# undp_logo.gifPOLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

**por denunciar conductas indebidas o por cooperar con una auditoría o investigación debidamente autorizada**

## Declaración inicial

La política del PNUD prohíbe terminantemente las represalias contra personas titulares de contratos con el PNUD y asignadas a trabajar para esta Organización (es decir, funcionarios y personal que no es de plantilla[[1]](#footnote-2)) que hayan denunciado, de buena fe y siguiendo los procedimientos establecidos, presuntas conductas indebidas o que hayan cooperado con una auditoría o investigación debidamente autorizada. Dichas represalias violan la obligación fundamental de todo el personal, que es la de observar los más altos estándares de eficiencia, competencia e integridad conforme a lo establecido por la Carta de las Naciones Unidas, así como desempeñar sus funciones y regular su conducta obedeciendo exclusivamente a los intereses del PNUD. La represalia, tal y como se define en la presente Política, constituye en sí misma una falta de conducta, y todo miembro del personal del PNUD que la lleve a cabo podrá estar sujeto a medidas disciplinarias y otras sanciones aplicables.

## Objetivos:

En virtud de lo establecido en [ST/SGB/2017/2/Rev.1](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook/SGB%20-%202017%20-%20%202Rev.1%20%20%5bProtection%20agains%20retaliation..%5d.docx), el PNUD ha elaborado la presente Política y los procedimientos y directrices que la acompañan con el objeto de:

1. animar al personal del PNUD a denunciar de buena fe las conductas indebidas y/o a cooperar con una auditoría o investigación debidamente autorizada sin temor a represalias o venganzas;
2. establecer un marco desde el que el PNUD pueda abordar eficazmente dichas situaciones, gestionar los riesgos y proteger a las personas que denuncien de buena fe dichas represalias; y
3. fomentar un entorno en el que el PNUD opere de forma transparente y responsable.

## Sección 1 Definiciones

* 1. ***Represalia*** (a efectos de esta Política) significa cualquier acción perjudicial directa o indirecta que afecte negativamente el empleo o las condiciones de trabajo de una persona, cuando dicha acción haya sido recomendada, se haya amenazado con llevarla a cabo, o se haya llevado a cabo con el propósito de castigar, intimidar o lastimar a una persona porque esa persona participó en una “Actividad Protegida”, según la definición que se aporta más abajo. La represalia es, en sí misma, un acto de conducta indebida y supone una violación de la presente Política. A efectos de esta Política, la aplicación legítima de estatutos, normas o políticas, disposiciones o procedimientos administrativos, o la simple exteriorización de desacuerdos, amonestaciones, críticas o formas similares de expresión con respecto a la realización del trabajo, la conducta laboral, o cualquier aspecto relacionado con la actuación profesional dentro de una relación de supervisión o similar, no constituye represalia.

Si la persona no realizó ninguna Actividad Protegida, cualquier acción perjudicial que se recomiende, se lleve a cabo o se amenace con llevar a cabo contra dicha persona no tendrá carácter de represalia conforme a lo establecido en esta Política. Las quejas relacionadas con conductas no cubiertas por esta Política deberán ser presentadas ante la Oficina de Recursos Humanos (OHR) como un posible problema de gestión o, en la medida que sea apropiado, denunciadas directamente ante la Oficina de Auditorías e Investigaciones (OAI).

* 1. ***Se considera establecido un caso (de represalia) prima facie*** cuando la información a la que tiene acceso la Oficina de Ética indica que la actividad protegida de una persona haya contribuido a causar la presunta represalia o amenaza de represalia. Cuando la Oficina de Ética determine que existe un caso de represalia *prima facie*, el asunto será remitido a la OAI para una investigación exhaustiva de acuerdo con lo establecido a continuación.
  2. ***Actividad Protegida*** es una denuncia de buena fe de una supuesta conducta indebida y realizada siguiendo el procedimiento establecido en el [Marco jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas.](https://popp.undp.org/es/node/2586) La Actividad Protegida también incluye la cooperación de buena fe con una auditoría o investigación debidamente autorizada.
  3. ***El Panel de Ética de las Naciones Unidas[[2]](#footnote-3)*** está formado por los directores de las Oficinas de Ética de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado, y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. El Panel está presidido por el/la Director(a) de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

