GUÍA DE INVESTIGACIONES

Octubre 2012

Índice

1. Objetivo 3
2. Misión de la OAI y Naturaleza de las Investigaciones de la OAI 4
3. Confidencialidad 6
4. Principios y Pautas de la Investigacíon 6
5. Estándares sobre Evidencias 7
6. Derechos y Deberes de los Sujetos de una Investigación y otros Participantes 8
   6.1. Derechos 8
   6.2. Notificación al Sujeto de Investigación 9
   6.3. Deberes 10
   6.4. Suspensión Administrativa 10
7. Denuncias 11
   7.1. Reporte de Presuntos Actos de Conducta Indebida a la OAI 11
   7.2. Reporte a otras Oficinas y Autoridades 11
   7.3. Acuse de Recibo de los Alegatos 12
   7.4. Denuncias Anónimas 12
   7.5. Reporte de Alegatos Falsos 12
8. Proceso de Investigación 12
   8.1. Valoración 13
   8.2. Investigación 13
   8.3. Informes 14
9. Notificación a las Autoridades Nacionales 16
10. Organismos de Control Externo 16
11. Informe Anual 16
12. Responsabilidad para Actualizar la Guía de Investigación 16
13. Anexo – Definiciones 18
14. Anexo – Referencias Legales 20

1. Objetivo

El objetivo de la Guía de Investigaciones es:

- Informar sobre el proceso de investigación a los participantes en una investigación,[1] a los sujetos de una investigación y a otras partes interesadas, y
- Guiar en el proceso investigativo para asegurar que la investigación se conduce de una manera exhaustiva, imparcial y eficaz, de acuerdo con las normas profesionales y las mejores prácticas internacionales.

La Guía de Investigación es una guía para ejercer las mejores prácticas, aun así, su implementación no siempre se aplica a todas las situaciones que se presenten. Para asegurar la concordancia en los casos de investigación de la OAI, en la medida de lo posible las investigaciones se deben conducir de conformidad con lo establecido en esta guía. Sin embargo, las circunstancias de una investigación específica, por ejemplo, la necesidad de preservar las evidencias antes de notificar a un sujeto, pueden afectar necesariamente a la aplicación de estas guías en las circunstancias concretas de un caso. El desviarse del cumplimiento de esta guía no necesariamente constituye una violación del debido proceso.

Bases Legales

Las bases legales que rigen las investigaciones llevadas a cabo por la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI), u otras personas u oficinas en su nombre, son las siguientes:

- Políticas y Procedimientos de Operaciones y Programas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (POPP por sus siglas en inglés);[2]
- El Estatuto de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI);[3]
- Los contratos entre el PNUD y las partes contratantes (por ejemplo, Servicios de Contratistas, Contratista Individual, Subcontratistas, y Proveedores);[4]
- La Política del PNUD contra el Fraude;[5]
- La Política del PNUD con respecto a Sanciones de los Proveedores; y
- El Marco legal del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de la ONU ('Marco Legal').[6]

Esta Guía se adhiere a las normas de investigación generalmente aceptadas por las Organizaciones Internacionales del sistema de las Naciones Unidas tal y como se indica en el documento "Uniformidad de Principios y Normas para Investigaciones" adoptado en la Décima Conferencia de Investigadores Internacionales.[7] Estas normas están de acuerdo con el artículo 101, párrafo 3 del Estatuto de las Naciones Unidas, Las Normas de Conducta del Servicio Civil Internacional,[8] el Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas (Regulación y Normas del Personal),[9] el Estatuto sobre la Condición, Derechos y Deberes

[1] Para todas las definiciones, tales como "participante en una investigación," por favor, remítase a la Sección 11 Anexo – Definiciones.
[2] Políticas y Procedimientos de Operaciones y Programas del PNUD.
[3] Estatuto de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (diciembre 2010).
[4] Véase la Guía del Usuario para Contratistas Individuales y Servicios de Contratistas.
[5] Política del PNUD sobre el Fraude y otros tipos de Corrupción (marzo 2011).
[6] Marco Jurídico del PNUD para tratar el Incumplimiento de las Normas de Conducta de la ONU (enero 2010).
[7] "Uniformidad de los Principios y Normas Aplicados en las Investigaciones" tal y como se adoptó en la décima Conferencia de Investigadores Internacionales (junio 2009).
[8] Normas de Conducta del Servicio Civil Internacional (2001).
[9] ST/SGB/2009/7 Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y Normas del Personal.

