima de los reglamentos, normas o políticas administrativas, publicaciones o procedimientos, o la mera expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o expresión similar en relación con la conducta, el desempeño laboral o cuestiones conexas en el marco de una relación de supervisión o de tipo análogo no constituye represalia. La represalia es en sí es un acto independiente de conducta indebida y una violación de la [Política de Protección contra las Represalias del PNUD](https://popp.undp.org/es/node/221).
2. A los fines de esta política, la conducta prohibida no incluye la explotación y el abuso sexuales. **La explotación sexual** es cualquier abuso o intento de abuso por parte de personal del PNUD de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o confianza, con fines sexuales, que incluye, por igual, beneficiarse económica, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. En ese sentido, **abuso sexual** significa la intrusión física o amenaza de intrusión física de índole sexual por parte de personal del PNUD, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coacción. Todos los casos de explotación y abuso sexuales se abordan específicamente en el [boletín del Secretario General ST/SGB/2003/13: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales](http://www.pseataskforce.org/uploads/tools/1327932869.pdf).

**5.0 Responsabilidades del personal del PNUD**

1. El personal del PNUD debe:
   1. ser respetuoso de los demás y mantener los más altos estándares de conducta;
   2. mantener un ambiente de trabajo armonioso al comportarse de manera que evite la intimidación, hostilidad, ofensa y todo tipo de conducta prohibida;
   3. familiarizarse con las políticas del PNUD, incluido comprender lo que constituye conducta prohibida; además, el personal del PNUD debe tomar cursos obligatorios relacionados con la conducta prohibida, según lo determine la organización;
   4. ser consciente de las diversas opciones y canales internos disponibles para informar y/o abordar tales conductas; y
   5. respetar la confidencialidad y cooperar plenamente con los responsables de investigar las denuncias de conducta prohibida en virtud de la presente política.

**6.0 Responsabilidades de administradores y supervisores**

1. Los directores y supervisores tienen obligaciones especiales para prevenir y disuadir la conducta prohibida y deben:
2. Crear un entorno de trabajo seguro y armonioso, libre de intimidación, hostilidad, ofensas y cualquier forma de conducta prohibida. A fin de lograr un entorno de este tipo, los directores y supervisores deben actuar como modelos mediante la defensa de los más altos estándares de conducta.
3. Comunicar la presente política a todo el personal del PNUD, asegurar que dicho personal tome los cursos y las certificaciones obligatorias pertinentes, y manejarse como recurso importante para el personal del PNUD y el personal externo.
4. Enfrentar, informar y acelerar los presuntos incidentes de conducta prohibida en consonancia con la política actual.
5. Asegurarse de que los incidentes de conducta prohibida sean atendidos con prontitud a través de los canales apropiados. En tales casos, los directores y supervisores deben demostrar equidad, imparcialidad y estar libres de intimidación o favoritismo; los directores no deben intentar realizar una investigación previa de las denuncias.
6. Asegurarse de que todos los debates, comunicaciones y acciones se manejen con extrema discreción, sensibilidad y máxima confidencialidad.
7. Asegurar que se tomen las medidas apropiadas para evitar que el personal del PNUD tome represalias.
8. Todos los directores de oficinas y jefes de oficinas están obligados a proporcionar un certificado anual al Administrador confirmando que durante el año anterior se han analizado con todo el personal del PNUD bajo su dirección o supervisión lo relativo a sus derechos y responsabilidades en el marco de esta política, los procedimientos que seguir y las fuentes de apoyo que tienen a su disposición.
9. Aunque las relaciones íntimas consensuales entre el personal del PNUD por lo general no están prohibidas, los directores y supervisores deben reconocer que tales relaciones no son apropiadas cuando una persona administra, evalúa o toma decisiones administrativas en relación con la otra persona, está subordinada a la otra persona en la misma línea de la presentación de informes y/o de autoridad, o se encuentra en una posición en la que puedan surgir otros conflictos de intereses. Existe la posibilidad de que esas relaciones tengan repercusiones negativas en la moral de la oficina y den lugar a acusaciones de favoritismo. También pueden dar origen a denuncias de acoso sexual si la relación se deteriora y el subordinado afirma haber sido coaccionado a participar en la relación. Las partes en una relación de este tipo deben comunicarlo por escrito al nivel administrativo inmediatamente superior, y podrán solicitar asesoramiento a la Oficina de Ética.