## Sección 2

**Protección ante denuncias y cooperación con una auditoría o investigación debidamente autorizada**

* 1. Como funcionarios públicos internacionales, los miembros del personal del PNUD tienen la obligación de observar los estándares más altos de eficiencia, competencia e integridad. Los funcionarios tienen el deber de denunciar “cualquier infracción de los estatutos y reglamentos de la Organización y de cooperar en auditorías e investigaciones debidamente autorizadas”, tal y como establece la [Regla 1.2 (c)](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/UN%20Staff%20Rules%20and%20Regulations%202018.pdf) [del Reglamento del Personal](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/005/77/pdf/N1800577.pdf?OpenElement) y en concordancia con la [Política del PNUD sobre el fraude y otras prácticas corruptas](https://popp.undp.org/es/node/4021) [[3]](#footnote-4) y el [Marco jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas](https://popp.undp.org/es/node/2586). También se requiere que nuestro personal que no es de plantilla ejerza sus funciones respondiendo a los mejores intereses del PNUD. Asimismo, se espera que guarden y promuevan los más altos estándares éticos y profesionales, que denuncien cualquier falta de conducta y cooperen con las auditorías e investigaciones. Para solicitar Protección contra Represalias amparándose en esta Política, la denuncia debe ser presentada de buena fe y debe contener información o pruebas que demuestren una convicción razonable de que tuvo lugar una falta de conducta.
  2. Si bien una persona que coopere de buena fe con una auditoría o investigación debidamente autorizada puede solicitar Protección contra Represalias, dicha cooperación no eximirá a esa persona de su propia complicidad en el incidente de fondo. A pesar de su cooperación, dicha persona puede estar sujeta a medidas disciplinarias o a cualquier otra acción que se considere apropiada por su papel en el asunto que se investiga. Ni la investigación ni la imposición de medidas disciplinarias o cualquier otra medida apropiada a consecuencia de la complicidad de la persona en el asunto sometido a investigación constituye una represalia.
  3. La divulgación de rumores falsos o sin fundamento, así como la presentación intencionada de acusaciones falsas o engañosas de conductas indebidas no son Actividades Protegidas según lo establecido en esta Política. Estos actos pueden constituir faltas de conducta y derivar en la imposición de medidas disciplinarias o de otro tipo, incluyendo la destitución sumaria o la rescisión contractual inmediata, en cumplimiento tanto del Estatuto y el Reglamento del Personal y otras disposiciones administrativas (para los funcionarios) como de lo dispuesto en el contrato de la persona implicada. Ver Sección 10 (*infra*).
  4. La Dirección del PNUD, incluida la Oficina de Ética, se esforzará en proteger la identidad de las personas que denuncien represalias y la confidencialidad de todas las comunicaciones realizadas por las personas que soliciten Protección contra Represalias, conforme a lo dispuesto en la presente Política. Sin embargo, de manera excepcional, se podrá revelar total o parcialmente la identidad del denunciante y la información vinculada en los siguientes supuestos: a) a personas con una necesidad legítima de conocer el caso para poder resolver la denuncia o colaborar en la investigación que realice la OAI u otro órgano investigador debidamente designado; b) en circunstancias en las que la Oficina de Ética tenga la obligación legal de revelar dicha información como parte de un procedimiento legal; c) cuando, a discreción de la Oficina de Ética, sea necesario revelar dicha información confidencial a fin de abordar o resolver adecuadamente la situación denunciada como represalia, o para tratar de evitar nuevas conductas indebidas. En todos estos supuestos se deberá consultar con la persona denunciante antes de dar a conocer cualquier dato. De igual manera, la Dirección del PNUD no estará obligada a mantener la confidencialidad en aquellos casos en que la persona que solicita protección no mantiene dicha confidencialidad o tiene comportamientos de los que se puede razonablemente inferir que dicha persona hace dejación de su derecho a la confidencialidad.
  5. Todas las oficinas y funcionarios del PNUD cooperarán con la Oficina de Ética y facilitarán acceso a todos los registros y documentos solicitados por dicha Oficina, excepto a los historiales médicos, los cuales no deben darse a conocer sin el consentimiento expreso de la persona implicada, y a los registros de la OAI y la Oficina del Ombudsman, los cuales están sujetos a requisitos de confidencialidad.
  6. No obstante lo dispuesto en el Artículo 1.2 (i), la Protección contra las Represalias se extenderá a una persona que denuncia una conducta indebida a una entidad o persona fuera de los mecanismos internos establecidos, cuando se cumplan los criterios establecidos en los incisos a), b) y c) a continuación:
     1. que esa información sea necesaria para evitar:
        1. una amenaza considerable a la salud y la seguridad públicas; o
        2. daños substanciales a las operaciones del PNUD; o
        3. la violación de las leyes nacionales o internacionales; y
     2. que el uso de mecanismos internos no sea posible porque:
        1. al momento de presentar la denuncia, la persona tenga motivos para creer que será objeto de represalias por parte de la(s) persona(s) ante la(s) que deba presentar la denuncia de conformidad con lo establecido en el mecanismo interno; o
        2. sea probable que las pruebas relativas a la conducta indebida sean ocultadas o destruidas si la persona presenta la denuncia ante la(s) persona(s) encargadas de recibirla según lo dispuesto en los mecanismos internos; o
        3. la persona haya presentado previamente la misma información a través de los mecanismos internos establecidos, y el PNUD no haya informado a la persona por escrito del estado del trámite en el plazo de seis meses a partir de dicho informe; y
     3. la persona no acepte pago ni ningún otro beneficio de parte alguna por dicha denuncia.