Básicos de los Funcionarios exceptuando a quienes forman parte de la Secretaría y a los Expertos en Misión,[10] y las políticas e instrucciones administrativas emitidas por el PNUD.

2. Misión de la OAI y Naturaleza de las Investigaciones de la OAI

La misión de la OAI es proveer al PNUD con un sistema eficaz de supervisión interna que sea independiente y objetivo, y está diseñado para mejorar la eficacia y eficiencia de las operaciones del PNUD y lograr así el desarrollo de sus metas y objetivos a través de los servicios de auditoría interna y los servicios de investigación. La OAI es la única oficina responsable de conducir investigaciones dentro del PNUD.

La Sección de Investigaciones de la OAI tiene el mandato de investigar todos los reportes de presuntas irregularidades que involucren a los miembros del personal del PNUD y las acusaciones de fraude y corrupción en contra del PNUD, ya sean cometidas por miembros del personal del PNUD, otras personas, partes o entidades, y que se consideren un detrimento para el PNUD. La OAI es la única oficina del PNUD con el mandato de conducir investigaciones.[11]

La Sección de Investigaciones también tiene el mandato de realizar investigaciones que involucren a todos los funcionarios y demás personal de otras organizaciones para las cuales OAI proporciona servicios de investigación.[12]

La OAI conduce investigaciones de alegatos sobre:

- Fraude en procesos de licitaciones
- Corrupción y soborno
- Robo y malversación de fondos
- Fraude relacionado con los beneficios recibidos
- Uso indebido de los recursos del PNUD
- Tergiversación
- Incumplimiento de los requisitos para hacer la declaración financiera
- Irregularidades en el proceso de reclutamiento
- Represalias contra los denunciantes[13]
- Abuso y explotación Sexual
- Agresiones y amenazas
- Acoso laboral
- Abuso de autoridad
- Incumplimiento de las leyes locales/abuso de las privilegios e inmunidades de la ONU
- Cualquier otra conducta indebida, tal como hacer caso omiso de forma voluntaria, grave o imprudente de las regulaciones, reglas y procedimientos administrativos del PNUD.

La OAI no investiga alegatos que no constituyan una conducta indebida y que por el contrario indican ser problemas de gestión o problemas interpersonales.

---

[10] ST/SGB/2002/9 Estatuto sobre la Condición, Derechos y Deberes Básicos de los Funcionarios exceptuando a quienes forman parte de la Secretaria y a los Expertos en Misión (junio 2002).

[11] Estatuto de la OAI y Párrafos 1 y 2, ""Uniformidad de los Principios y Normas Aplicados en las Investigaciones" tal y como se adoptó en la décima Conferencia de Investigadores Internacionales (junio 2009).

[12] En el momento de preparar esta Guía de Investigación, se incluye aquí Mujeres de la ONU.

[13] Para más detalles sobre represalias, por favor, remítase a la sección 6.2.

Objetivos Principales en el Proceso de Investigación

Con respecto a los miembros del personal, el objetivo principal del proceso de investigación es establecer los hechos correspondientes a un alegato para permitir que la Oficina de Soporte Legal (LSO por sus siglas en inglés) inicie las acciones necesarias, incluyendo los procedimientos disciplinarios.

Con respecto a los Contratistas, el objetivo principal del proceso de investigación es establecer los hechos correspondientes a un alegato para permitir que el Representante de la Oficina respectiva tome las medidas necesarias, incluyendo la rescisión del contrato. [14]

Con respecto a los miembros del personal y a los contratistas, el proceso de investigación también reúne pruebas que sean relevantes en la decisión de referir los casos a las autoridades nacionales encargadas de la aplicación de la ley para que lleven a cabo una investigación criminal y un procesamiento penal.