1. Si un director o supervisor no abordara un acto que se sepa o sospeche que constituye conducta prohibida, podrían imponerse medidas disciplinarias o administrativas adecuadas contra dicho director o supervisor.

**8.0 Responsabilidades del PNUD**

1. El PNUD pondrá a disposición recursos didácticos apropiados para todo el personal del PNUD a fin de asegurar el conocimiento de las principales disposiciones de esta política, normas de conducta, valores y formularios.
2. El PNUD velará por que se toman las medidas oportunas y apropiadas, incluidas las medidas para proteger la seguridad y el bienestar del denunciante[[4]](#footnote-4), cuando se informe una conducta prohibida.
3. El PNUD tomará las medidas oportunas y apropiadas para proteger a los funcionarios del PNUD de represalias por informar una conducta prohibida, siempre que se solicite dicha protección. Dichas medidas podrán incluir la suspensión provisional o permanente de la acción que se alegue que constituya represalia, o bien el traslado provisional o permanente del presunto infractor o del denunciante. Cuando se justifique, se tomarán medidas disciplinarias contra el personal del PNUD que haya incurrido en represalia.

**9.0 Responsabilidades del denunciante**

1. La presente política permite que los denunciantes presenten informes anónimos. Los denunciantes deben ser conscientes de que la denuncia anónima podría dificultar el trabajo a fondo de los investigadores, incluso al dedicar a esto sus mejores esfuerzos.

1. La denuncia debe efectuarse de buena fe, lo que significa que la persona que informa sobre las denuncias de conducta prohibida debe creer razonablemente que se ha incurrido en conducta indebida. Hacer un informe falso de manera intencional, sea verbalmente o por escrito, constituye conducta indebida a la que pueden aplicarse medidas disciplinarias.

**10.0 Informes de conducta prohibida**

1. Para informar sobre conducta prohibida, el personal del PNUD o el personal externo deben ponerse en contacto en primer lugar con la Oficina del Ombudsman, que puede guiarlos en torno a sus opciones respecto de la presente política. Ponerse en contacto con la Oficina del Ombudsman no afectará el derecho del personal del PNUD a presentar una queja formal con la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) en cualquier momento. El acoso sexual también puede informarse a la línea telefónica externa de asistencia sobre acoso sexual, donde se le proporcionará asesoramiento y orientación sobre el proceso. Véase el Anexo I para obtener más información sobre el modo de ponerse en contacto con estas oficinas.

1. De manera alternativa, el personal del PNUD puede ponerse en contacto con la OAI directamente.
2. No hay límite de tiempo para informar sobre acoso sexual. Se alienta encarecidamente a los denunciantes a denunciar los casos tan pronto como sea posible después de ocurrido el incidente. La denuncia temprana es fundamental para el éxito de cualquier investigación, y puede contribuir significativamente a la capacidad del PNUD para atender las denuncias.
3. La OAI dará prioridad a todos los informes de acoso sexual.
4. La OAI es responsable de llevar a cabo evaluaciones preliminares e investigaciones de denuncias de conducta prohibida.
5. Si una persona considera que otra persona en el PNUD ha tomado represalias o está amenazando con tomar represalias contra ella o contra otro colega debido a su informe de buena fe de conducta indebida, o a su cooperación con una auditoría o investigación, podrá presentar una solicitud de protección a la Oficina de Ética. Debe incluirse toda la documentación de apoyo y pruebas, junto con los nombres de las personas que puedan apoyar la alegación. El denunciante será protegido de represalias, de conformidad con la [Política de Protección contra las Represalias del PNUD](https://popp.undp.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/UNDP_POPP_DOCUMENT_LIBRARY/Public/Ethics_Protection%20against%20Retaliation.docx&action=default).

