

APÉNDICE 3: NORMAS PARA TRATAR LAS FALTAS DE CONDUCTA

En este Apéndice se establecen las responsabilidades del Asociado en relación con la adopción de unas normas mínimas para tratar las faltas de conducta de conformidad con los Art. del 5.1 al 5.13 del Apéndice 2. Este contiene:

- Una lista de los tipos de faltas de conducta;
- Un conjunto de normas mínimas de investigación recomendadas;
- Normas para garantizar la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y
- Procedimientos para notificar las faltas de conducta.

El Asociado deberá contar con políticas, procedimientos, normas y medidas razonables y apropiadas en vigor para evitar, detectar, notificar, investigar y sancionar faltas de conducta tal y como se indica más abajo o, como mínimo, disponer de un plan y plazo en vigor para su aplicación gradual.

1. Tipos de faltas de conducta

A efectos del presente Acuerdo, por falta de conducta se entenderá "(i) el hecho de no proteger a las personas de interés frente a una falta de conducta y (ii) un incumplimiento de las reglas de conducta o normas de comportamiento establecidas por el Asociado de conformidad con el presente document". Esta definición incluirá, entre otras cosas:

- El acoso sexual
- El acoso en el lugar de trabajo y el abuso de autoridad
- La agresión o amenazas
- El incumplimiento de las disposiciones legales locales compatibles con las normas internacionales
- El incumplimiento de la obligación de confidencialidad
- La explotación y el abuso sexuales
- El fraude (incluido el fraude en el disfrute de derechos)
- La corrupción y el soborno
- El robo
- La negligencia grave
- La discriminación
- Los conflictos de intereses
- La tergiversación o falsa certificación de reclamaciones o beneficios
- La malversación de recursos (con inclusión de equipos de oficina, archivos y vehículos)
- El riesgo para la vida del personal, las personas de interés u otras personas
- Las violaciones sustanciales de los principios y condiciones del presente Acuerdo.
- Las violaciones de las normas aplicables en materia de adquisiciones
- Los actos o el comportamiento que desprestigien a las Naciones Unidas, o que puedan tener graves consecuencias para la reputación de ACNUR

2. Normas mínimas que deben adoptarse en relación con las investigaciones

El Asociado deberá proteger a las personas de interés frente a la explotación y el abuso, y evitar cualquier tipo de falta de conducta, así como notificar e investigar las denuncias de abuso, corrupción, fraude y otras posibles faltas de conducta presentadas contra su personal. De este modo, el Asociado deberá disponer de unas normas y procedimientos mínimos, o de un plan para elaborarlos o mejorarlos, a fin de poder tomar medidas preventivas y de investigación eficaces. Dichas normas mínimas deberían incluir:

- Una política sobre el código de conducta
- Un mecanismo de reclamaciones
- Directrices de investigación
- Si intervienen diversos organismos, procedimientos para llevar a cabo investigaciones conjuntas, si procede
- Políticas de recursos humanos sobre confidencialidad, capacitación, formación y desarrollo del personal
- Políticas en materia de confidencialidad de los datos y divulgación de información
- Políticas en materia de protección de menores, explotación y abuso sexuales
- Políticas en materia de denuncia de irregularidades y protección contra represalias
- Políticas contra el uso indebido de recursos, los actos fraudulentos, la corrupción y cualquier otra forma de falta de conducta para la investigación
- Sistema disciplinario, que incluya procedimientos disciplinarios y medidas disciplinarias y administrativas aplicables, como la recuperación de activos
- Capacidad de investigación, incluyendo protocolos e investigadores capacitados (o bien, la colaboración con otro organismo o con el ACNUR para utilizar investigadores).

3. Garantizar la protección contra la explotación y el abuso sexuales

La explotación y el abuso sexuales constituyen una falta de conducta grave. A efectos del presente Acuerdo, la explotación y el abuso sexuales se caracterizan y se definen como sigue:

- La explotación y el abuso sexuales pueden asumir muy distintas formas. La explotación sexual se define como cualquier abuso (en tentativa o como acto consumado) en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerzas desigual o de confianza con propósitos sexuales mediante el que se pretende, entre otros, aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. El abuso sexual es toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o con coacción.
- La explotación y el abuso sexuales cometidos por el Personal del Asociado constituyen faltas graves de conducta y son, por tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la destitución sumaria.
- Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento¹. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño.

¹ El director ejecutivo del Asociado podrá aplicar a su discreción esta norma cuando un empleado esté casado legalmente con una persona menor de 18 años, pero que haya alcanzado la edad de consentimiento en el país del que sea nacional.

- El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a los refugiados y otras Personas de Interés del ACNUR.
- Las relaciones sexuales entre el Personal del Asociado y los refugiados y otras Personas Interés del ACNUR, pueden socavar la credibilidad e integridad de la labor de las Naciones Unidas y del ACNUR en particular, por lo que están firmemente desaconsejadas, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual.
- Si un miembro del Personal del Asociado alberga preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de explotación o abuso sexuales por parte de otro trabajador humanitario, deberá informar de esas preocupaciones el ACNUR y el Asociado de conformidad con la sección 4 abajo, independientemente de quién sea el empleador de este trabajador.
- El Asociado y el ACNUR crearán y mantendrán un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexuales y que promueva la aplicación de sus respectivos códigos de conducta. El personal directivo a todos los niveles tendrán una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

Las presentes normas no constituyen una lista exhaustiva. Otros tipos de comportamiento de explotación o abuso sexuales pueden ser motivo de conducta abusiva o de explotación sexuales podrán ser motivo de adopción de medidas disciplinarias, incluida la destitución sumaria.

4. Denuncia de faltas de conducta

La OIG del ACNUR será responsable de investigar las posibles faltas de conducta en la que estén implicadas entidades o personas que mantengan un vínculo contractual directo con el ACNUR. Los miembros del Personal del Asociado o del ACNUR que tengan conocimiento de posibles faltas de conducta relacionadas con actividades del presente Acuerdo deberán ponerse en contacto con el Asociado o la OIG del ACNUR, o el Jefe de la Oficina del ACNUR en el país de operación, según convenga.

Puede ponerse en contacto con la OIG del ACNUR en inspector@unhcr.org o bien a través del sitio web de ACNUR: www.unhcr.org/php/complaints.php.

Se debe acudir a la OIG del ACNUR para recibir orientación para asociados en relación con información adicional sobre los procedimientos operacionales ordinarios, el intercambio de información sobre casos sensibles, la confidencialidad, la gestión de expedientes y las pruebas.

NOT FOR SIGNATURE