Con respecto a los proveedores, el objetivo principal del proceso de investigación es establecer los hechos correspondientes a un alegato para permitir que el Comité de Sanciones a los Proveedores tome decisiones de exclusión y otras sanciones apropiadas que puedan existir.

Con respecto a los casos considerados dentro del ámbito de las investigaciones de la OAI (por ejemplo, voluntarios de la ONU trabajando para el PNUD, ciertos terceros externos a la organización y pasantes), el objetivo principal del proceso de investigación es establecer las bases para sustentar los hechos con datos y pruebas de forma que se pueda actuar apropiadamente.

Como tal, el proceso de investigación forma parte de todo el Sistema de Rendición de Cuentas y ha de conducirse de tal manera que apoye dicho sistema, así como los intereses de la justicia. Los asuntos que no entren dentro del ámbito del mandato de la OAI, tales como los alegatos de bajo rendimiento laboral, serán tratados por otros procedimientos del PNUD, y no estarán sujetos a los procesos de investigación de la OAI.

Las conclusiones de una investigación deben basarse en los hechos y en los análisis correspondientes, y éstas pueden incluir deducciones razonables.[15] Se ha de llegar a las conclusiones después de haber realizado una valoración objetiva de toda la información, incluyendo las pruebas de cargo y de descargo recogidas en el transcurso de la investigación.[16] Las investigaciones siguen los pasos prescritos para investigar alegatos de forma objetiva y establecer los hechos, al mismo tiempo que se garantiza el debido proceso. Véase la sección 8 para una descripción más detallada del proceso de investigación.

Una vez que el proceso de investigación ha concluido, todavía puede ser requerida la asistencia de la OAI en las actividades posteriores a la investigación que se encuentren dentro del ámbito de responsabilidad de la Organización, como parte del Sistema de Rendición de Cuentas. Entre estas actividades se incluyen el responder a las consultas realizadas por el personal pertinente al caso, el preparar cartas para la Gerencia y el asistir a la Oficina de Soporte Legal (LSO), a la Dirección de Gestión (BOM por sus siglas en inglés) o a la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONU en las medidas disciplinarias ante los Tribunales de las Naciones Unidas. Se podrá requerir al personal de Investigación que explique el proceso investigativo o la información sobre los hallazgos y conclusiones de un caso específico. Este deber de asistencia puede extenderse a prestar testimonio

[14] El término "contratista" incluye, como lo indica el contexto, subcontratistas y contratistas individuales.
[15] Párrafo 8, "Uniformidad de los Principios y Normas Aplicados en las Investigaciones" tal y como se adoptó en la décima Conferencia de Investigadores Internacionales.
[16] Párrafos 19, 22 y 42, ""Uniformidad de los Principios y Normas Aplicados en las Investigaciones" tal y como se adoptó en la décima Conferencia de Investigadores Internacionales.

ante los tribunales de las Naciones Unidas e incluso ante las autoridades nacionales si el asunto derivase en un juicio penal.

3. Confidencialidad

La confidencialidad es necesaria para que una investigación sea eficaz y para actuar de forma apropiada en casos de alegatos de conducta indebida. La confidencialidad es un asunto de interés para la Organización, los participantes en la investigación y el sujeto de una investigación. La información relativa a una investigación será divulgada solo cuando las necesidades legítimas de la investigación lo requieran. El requisito de confidencialidad se extiende de igual forma a los investigadores, la gerencia, los miembros del personal, otro tipo de personal, los participantes en la investigación y el sujeto de la investigación. Durante el transcurso de la investigación, será necesario que la OAI proporcione detalles a las personas que tengan una 'necesidad legítima de saber'. Los casos de este tipo incluyen: (i) información proporcionada a los sujetos para permitirles que puedan responder de forma completa a los alegatos y para que proporcionen contra-evidencias o evidencias compensatorias; (ii) información contenida en las peticiones a testigos o a otras personas con las que hablan los investigadores para verificar los hechos.; (iii) cuando sea apropiado (por ejemplo, mitigar los riesgos de la organización), se comparte la información preliminar con LSO/BOM y/o la Alta Dirección de la Organización durante el transcurso de una investigación para permitir la actuación necesaria antes de obtener las conclusiones de una investigación. Este tipo de información no se puede comunicar sin la previa autorización por escrito de la OAI, y debe ser tratada de acuerdo a cualquier instrucción que emita la OAI.