**11.0 Procesos de solución de controversias**

1. El personal del PNUD y el personal externo tienen a su disposición varias opciones a fin de informar conducta prohibida y buscar solución a través de procesos formales o informales.
2. Los distintos procesos de solución de controversias aparecen en la Tabla 1 que aparece a continuación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Proceso** | **Acción** |
| Prestación de orientación inicial sobre opciones disponibles | El personal del PNUD puede ponerse en contacto con la Oficina del Ombudsman, que le guiará en torno a sus opciones respecto de la presente política. |
| Proceso informal | El personal del PNUD que desee lograr una solución informal puede consultar con la Oficina del Ombudsman para analizar las opciones de soluciones o mediación posteriores al incidente de presunta conducta prohibida. La Oficina del Ombudsman ofrece asesoramiento informal al personal que no desee pasar inmediatamente a un proceso formal. Si el personal deseara usar el mecanismo informal, se le anima a hacerlo tan pronto como sea posible después que ocurra un incidente. |
| Proceso formal | Se pueden hacer denuncias formales de acoso sexual a la OAI en cualquier momento, independientemente de la fecha en que haya ocurrido la presunta conducta indebida. Para otros tipos de conductas prohibidas, debe presentarse una queja formal a la OAI en el plazo de un año a partir de la fecha del último incidente. Los plazos para la presentación de una queja formal se suspenden mientras se procura lograr una solución informal. En circunstancias excepcionales, el Director de la OAI podría prorrogar los plazos. |
| Solicitud de evaluación interna o solicitud de solución de controversias | Un miembro del personal puede solicitar una evaluación interna. Ésta debe presentarse en el plazo de sesenta (60) días naturales contados a partir de la fecha de notificación de la decisión impugnada, de conformidad con el Reglamento del Personal.  Otros miembros del personal del PNUD podrán impugnar una decisión de conformidad con el mecanismo de solución de controversias previsto en sus contratos. |

1. Se recomienda encarecidamente que todas las partes mantengan registros detallados por escrito (incluidas copias de mensajes de correo electrónico) de todos los incidentes, fechas, lugares y testigos. Todas las partes deben tener en cuenta que no todos los procesos informales son exitosos, y que podría realizarse una investigación en el futuro y, por tanto, los registros escritos resultarían útiles si se tomaran medidas más formales.
2. Si se notifica una decisión al personal del PNUD (que puede ser de índole administrativa o disciplinaria) y este piensa que la decisión está motivada por la conducta prohibida, la persona puede impugnar la decisión formalmente: i) para miembros del personal: solicitando una evaluación interna de la decisión, de conformidad con los procedimientos de recurso a disposición de los funcionarios del PNUD en virtud del Estatuto del Personal y de la Regla 11.2; o ii) para otros miembros del personal del PNUD: mediante el mecanismo de solución de controversias previsto en sus contratos.