## Sección 3

**Plazos para solicitar Protección contra Represalias**

* 1. La solicitud de protección debe presentarse a la Oficina de Ética a más tardar seis (6) meses después de la fecha en que la persona supo, o en la opinión de la Oficina de Ética debería haber sabido, que se amenazó con tomar o se tomó la presunta represalia.
  2. Este plazo podrá extenderse en el caso en que, a juicio del/la Director(a) de la Oficina de Ética, ello responda al interés del PNUD o sea de alguna manera necesario para hacer efectiva la intención y la finalidad generales de esta política.

## Sección 4

**Ámbito de aplicación**

* 1. La Política de Protección contra las Represalias se aplica a:
     1. Todos los miembros del personal que tengan cartas de nombramiento del PNUD, incluidos los oficiales profesionales jóvenes (JPO), asignados al PNUD.
     2. Todas las otras personas titulares de nombramiento o contrato con el PNUD y asignadas a esta Organización incluyendo:
        1. funcionarios de otras organizaciones que se encuentren en régimen de adscripción al PNUD o que participen en un intercambio interinstitucional con el PNUD, por las acciones ocurridas mientras permanezcan en esta Organización, a menos que el acuerdo de adscripción o de intercambio establezca algo distinto. El PNUD informará a la entidad cedente antes de imputar al funcionario una conducta indebida.
        2. voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) y pasantes en servicio en el PNUD.
        3. titulares de acuerdos de servicios tanto de personal nacional (NPSA) como de personal internacional (IPSA); contratistas particulares (IC, antiguamente SSA) y contratistas de servicios (SC) asignados al PNUD. Sin embargo, la Protección contra las Represalias puede limitarse a hacer efectivos los términos del contrato bajo el que opera el contratista, incluido cualquier otro contenido prescriptivo incorporado al contrato directamente o por referencia.
  2. 1. La presente sección 4.2 se aplicará si, y en la medida en que, el PNUD haya llegado a un acuerdo con el Fondo, Organismo, Programa o Departamento de las Naciones Unidas pertinente para garantizar que el miembro del personal del PNUD o el personal no perteneciente a la plantilla afectado disponga de un recurso efectivo.
     2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, esta Política *no se aplica* a los funcionarios del PNUD o personal que no es de plantilla en esta Organización que están asignados exclusivamente a otro Fondo, Agencia, Programa o Departamento de las Naciones Unidas. En esos casos, el funcionario en cuestión, sea personal de plantilla o no, estará cubierto, si corresponde, por las normas de la organización receptora, con respecto a las acciones ocurridas durante el período de empleo del funcionario/personal que no es de plantilla en esa organización. Asimismo, esta Política *no se aplica* a funcionarios del PNUD, sean de plantilla o no, que se encuentren en régimen de adscripción o que participen en un intercambio interinstitucional con otra agencia de la ONU, si la adscripción o intercambio se rige por las normas de la organización receptora con respecto a las acciones ocurridas durante el periodo de intercambio.

**Sección 5**

**Medidas de prevención**

5.1 Con respecto a las denuncias de faltas de conducta recibidas por la OIA que, de comprobarse, serían claramente perjudiciales para los intereses, las operaciones o la gobernanza del PNUD, la OIA informará a la Oficina de Ética cuando identifique que existe riesgo de represalia contra la persona denunciante. La OAI solo facilitará esta información a la Oficina de Ética con el consentimiento de la persona denunciante.