En cuanto a la determinación del nivel de información que se desea compartir con los sujetos, los testigos y otras personas en el transcurso de la investigación, la OAI buscará sopesar la necesidad legítima de recibir información y el riesgo de que la investigación de la OAI (o cualquier investigación posterior, por ejemplo la realizada por las autoridades nacionales) se vea comprometida y/o que los testigos y denunciantes puedan sufrir represalias.

Las peticiones de confidencialidad por parte de los participantes en la investigación, se honrarán en la medida de lo posible y de acuerdo a las necesidades legítimas de la investigación. Sin embargo, la identidad de los participantes en la investigación o de los sujetos, y los detalles de la investigación, pueden darse a conocer por razones fuera del control de los investigadores.

En algunos casos (por ejemplo, acoso laboral y abuso de autoridad), la identidad del denunciante y/o la de otros participantes en la investigación tendrá que ser revelada al sujeto de la investigación durante la evaluación preliminar, para permitirle responder a los cargos y proporcionar cualquier contra-evidencia pertinente a la evaluación. Sin embargo, se podría retrasar esta revelación si hay un riesgo en cuanto a la documentación probatoria, los testigos y las posibles victimas de represalias.

4. Principios y Pautas de la Investigación

Los Principios Generales establecidos en "Uniformidad de los Principios y Normas Aplicados en las Investigaciones", tal y como se adoptó en la Décima Conferencia de Investigadores Internacionales", se aplican en todas las investigaciones que conduce la OAI. Estos principios incluyen lo siguiente:

- El propósito de una investigación realizada por la Oficina de Investigación, es examinar y determinar la veracidad de los alegatos de actividades corruptivas o fraudulentas tal y como las definen cada institución,[17] que incluyen pero no limitan a los proyectos financiados por la Organización, y los alegatos de conducta indebida por parte de los miembros del personal de la organización.

[17] Para las definiciones de conductas corruptas y fraudulentas, remítase a la Política del PNUD contra el Fraude y la Política de Sanciones de Proveedores.

- La Oficina de Investigación mantendrá la objetividad, imparcialidad y justicia en el transcurso del proceso de investigación, y conducirá sus actividades de forma profesional y con el nivel más alto de integridad. En concreto, la Oficina de investigación deberá llevar a cabo sus obligaciones con independencia de los responsables o involucrados en las actividades de operación y de los miembros del personal que puedan ser sujetos de la investigación, así como estar libre de influencias inapropiadas y posibles represalias.
- El personal de la Oficina de Investigación deberá informar cuanto antes al supervisor de cualquier conflicto de interés, sea éste de hecho o una posibilidad.
- Se deben establecer los procedimientos apropiados para investigar los alegatos de conducta indebida que atañan a los miembros del personal de la Oficina de Investigación.
- La Oficina de Investigación deberá tomar las medidas oportunas para proteger la confidencialidad de cualquier información privada que esté relacionada con una investigación.
- Las conclusiones de una investigación deben basarse en los hechos y en los análisis correspondientes, y éstas pueden incluir deducciones razonables.
- La Oficina de Investigación, si es oportuno hará recomendaciones derivadas de las conclusiones de la investigación a la Gerencia de la Organización.
- Todas las investigaciones conducidas por la Oficina de Investigación son de naturaleza administrativa.[18]