**12.0 Otras disposiciones**

1. Separación del presunto infractor[[5]](#footnote-5). Podría darse el caso de que, durante el proceso de investigación, el presunto infractor se separe del PNUD. A su entera discreción, la OAI determinará si procede llevar a cabo la investigación a pesar de la separación del servicio del presunto infractor. La OAI intentará completar todas las investigaciones de las denuncias de acoso sexual. Cuando se haya completado la investigación de la conducta prohibida, y la LO considere que las denuncias han sido debidamente fundamentadas, lo notificará al presunto infractor y asentará una nota en el expediente administrativo de la persona de que se trate, después de darle la oportunidad de formular observaciones sobre el asunto, indicando la medida recomendada que se habría tomado si el presunto infractor hubiese permanecido en el empleo. Se compartirán las notas del expediente administrativo de la persona si esa persona está siendo considerada para otro tipo de empleo o contrato con el PNUD. El PNUD podría compartir la carta con un posible empleador que sea aliado del PNUD si se solicita una referencia. En caso de que no haya concluido la investigación, la LO notificará al presunto infractor y asentará una nota en el expediente administrativo de la persona de que se trate indicando que esta se separó mientras se encontraba bajo investigación, después de darle la oportunidad de formular observaciones sobre el asunto. Estas notas no se compartirán para fines de referencia con partes externas al PNUD.
2. Investigación sin una denuncia formal. El Administrador o Administrador Asociado pueden pedirle a la OAI que lleve a cabo una investigación, y el Director de la OAI se reserva el derecho a iniciar una investigación sobre las denuncias de conducta prohibida a partir de su propia iniciativa, incluso sin que intermedie una denuncia formal.
3. Denunciante o infractor que no trabajen en el PNUD. Si el denunciante perteneciera a otro organismo, fondo, programa u órgano subsidiario de las Naciones Unidas, pero presentara una denuncia contra funcionarios del PNUD, se aplicaría la presente política. Se organizarán consultas entre el PNUD y la otra organización preocupadas por el manejo del caso. Si el denunciante es el miembro del personal del PNUD, pero presenta una denuncia contra un empleado de otro organismo, fondo, programa u órgano subsidiario de las Naciones Unidas, no se aplicará la presente política al presunto infractor, pero el PNUD hará el mayor esfuerzo por asegurar que los intereses de su personal sean protegidos por la otra organización.
4. Personal externo al PNUD administrado por el PNUD. Si el denunciante o el presunto infractor fueran administrados por el PNUD en nombre de otro organismo, fondo, programa u órgano subsidiario de las Naciones Unidas, el PNUD verificaría con esa organización si se aplica la presente política o si se aplica la política de esa organización.
5. Remisión a las autoridades locales. En caso de imperiosa urgencia o peligro, el denunciante debe informar la conducta prohibida a las autoridades locales, después de lo cual el asunto debe informarse inmediatamente a la LO/BMS por igual. En todos los demás casos, llevar el asunto a la atención de las autoridades locales requiere el consentimiento previo de la LO/BMS, que coordina con la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas (OAJ), ya que involucra cuestiones relativas a privilegios e inmunidades. Si resultara evidente que el presunto acto de conducta prohibida constituyera una violación de las leyes locales, la LO/BMS debe estar informada y pondrá en práctica las medidas adecuadas.

**Anexo 1. Datos de contacto**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Oficina del Ombudsman a cargo de los fondos y programas de las Naciones Unidas | 304 East 45th Street, Piso 6, Oficina FF-671 Nueva York, NY 10017 USA  <http://fpombudsman.org/>  Teléfono: +1 646 781 4083  Fax: +1 212 906 6281  Correo electrónico: [ombudsmediation@fpombudsman.org](mailto:ombudsmediation@fpombudsman.org) |
| 2 | Oficina de Ética | Línea de ayuda: +1 212 909 7840https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Pages/Ethics-Assistance-and-Helpline.aspx Fax: +1 212 906 6153  <http://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html>  Correo electrónico: [ethicsoffice@undp.org](mailto:ethicsoffice@undp.org)  Cuenta de Skype: ethics.office.undp |
| 3 | Oficina de Auditoría e Investigaciones | A través de un [formulario de referencia en línea](https://iwf.tnwgrc.com/unitednationsdevelopment/InternationalCompanyLanguageSelection/tabid/186/language/en-US/Default.aspx)  A través de [un servicio telefónico independiente](http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/accountability/audit/office_of_audit_andinvestigation.html): +1 877 557 8685 (dentro de los EE. UU.) +1 770 776 5678 (en todo el mundo);  Por correo electrónico a: [reportmisconduct@undp.org](mailto:reportmisconduct@undp.org)  Por correo ordinario a: Director Adjunto (Investigaciones), Oficina de Auditoría e Investigaciones, One UN Plaza, Nueva York, NY 10017, USA |
| 4 | Oficina de Recursos Humanos | Se pueden hacer consultas generales acerca de la Política del PNUD sobre hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad (OHR) correo electrónico a: [harrasement.ohrfocalpoint@undp.org](mailto:harrasement.ohrfocalpoint@undp.org). |
| 5 | Línea telefónica externa de asistencia sobre acoso sexual para denunciar acoso sexual | La información sobre la línea telefónica externa sobre acoso sexual se anunciará por separado. |

**Anexo 2. Definiciones**

**Personal del PNUD**

El personal del PNUD incluye a toda persona que trabaje con el PNUD en las siguientes modalidades:

* funcionarios del PNUD que cuenten con una carta de nombramiento en virtud del Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;
* personas que no cuenten con una carta de nombramiento del PNUD, incluidos:
  + contratistas independientes que trabajen con el PNUD con arreglo a contratos individuales (CI);
  + personas empleadas por el PNUD con arreglo a contratos de servicio (CS);
  + personas contratadas por el PNUD con arreglo a un acuerdo de préstamo reembolsable o a un acuerdo de préstamo no reembolsable.
  + Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU); y
  + pasantes.