5.2 Cuando la Oficina de Ética reciba información de la OAI de que la persona denunciante corre riesgo de sufrir represalias, consultará con la persona sobre las medidas de prevención de represalias adecuadas. Con consentimiento de la persona, tales acciones pueden incluir la interacción de la Oficina de Ética con la dirección superior de la persona para garantizar el seguimiento de la situación en su lugar de trabajo a fin de prevenir cualquier acción de represalia contra la persona como consecuencia de haber denunciado una falta de conducta.

## Sección 6

**Cómo presentar una solicitud de Protección contra Represalias ante la Oficina de Ética**

* 1. Las personas que crean haber sido amenazadas o haber sufrido represalias por haber   
     participado en una Actividad Protegida podrán denunciarlo y solicitar protección poniéndose en   
     contacto con la Oficina de Ética tan pronto como sea posible (pero no más tarde de los plazos   
     indicados en la Sección 3) y presentando una solicitud formal, escrita (o por correo electrónico), de   
     protección. La Oficina de Ética ha creado un [Formulario de Protección contra Represalias del PNUD](https://popp.undp.org/node/1466) para facilitar dichas solicitudes. Sírvanse incluir toda la información y documentación pertinente disponible, y diríjanse a la Sección 3 *supra* para comprobar los plazos establecidos para presentar la solicitud de protección. La dirección de la Oficina de Ética es One United Nations Plaza, New York, NY, 10017. También se puede contactar con la Oficina por teléfono +1(212-909- 7840) o por correo electrónico ([ethicsoffice@undp.org](mailto:ethicsoffice@undp.org)), o fax +1(212-906-6153).

* 1. El PNUD anima a la resolución informal de los conflictos. Por tanto, independientemente de cualquier otra disposición de la presente Política, la persona que crea haber sido amenazada o haber sufrido represalias puede, a su discreción, ponerse en contacto inicialmente con la Oficina del Ombudsman con el fin de buscar una solución informal al asunto de fondo (es decir, la cuestión que ha provocado su temor a sufrir represalias). Durante el tiempo que tenga lugar la búsqueda de una resolución informal por vía del Ombudsman, la Oficina de Ética podrá suspender el plazo para la presentación de la denuncia establecido en la Sección 3 por un máximo de 120 días, *siempre que* la persona a) notifique al/la Director(a) de la Oficina de Ética por escrito que está tratando de lograr una resolución informal del asunto, y b) incluya confirmación escrita de la Oficina del Ombudsman de la implicación de dicha oficina en el proceso informal de la resolución.
  2. La búsqueda de una resolución informal del conflicto, queja o problema interpersonal en el que se base la denuncia de represalias no evitará ni descartará la posible aplicación posterior e independiente de medidas disciplinarias o administrativas de otro tipo contra la persona responsable de dichas represalias, si se considerase apropiado.

## Sección 7

**Tratamiento de las denuncias de represalia (o amenaza de represalia) y de las solicitudes de   
protección contra la misma**