5. Estándares de Evidencias

Las medidas disciplinarias que resultan de las investigaciones de la OAI no son de naturaleza criminal, sino que son procedimientos administrativos regulados por las normas y políticas de la Organización. En el momento de publicarse esta Guía, la jurisprudencia del Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas obliga a la OAI solo a presentar "evidencia adecuada," es decir, hechos suficientes que permitan una deducción razonable de que ha ocurrido una violación de la norma. El estándar o nivel de evidencia exacto que se requiere de la OAI variará con la gravedad de la presunta ofensa y la severidad de la posible sanción, pero en todos los casos será inferior a la prueba más allá de toda duda razonable. En el año 2010, el UNDT (por sus siglas en ingles) dictaminó que,

> "El nivel de la prueba de evidencia requerido para iniciar procedimientos disciplinarios parece haber sido bien establecido en la sentencia de Araim del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (UNAT por sus siglas en inglés) [19] donde se declara lo siguiente: 'El Tribunal ha declarado en repetidas ocasiones que los procedimientos disciplinarios no son de naturaleza criminal, sino más bien son procedimientos administrativos, regulados por el derecho interno de la Organización. (Véase la Sentencia No. 850, Patel 1997). Como ha indicado correctamente en su informe el Comité Mixto de Disciplina (JDC por sus siglas en inglés), la Administración no está obligada a probar su caso más allá de toda duda razonable. Sólo tiene que presentar una evidencia adecuada en apoyo de sus conclusiones y recomendaciones. Adecuada significa "razonablemente suficiente para una acción legal". (Diccionario Random House College, edición revisada, 1982), en otras palabras, hechos suficientes para permitir una deducción razonable de que ha ocurrido una violación.'"[20]

[18] Sin embargo, en "Uniformidad de Principios y Normas para Investigaciones" con referencia a este punto se puede leer lo siguiente a pie de página"Si se tratase de fraude, la Oficina de Investigación podrá asistir a las autoridades nacionales pertinentes con la prestación de asesoramiento de expertos, apoyo y recursos en el transcurso de las investigaciones penales, siempre que sea apropiado y se establezca de común acuerdo".

[19] Tribunal Administrativo Sentencia No. 1022, Case No. 1124: Araim contra el Secretario-General de las Naciones Unidas, 21 de noviembre de 2001, p.14, http://untreaty.un.org/UNAT/UNAT_Judgements/Judgements_E/UNAT_01022_E.pdf.

[20] Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas Sentencia No. UNDT/2010/056, Masri v. Secretario-General de la Naciones Unidas, Sentencia sobre una Apelación contra el Rechazo del Sumario, 7 de abril de 2010, p. 15-16, http://www.un.org/en/oaj/undt/judgments/undt-2010-056.pdf.

En cuanto a la carga de la prueba en los casos disciplinarios, el Tribunal Contencioso-Administrativo dictaminó:

"UNAT ha declarado en diversas ocasiones que el demandado no está obligado a demostrar más allá de toda duda razonable, que haya ocurrido una conducta indebida; por otro lado, la responsabilidad de presentar pruebas suficientes para sustentar sus conclusiones recae sobre el demandado, es decir, establecer hechos suficientes que permitan una deducción razonable de que se ha violado la ley. Una vez que la Administración ha reunido evidencias suficientes para sustentar la conclusión de que la mala conducta ha ocurrido, corresponde al funcionario la presentación de pruebas contrarias, compensatorias, o el dar una explicación satisfactoria de la conducta en cuestión. "[21]

6. Derechos y Deberes de los Sujetos y otros Participantes en la Investigación[22]

6.1. Derechos

En el transcurso de una investigación, todos los participantes en la investigación tienen el derecho a:

- Una presunción de inocencia a lo largo de todo el proceso de investigación;
- Una investigación profesional, imparcial y exhaustiva; y
- El debido proceso en el manejo e intercambio de información confidencial durante el transcurso de la investigación.