**Personal externo**

El personal externo comprende a las personas que trabajan con el PNUD o visitan el lugar de trabajo, tales como trabajadores con contrato de terceros, personal o empleados de proveedores o socios cooperantes del PNUD, y no comprende al personal del PNUD.

**Conducta prohibida**

Conducta prohibida se refiere al hostigamiento en el lugar de trabajo, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad.

**Lugar de trabajo**

El lugar de trabajo es cualquier instalación del PNUD, evento patrocinado por el PNUD, o cualquier lugar donde el personal del PNUD esté presente durante o fuera del horario de trabajo.

**Denunciante**

El denunciante es una persona que informa las acusaciones de conducta prohibida en virtud de la presente política. Puede ser la persona afectada (por ejemplo, la presunta víctima) quien puede ser funcionario del PNUD o miembro de personal externo, antiguo o actual, contra quien se haya incurrido en la conducta prohibida.

**Presunto infractor**

El presunto infractor es la persona contra quien se presentan las denuncias de conducta prohibida con arreglo a esta política.

**Colega**

Los colegas son compañeros de trabajo o personal del PNUD que estén ayudando a una persona afectada o a un presunto infractor en cualquier proceso formal o informal. Los colegas también pueden ser funcionarios o personal de un organismo, fondo, programa u órgano subsidiario de las Naciones Unidas distinto representado en el lugar de destino.

**Abreviaturas/Unidades**

* ***OAI*** es la Oficina de Auditoría e Investigaciones.
* ***Oficina de Ética*** *es la Oficina de Ética del PNUD*, establecida de conformidad con el boletín ST/SGB/2007/11
* ***BMS*** es la Dirección de Servicios de Gestión.
* ***LO/BMS*** es la Oficina Jurídica.
* ***OHR/BMS*** es la Oficina de Recursos Humanos.
* ***Oficina del Ombudsman*** es la oficina del Ombudsman de los fondos y programas de las Naciones Unidas, que es parte de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas; anteriormente identificada como la Oficina del Ombudsman Conjunto

**Anexo 3. Ejemplos de conducta que constituye hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad**

**Hostigamiento**

El hostigamiento puede ser verbal o no verbal, y puede ser de naturaleza física. El hostigamiento puede expresarse mediante palabras, gestos o acciones que molesten, alarmen, abusen, agravien, intimiden, menosprecien o causen humillación o vergüenza a otra persona, o den lugar a un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. El hostigamiento no tiene que ser deliberado o intencional; se considera tal cuando una persona razonable lo percibe como ofensivo.

Ejemplos de hostigamiento verbal son, entre otros:

* abuso verbal, insultos y uso de sobrenombres;
* uso de apelativos inoportunos, tales como "cariño", "muñeca", "amor", "princesa", etc.;
* gritos y comportamiento agresivo;
* uso de una persona como objetivo constante y repetido de chistes;
* sobrenombres despectivos u ofensivos;
* insinuaciones u otros comentarios o chistes sugerentes, ofensivos o despectivos acerca de la identidad de género u orientación sexual de una persona;
* comentarios no deseados o degradantes sobre vestimenta, aspecto o características físicas;
* calumnias o difamación de la reputación de otra persona sobre la base de chismes, rumores y burlas;
* comentarios persistentemente críticos injustificados o paternalistas delante de los demás o a espaldas de la persona;
* cuestionamiento injustificado, indiscreto o constante acerca del origen étnico o racial de una persona, incluidas su cultura o religión;
* notas, mensajes o llamadas repetidas y no deseadas;
* notas, mensajes o llamadas abusivas, amenazantes, insultantes, que procuran coaccionar, humillar o intimidar;
* dejar mensajes abusivos, insultantes o amenazadores en espacios de trabajo.
* presionar a una persona para que participe en debates políticos o religiosos;
* comentarios sugerentes sobre la ropa, el cuerpo, el peinado, la apariencia de una persona o sobre cualquier aspecto de su persona o pertenencias personales.