* 1. La función de la Oficina de Ética en el marco de la presente Política consiste en:
     1. recibir las denuncias de represalias, o amenazas de represalias, y las solicitudes de protección   
        frente a las mismas;
     2. mantener un registro confidencial de dichas denuncias;
     3. realizar una evaluación preliminar de las acusaciones de represalias para determinar si:
        1. el denunciante llevó a cabo una Actividad Protegida;
        2. las supuestas represalias o amenazas de represalias realmente tuvieron lugar; y
        3. hay datos *prima facie* para afirmar que la Actividad Protegida fue un factor que contribuyó a las supuestas represalias o amenazas de represalias.
  2. Nada más recibirla, la Oficina de Ética enviará al denunciante un acuse de recibo de la denuncia presentada y procederá a realizar un examen preliminar del caso dentro de los 30 días siguientes a la recepción de toda la información solicitada en relación con la solicitud de Protección contra Represalias. Si la Oficina de Ética no examina formalmente la solicitud en dicho plazo, el denunciante podrá elevar el asunto, por escrito, al/la Presidente(a) del Panel de Ética de las Naciones Unidas[2](#_bookmark1).
  3. Si el/la Director(a) de la Oficina de Ética estima que puede existir un conflicto potencial de intereses debido a su participación en el examen de una denuncia en particular, o para evitar incluso la apariencia de presiones o influencias indebidas, podrá remitir la denuncia al/la Presidente(a) del Panel de Ética de las Naciones Unidas para su asesoramiento y orientación respecto a la selección de un órgano alternativo que lleve a cabo el examen. Asimismo, el/la Director(a) informará de manera inmediata al Administrador del PNUD de dicha remisión.[[4]](#footnote-5)
  4. Si el/la Director(a) de la Oficina de Ética determina que la documentación y las pruebas examinadas acreditan *prima facie* la existencia de un caso de represalia o amenaza de represalia, el/la Director(a) remitirá el asunto, por escrito, a la OAI para su investigación y lo notificará inmediatamente al denunciante, también por escrito. La OAI tendrá un plazo de 120 días desde la fecha de la remisión del asunto para realizar la investigación y enviar un Informe de Investigación a la Oficina de Ética.
  5. Cuando, en opinión del/la Director(a) de la Oficina de Ética, exista conflicto de intereses u otra circunstancia que pueda afectar a la independencia de la investigación llevada a cabo por la OAI, la Oficina de Ética podrá recomendar al Administrador que se remita la denuncia a un órgano distinto a fin de llevar a cabo la investigación. En este caso, a la conclusión de dicha investigación, el investigador enviará un Informe final de la misma a la Oficina de Ética.
  6. La investigación recopilará pruebas que serán presentadas a la Oficina de Ética con el fin de facilitar su evaluación independiente sobre si realmente se produjo una represalia o amenaza de represalia. Sin embargo, la carga de la prueba descansará sobre la Administración, la cual debe probar de forma clara y convincente que habría actuado de la misma manera si no se hubiese producido la Actividad Protegida. Asimismo, la presente Política no excluye la aplicación legítima de los estatutos, normas y procedimientos administrativos de las Naciones Unidas y el PNUD, incluyendo aquellos que rigen la evaluación del rendimiento y la no extensión o rescisión de los nombramientos, empleos o contratos.
  7. Tanto durante la fase de examen preliminar y a la espera de la conclusión de la investigación después de una conclusión *prima facie,* la Oficina de Ética podrá formular recomendaciones a la administración local y/o al Administrador para la adopción de medidas provisionales que sirvan para proteger los intereses de la persona denunciante, incluyendo, entre otras, la suspensión temporal de la implementación de la acción supuestamente constitutiva de represalia y/o, tras consultar con el denunciante, su reasignación laboral temporal o la concesión de una licencia especial retribuida. La reasignación temporal o licencia especial retribuida sólo podrán ser recomendadas cuando el denunciante sea funcionario del PNUD. En aquellos casos que involucren a una persona que no es personal de plantilla del PNUD (un contratista, por ejemplo), los remedios disponibles pueden estar limitados a lo estipulado en el contrato particular de esa persona con el PNUD.
  8. Una vez que la Oficina de Ética haya recibido el Informe de la Investigación:
     1. determinará si la investigación confirma las denuncias de represalias y, de ser así, la Oficina de Ética remitirá el asunto al/la Director(a) de la LO/BMS para determinar la necesidad o no de iniciar un procedimiento disciplinario en conformidad con lo establecido en el [Marco jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas](https://popp.undp.org/es/node/2586); y
     2. comunicará al denunciante el resultado de la investigación y si ésta ha confirmado la existencia de represalias.
  9. (a) Si, a partir de su análisis del Informe de la Investigación, la Oficina de Ética establece que ha habido represalias contra una persona, la Oficina podrá recomendar al Administrador las medidas apropiadas dirigidas a corregir cualquier consecuencia negativa con la que se haya amenazado o haya efectivamente sufrido el denunciante a consecuencia de la represalia. En el caso de funcionarios, las medidas a aplicar incluyen, entre otras, la rescisión de la acción/decisión que constituye una represalia, la reintegración al puesto y, cuando sea apropiado, tras consultar con el funcionario afectado, su traslado a otra oficina o función para la que esté cualificado. Sujeto a todas las garantías procesales relevantes, incluidos los derechos de conformidad con el Capítulo X del [Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de las Naciones](https://digitallibrary.un.org/record/1467702?ln=es) [Unidas,](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/UN%20Staff%20Rules%20and%20Regulations%202018.pdf) las medidas recomendadas también pueden incluir la transferencia provisional o permanente del presunto autor de la represalia. Cuando se trate de personas que no tengan la condición de funcionarios, las medidas apropiadas irán dirigidas, en la medida de lo posible, a hacer efectivos los términos y condiciones estipulados en el contrato o las condiciones de servicio fijadas para dicha persona.