Todas las personas entrevistadas por la OAI:

- Se citarán para ser entrevistados en un lugar y a hora razonables y se les proporcionará los detalles de las persona(s) que conduzcan la entrevista de la investigación;
- Serán tratadas en forma justa y se les explicará el proceso de investigación;
- Tendrán la asistencia de un interprete durante la entrevista, si lo requieren, en los tres idiomas con los que trabaja PNUD, que son inglés, español y francés;
- Los sujetos de investigación (o denunciantes en los casos relacionados con alegatos de explotación sexual, abuso sexual o acoso sexual) pueden solicitar el ser acompañados a la entrevista por un observador, ya sea éste un miembro del personal de PNUD o un miembro familiar inmediato, siempre y cuando el observador esté fácilmente disponible y no esté involucrado en la investigación, tal y como lo determine la OAI. El observador debe estar de acuerdo en respetar la confidencialidad de la investigación y a firmar una declaración de confidencialidad. El observador no puede interrumpir, prevenir o retrasar la entrevista, y no se le permite hablar durante la entrevista. Si el investigador considera que la presencia del observador es perjudicial, puede pedir al observador que se salga de la sala de entrevista y proceder sin su presencia. Teniendo en cuenta el contexto cultural, el género, y otros elementos del caso, el investigador también puede seleccionar un observador (por ejemplo: oficial de seguridad de campo, etc.) para asistir en la entrevista;[23]
- En la medida de lo posible, las entrevistas de la OAI serán conducidas por dos personas;
- El sujeto de investigación y los participantes no tienen derecho a la presencia de un abogado durante la entrevistas;[24] y
- La OAI no pagará a un testigo o a un sujeto para recibir información.

[21] Tribunal Contencioso Administrativo Naciones Unidas Sentencia No. UNDT/2010/058, Molari v. Secretario-General de la Naciones Unidas, Sentencia, 7 de abril de 2010, p.17, http://www.un.org/en/oaj/files/undt/judgments/undt-2010-058e.pdf.
[22] ST/SGB/2009/7 Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y Normas del Personal.
[23] Párrafo 66, Marco Jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas. (enero 2010).
[24] Ídem.

Un individuo que ha sido identificado como sujeto de investigación tiene el derecho de:

- Ser notificado por escrito de la naturaleza de los alegatos y sus derechos y deberes en la investigación antes del momento de la entrevista; y
- Que se le dé la oportunidad de explicar sus acciones y la presentación de documentos o cualquier información que pueda ser relevante para determinar los hechos del asunto, junto con los nombres y datos de cualquier testigo que pueda tener información relevante.

En los casos en que la OAI recomiende la consideración de medidas disciplinarias, los miembros del personal que sean sujeto de una investigación tienen los siguientes derechos:[25]

- El miembro del personal será entrevistado en el transcurso de la investigación. La entrevista será grabada en audio o en vídeo y una copia de la transcripción se pondrá a disposición del sujeto que será invitado a firmarla. El miembro del personal no puede cambiar sus declaraciones y quedarán tal y como fueron grabadas por los instrumentos utilizados por la OAI; [26]
- Además, el miembro del personal puede elegir el proporcionar también una declaración firmada que contenga cualquier clarificación de su declaración grabada en la entrevista(s);[27] y
- Al miembro del personal se le proporcionará una copia del borrador del informe de la investigación, redactado de tal forma que se proteja a los testigos y a los informantes. Al miembro del personal se le dará la oportunidad de presentar observaciones sobre los hechos encontrados y conclusiones del informe, junto con cualquier evidencia compensatoria en un plazo razonable (normalmente entre diez y treinta días hábiles, dependiendo de la gravedad y la complejidad del asunto). [28]

6.2. Notificación al Sujeto de Investigación

Un individuo que haya sido identificado como sujeto de una investigación, tiene el derecho a ser informado por escrito de su situación y a saber la naturaleza de las acusaciones. La notificación deberá realizarse lo más pronto posible.

En algunas situaciones no se podrá notificar al sujeto con antelación a su entrevista. Tales situaciones incluyen, pero no se limitan a las siguientes:

- Las pruebas (documental, electrónica, física o declaraciones de testigos) relacionadas con los alegato(s) no han sido aseguradas (es decir, preservadas, recogidas y registradas) y puede ser manipulado indebidamente; o
- Existen otros temas de seguridad que pondrían en peligro la investigación (por ejemplo, las represalias contra el denunciante, informante o testigo, escapada del sujeto).