Ejemplos de hostigamiento no verbal son, entre otros:

* exclusión social, aislamiento o falta de cooperación en el trabajo;
* hostilidad demostrada a través de contacto antipático o exclusión sostenidas;
* uso repetido de gestos ofensivos;
* muestra de material ofensivo, como carteles, fotografías, dibujos animados, grafiti, objetos o mensajes dejados en tablones de anuncios, escritorios o áreas comunes
* entrega repetida de regalos o invitaciones no deseadas;
* mirar fijamente a una persona de manera reiterada, o bien expresiones faciales agresivas;
* tener o enviar salvapantallas inapropiados que pueden ofender a otras personas;
* difundir rumores maliciosos;
* utilizando el correo electrónico, la mensajería instantánea o las plataformas de redes sociales para enviar imágenes abusivas, amenazantes o insultantes a otro empleado o empleados o acerca de otro empleado o empleados;
* aislar, ignorar o excluir repetidamente a alguien.

Ejemplos de hostigamiento físico son, entre otros:

* toques, caricias, abrazos u otro tipo de contacto físico no deseado o inapropiado (como masajear a una persona sin permiso o rozarla deliberadamente);
* dar puñetazos, golpes, empujones, bofetadas, patadas o mordidas a otra persona.
* hacer tropezar a otra persona;
* lanzar un objeto a otra persona o atacar a una persona con un objeto.

**Acoso sexual**

Si bien el acoso sexual suele implicar un patrón de comportamiento, puede expresarse mediante un solo incidente. Independientemente de su identidad de género, toda persona puede ser denunciantes o presuntos infractor.

Ejemplos de acoso sexual son, entre otros:

* solicitudes reiteradas u otras formas de presión en procura de una relación sexual o personal de otro tipo —en lugar de una relación profesional—, por ejemplo, repetidas solicitudes para acordar una cita;
* cuestionamiento injustificado, indiscreto o constante acerca del estado civil, los intereses sexuales, la historia o la orientación sexual de una persona;
* mensajes obscenos enviados por mensaje de texto, correo electrónico, chat de vídeo, plataformas de redes sociales, o dejados en un contestador automático o correo de voz;
* amenaza explícita implícita de que la aceptación de propuestas sexuales será condición para lograr alguna forma de elogio, para conservar la presente condición laboral o para tener acceso a un ascenso u oportunidad de desarrollo o evaluación positiva del desempeño;
* comentarios especulativos acerca de las actividades o historia sexual de una persona, o comentarios acerca de las actividades o historia sexual propias;
* muestra de materiales de carácter sexual (incluso material pornográfico), tales como carteles, caricaturas, grafiti, objetos o mensajes dejados en tablones de anuncios, escritorios o áreas comunes;
* un patrón de conducta —que bien puede ser sutil— con connotaciones sexuales y que busque crear o tenga el efecto de crear angustia o humillación a otra persona;
* uso de apelativos inoportunos, tales como "cariño", "muñeca", "amor", "princesa", etc.;
* insinuaciones u otros comentarios o chistes sugerentes, ofensivos o despectivos acerca de la identidad de género u orientación sexual de una persona;
* toques, caricias, abrazos u otro tipo de contacto físico no deseado o inapropiado (como masajear a una persona sin permiso o rozarla deliberadamente).

La violación, el intento de violación, el asalto sexual o cualquier acto sexual en que se haya incurrido mediante coacción o sin consentimiento son delitos y deben manejarse de conformidad con el párrafo 38.