(b) Si bien la Oficina de Ética tiene la potestad de recomendar al Administrador determinadas medidas correctivas, tal y como se señala en el apartado anterior, los procedimientos establecidos en la presente Política se entenderán sin perjuicio de los derechos de la persona que ha sido víctima de la represalia a solicitar amparo a través de otros mecanismos internos, de conformidad con lo establecido en el Estatuto y el Reglamento del Personal u otras disposiciones administrativas.

* 1. Si la Oficina de Ética establece que no se ha producido *prima facie* un caso de represalia o amenaza de represalia pero dictamina que el problema tiene su origen en otros factores (como un problema interpersonal dentro de una oficina o con un gerente en particular), podrá informar a la persona denunciante de la disponibilidad de otras opciones para poner remedio a la situación, como la remisión del caso a la Oficina del Ombudsman y otros mecanismos informales de resolución de conflictos dentro del PNUD.

## Sección 8

**Seguridad y bienestar de la persona denunciante**

8.1 Si llegara a conocimiento de la Oficina de Ética la existencia de un riesgo inminente contra la seguridad del denunciante o su familia en relación con la solicitud de Protección contra Represalias, la Oficina notificará a la Oficina de Seguridad/BMS del PNUD o instará a la persona denunciante para que lo haga ella directamente. La Oficina de Seguridad del PNUD determinará cuáles son las medidas más adecuadas a adoptar para garantizar la seguridad personal y bienestar de la persona denunciante y/o de los miembros de su familia.

## Sección 9

**Acción contra la persona que toma represalias**

* 1. Tomar represalias contra una persona a causa de su participación en una Actividad Protegida constituye en sí misma una falta de conducta que, de confirmarse, puede dar lugar a acciones administrativas o sanciones disciplinarias contra el autor de esta. Tal y como se indica en la Sección 7.8 (a), cuando se confirme la existencia de Represalias, la Oficina de Ética remitirá el caso al/la Director(a) de la LO/BMS a fin de determinar los procedimientos disciplinarios que, si así se acuerda, deberán iniciarse contra la persona acusada de tomar represalias. En estos casos, será de aplicación el procedimiento descrito en el [Marco jurídico del PNUD para tratar](https://popp.undp.org/es/node/2586) [el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas](https://popp.undp.org/es/node/11686).
  2. En virtud de lo establecido en el [Marco jurídico del PNUD para tratar el](https://popp.undp.org/es/node/2586) [incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas](https://popp.undp.org/es/node/11686), se podrá iniciar un procedimiento disciplinario contra un funcionario aunque la supuesta víctima de la represalia, o de la amenaza de ella, no haya solicitado la protección establecida en la presente Política.

## Sección 10

**Acción contra la persona que solicita protección con falsedad o mala fe**

10.1 Cuando en virtud de lo establecido en la Sección 7 *supra* se compruebe que la persona denunciante   
a) aportó información de mala fe, transmitió o difundió rumores falsos o sin fundamento, incluyó acusaciones que sabía, o debería haber razonablemente sabido, eran falsas o engañosas, o b) infringió lo dispuesto en el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas durante el proceso de presentación de las alegaciones de conducta indebida o de represalias, dicha persona podrá ser sometida a un procedimiento disciplinario u otra acción administrativa conforme a lo dispuesto en el [Marco jurídico](https://popp.undp.org/node/2586) [del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas](https://popp.undp.org/es/node/2586) u otra disposición administrativa.

## Sección 11

**Solicitud de revisión por el Panel de Ética de las Naciones Unidas**

11.1 Si, una vez efectuada la notificación del fallo de la Oficina de Ética del PNUD sobre la denuncia de represalias presentada por una persona, dicha persona desea que el caso vuelva a ser examinado, podrá, dentro de los 30 días de ser notificado, elevarlo por escrito al/la Presidente(a) del Panel de Ética de las Naciones Unidas, tal y como se recoge en los boletines [ST/SGB/2007/11](https://digitallibrary.un.org/record/612888?ln=es) y [ST/SGB/2007/11/Amend.1.](https://digitallibrary.un.org/record/747952?ln=es)

## Sección 12

**Prohibición de represalias contra partes externas**

12.1 Si se ha confirmado, todo acto de represalia contra un contratista o sus empleados, agentes o representantes o cualquier otra persona que forme parte de cualquier trato con el PNUD, cuando dicha persona ha informado conducta indebida, puede dar lugar a medidas disciplinarias u otra acción apropiada.