Una vez que estos temas se aborden adecuadamente y se incaute la evidencia de forma que quede completamente segura, el individuo debe ser notificado por escrito para hacerle saber que es el sujeto de una investigación en curso. La notificación tendrá lugar no más tarde del comienzo de su entrevista como sujeto de la investigación.

Si durante el transcurso de la investigación, la OAI descubre nuevos hechos que dan lugar a aleagtos de conducta indebida por parte de un participante en la investigación, la OAI notificará al participante en la investigación, tan pronto como sea posible, de que él/ella se ha convertido en un sujeto de la investigación. Si

[25] No hay "proceso disciplinario" para no-miembros del personal y, por lo tanto, estas disposiciones se aplican específicamente a los miembros del personal.
[26] Párrafo 65, Marco Jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas. (enero 2010).
[27] Ídem.
[28] Párrafos 67- 70, Marco Legal del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de la ONU (enero 2010)

un participante en la investigación proporciona información durante una entrevista que hace de él/ella un sujeto de investigación, la entrevista se detendrá y se iniciará una entrevista del sujeto solo cuando haya sido informado de acuerdo con los requisitos del primer párrafo de este punto 6.

En el caso de que en el transcurso de la investigación se presenten alegatos adicionales contra el sujeto de investigación, los investigadores informarán al sujeto de esos nuevos alegatos.

6.3. Deberes

Todo el personal, funcionarios y no-miembros del personal están obligados a reportar casos de presunto fraude, corrupción y otras conductas indebidas.[29]

Según lo estipulado en la cláusula 1.2 (r) del Reglamento de Personal y en la cláusula 1.2 (c) de las Normas del Personal, los miembros del personal, incluyendo los sujetos de investigación y los participantes, deben cooperar plenamente y de buena fe con una investigación debidamente autorizada. La falta de cooperación puede resultar en una acción disciplinaria o de otro tipo. Las mismas obligaciones se aplican a los Voluntarios de las Naciones Unidas.[30] Los Contratistas de Servicios,[31] los Contratistas Individuales,[32] los pasantes,[33] los proveedores,[34] y los Asociados en la ejecución de programas, están obligados a cooperar en las investigaciones de la OAI de acuerdo con el contrato o convenio que regule su relación contractual o de programas con el PNUD. Esto incluye proporcionarle a la OAI el pleno acceso al personal, instalaciones y documentos que le permita así investigar los alegatos de forma apropiada.

Los sujetos de investigación y los participantes no deben interferir con la investigación y se abstendrán tanto de retener, destruir o manipular las pruebas, como de influir, preparar o intimidar al denunciante y / o testigos. Cualquiera de estas acciones serán investigadas por la OAI y se tomarán las medidas apropiadas, que puede incluir una recomendación para la consideración de las medidas disciplinarias o la recomendación de que se remita a las autoridades nacionales para una investigación criminal.

Los participantes en la Investigación se abstendrán de comentar o divulgar detalles sobre la investigación o su testimonio a nadie, excepto a los investigadores. En ningún caso un participante en la investigación puede comentar sobre la naturaleza de la prueba solicitada o proporcionada, o el testimonio dado a los investigadores, con el sujeto de la investigación y/ o denunciante y / u otro participante en la investigación

Los investigadores no deberán interactuar con el asesor legal de los sujetos o participantes en la investigación o responder a cualquier pregunta de ellos con respecto a los aspectos específicos de la investigación.

6.4. Suspensión Administrativa

Las circunstancias por las que los funcionarios que son sujeto de una investigación pueden recibir una licencia administrativa por el Administrador Asociado y el Director de la Dirección de Gestión (BOM por sus siglas en inglés) se describen en el Marco Legal.[35]

---

[29] "Política del PNUD contra el fraude" (2011)
[30] De acuerdo con las Condiciones de Servicio de los Voluntarios Internacionales de las Naciones Unidas (2006).
[31] De conformidad con el Acuerdo de Contratista de Servicios.
[32] De conformidad con el Acuerdo de Contratista Individual.
[33] De acuerdo con la Declaración de Entendimiento de las Condiciones y Reglamentos de la Pasantía del PNUD, 9(a).
[34] De acuerdo con el Código de Conducta del los Proveedores del PNUD.
[35] Marco Legal del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de la ONU (enero 2010)