**Abuso de autoridad**

Ejemplos de abuso de autoridad son, entre otros:

* delegación injusta de tareas o solicitar que un empleado se comprometa a prestar servicios personales ajenos a sus funciones oficiales;
* excesivas vigilancia y control del trabajo de una persona;
* uso inadecuado del poder o autoridad personales para obligar a una persona a no ejercer su derecho a quejarse, o plantear inquietudes, sobre posibles infracciones de las normas de conducta u obligaciones éticas;
* rebajar o señalar con regularidad a una persona y tratarla de manera distinta, normalmente de manera humillante;
* criticar con regularidad a una persona o grupo de personas y hacerles objeto de lenguaje ofensivo o alusiones personales vacuas o burlas ofensivas;
* burlarse, humillar o avergonzar con frecuencia a una persona o grupo de personas, especialmente en frente de otras personas;
* ritos de iniciación o bromas forzadas, ofensivas o humillantes que pueden causar sufrimiento físico o psicológico;
* imposición de sanciones u otras formas de castigo sin justificación razonable;
* impedir el progreso de una persona de manera intencional bloqueando o interfiriendo con su ascenso por razones injustificadas;
* reaccionar a un problema menor con la misma severidad que a uno importante;
* revelar indebidamente o amenazar con revelar información confidencial sobre una persona, sea relativa a cuestiones personales o profesionales;
* cambiar los deberes o responsabilidades de los empleados sin una justificación razonable;
* supervisión excesiva de un empleado con intenciones maliciosas, como enfocarse en tenderles una trampa deliberada;
* manipular la naturaleza del trabajo para socavar a la persona intimidada, como al sobrecargar injusta e injustificadamente a un empleado con trabajo, retener información de manera inapropiada, o ponerle repetidamente tareas triviales o sin sentido;
* estilo de gestión incoherente en que algunas personas son favorecidas injustamente por encima de otras;
* búsqueda inadecuada y persistente de faltas en la labor de una persona y usar esto como una excusa para humillarla en lugar de intentar que mejore su desempeño;
* criticar de forma constante a una persona cuando las cosas van mal, incluso cuando esta no es la única o principal responsable de la percepción de déficit en el desempeño;
* hacer ataques negativos persistentes respecto del desempeño o la competencia personal o profesional de una persona, sin contar con buena razón o autoridad legítima;
* fijar de manera persistente tareas inalcanzables u objetivos con plazos irrazonables o imposibles;
* afirmar una posición de superioridad intelectual de manera agresiva, abusiva u ofensiva.

**Discriminación**

La discriminación puede ser un incidente aislado que afecte a una persona o grupo de personas en situación parecida, o puede manifestarse a través de hostigamiento o abuso de autoridad.

Cualquiera de los ejemplos de hostigamiento y abuso de autoridad descritos anteriormente constituyen discriminación si tienen como fundamento la raza, el sexo, la identidad de género, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la orientación sexual, la discapacidad, el embarazo, la edad, el idioma, el origen social o cualquier otra condición de una persona.

Ejemplos de discriminación son, entre otros:

* no recomendar o considerar a un empleado para un ascenso u otro tipo de promoción, o tratar a una persona de manera distinta en cuanto respecta a otros propósitos, como por ejemplo, para oportunidades de desarrollo, para trabajar horas extra, para vacaciones, asignación de horario de trabajo, para excluirla de las reuniones, etc., por razón de raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición;
* el uso de sobrenombres despectivos u ofensivos con base en la raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición de una persona;
* comentarios degradantes acerca del idioma, la vestimenta o características físicas una persona. Esto también incluye criticar a personas por artículos usados por razones religiosas o culturales;
* denigrar determinados festivales culturales o religiosos, o hacer comentarios irrisorios contra las creencias de una persona;
* la exclusión social sobre la base de la raza, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, embarazo, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición de una persona;
* bromas o comentarios inadecuados y cuestionamientos acerca de las capacidades de una persona;
* cuestionamiento injustificado, indiscreto o constante acerca del origen étnico o racial de una persona, incluidas su cultura o religión.

1. Véase la definición en el Anexo 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. Véase la definición en el Anexo 2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Véase la definición en el Anexo 2. [↑](#footnote-ref-3)
4. Véase la definición en el Anexo 2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Véase la definición en el Anexo 2. [↑](#footnote-ref-5)