## Sección 13

**Antecedentes y contexto**

13.1 La presente Política deberá interpretarse en conjunción con las disposiciones pertinentes del [Marco jurídico del PNUD para](https://popp.undp.org/es/node/2586) [tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas](https://popp.undp.org/es/node/11686) y [la Guía de Investigaciones de la OAI](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-02/UNDP-OAI-IS-Investigation-Guidelines-ENG-2022.pdf).

13.2 El Administrador del PNUD, como garante de la Política de Protección contra las Represalias, aprueba la presente Política, respalda la independencia de la función de Protección contra Represalias en virtud de lo establecido en la Sección 1.2 de [ST/SGB/2007/11](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) (y [ST/SGB/2007/11/Amend.1)](https://undocs.org/ST/SGB/2007/11/Amend.1) (Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado), y exige el cumplimiento íntegro de lo dispuesto en la misma con el objeto garantizar que el PNUD actúa de manera abierta, transparente y justa en la protección de las personas que sufren Represalias.

## Sección 14

## Entrada en vigor

14.1 La presente Política (y procedimientos/directrices) sustituye a la Política de Protección contra las Represalias de abril de 2018 (actualizada en octubre de 2019 y subsecuentemente en Diciembre ) y entrará en vigor en la fecha en que sea adoptada por el Administrador. La Política será revisada al menos cada dos años a partir de la fecha de su adopción.

## Enlaces a documentos

Los documentos relevantes relacionados con la Política de Protección contra las Represalias pueden obtenerse a través de los siguientes enlaces:

* [Formulario del PNUD para la Protección contra Represalias](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/Protection%20Against%20Retaliation%20Form%20April%202018.docx)
* [Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST%2FSGB%2F2018%2F1&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)
* [Marco jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas](https://popp.undp.org/es/node/2586)
* [Política del PNUD sobre el fraude y otras prácticas corruptas](https://popp.undp.org/es/node/4021)
* [Política contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo del PNUD.](https://popp.undp.org/es/node/10431)
* [Normas de conducta de la administración pública internacional](https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsS.pdf)
* Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas   
  administrados por separado ([ST/SGB/2007/11](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) y [ST/SGB/2007/11/Amend.1](https://undocs.org/ST/SGB/2007/11/Amend.1))
* [Política del PNUD sobre hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad](https://popp.undp.org/es/node/1451)
* [Guía de Investigaciones de la OAI](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-02/UNDP-OAI-IS-Investigation-Guidelines-ENG-2022.pdf)
* [Política de contratación de personal para socios - PPSA](https://popp.undp.org/node/2511)
* [Política de contratación de personal internacional - IPSA](https://popp.undp.org/node/186)
* [Política de contratación de personal nacional - NPSA](https://popp.undp.org/node/191)
* [Política para los contratos de servicios (RRHH)](https://popp.undp.org/es/node/226)
* [Políticas y Procedimientos de Operaciones y Programas de RRH](https://popp.undp.org/es/taxonomy/term/126)

1. El personal que no es de plantilla asignado a trabajar en el PNUD incluye a pasantes, voluntarios de las Naciones Unidas, titulares de acuerdos de servicios tanto de personal nacional (NPSA) como de personal internacional (IPSA), contratistas particulares (IC, antiguamente SSA) y contratistas de servicios (SC). [↑](#footnote-ref-2)
2. Creado por los boletines del Secretario General [ST/SGB/2007/11](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) y [ST/SGB/2007/11/Amend.1:](https://undocs.org/ST/SGB/2007/11/Amend.1) *sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado.* [↑](#footnote-ref-3)
3. Véase también [Política contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo del PNUD.](https://popp.undp.org/SitePages/POPPSubject.aspx?SBJID=521&Menu=BusinessUnit&Beta=0&lng=Spanish) [↑](#footnote-ref-4)
4. [ST/SGB/2007/11,](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf)Sección 4 (véase también el boletín [ST/SGB/2007/11/Amend.1).](https://undocs.org/ST/SGB/2007/11/Amend.1) [↑](#footnote-ref-5)