7. Denuncias

Como parte de la estrategia del PNUD para fortalecer el marco de responsabilidad de la Organización y con miras a crear oportunidades para identificar cualquier acto de conducta indebida o irregularidades por parte del personal del PNUD o de terceras personas contratadas por el PNUD, la OAI ha establecido la Línea de Investigaciones junto con otras medidas para asegurar que aquellas personas que quieran reportar irregularidades puedan hacerlo, sin costo alguno, y a través de distintas opciones.

7.1. Reporte de Presuntos Actos de Conducta Indebida a la OAI

El PNUD trata todos los reportes que recibe de presuntas irregularidades con la debida seriedad, y todos los alegatos se evalúan para determinar si una investigación es apropiada o no. La Oficina de Auditoría e Investigaciones es el principal canal para recibir alegatos.

Las distintas opciones para reportar una irregularidad a la OAI son:

- Por correo electrónico (directamente a la OAI): hotline@undp.org
- Utilizando un formulario electrónico accesible a través del enlace "Investigación" en la página Web www.undp.org
- En forma telefónica (gratis):
    - Desde cualquier país (collect call): +1-770-776-5678
    - En los Estados Unidos: 1-877-557-8685
- Por fax: + 1-770-409-5008
- Por correo, a la atención del Subdirector (Investigaciones), Oficina de Auditoría e Investigaciones:
    - 220 Este de la Calle 42, Piso 23, Nueva York, NY 10017, EE.UU

Se recomienda a la persona que posea información sobre un presunto fraude, corrupción u otras irregularidades cometidos por funcionarios, personal y otras personas que trabajen con el PNUD, o que afecten a los proyectos o programas del PNUD que reporte esta información a través de le Línea de Investigación.

Las personas que reportan casos de conducta indebida tienen la opción de dejar la información pertinente para ser contactadas, o permanecer anónima. Sin embrago, los alegatos de acoso laboral y abuso de autoridad que se reporten anónimamente no pueden ser investigados por la OAI.[36]

Al reportar alegatos a la Línea de Investigaciones, se solicita que el denunciante sea lo más específico posible sobre el caso y que proporcione los detalles básicos de quién, qué, dónde, cuándo y cómo ocurrieron cualquiera de los incidentes que se reportan. La información específica le permitirá a la OAI investigar a fondo el la presunta irregularidad.

Los supervisores que reciben reportes de irregularidades tienen que informar inmediatamente a la OAI. Bajo ninguna circunstancia, las investigaciones se realizarán por cualquier parte que no sea la OAI sin la aprobación expresa de la OAI y bajo la dirección de la OAI si fuese apropiado.

7.2. Reporte a Otras Oficinas y Autoridades

En el caso en que un miembro del personal se considere víctima de actos de represalia o retaliación después de reportar presuntas irregularidades a la OAI o cooperar con una auditoría o investigación de la OAI, el o ella puede enviar toda la información pertinente, así como la documentación debida, al Director de la Oficina de Ética del PNUD a través del correo electrónico ethicsoffice@undp.org. La Política del PNUD sobre la Protección contra las Represalias se aplica en estos casos.

[36] Guía del Usuario de Recursos Humanos del PNUD: Acoso Laboral y Abuso de Autoridad

Si los alegatos se refieren al acoso laboral o al abuso de autoridad, el miembro del personal puede desear primero explorar las opciones que se ofrecen a través de la resolución informal de conflictos, incluyendo la mediación. La Guía del Usuario de Recursos Humanos sobre Acoso Laboral y Abuso de Autoridad explica estas opciones

Las personas que tengan información sobre fraudes basados en el Internet en relación a la Organización o el mal uso de los recursos de base de datos o tecnológicos de la Organización, puede denunciar el hecho a un repositorio especialmente creado para la recepción de la misma en la siguiente dirección electrónica: scamalert@undp.org.

7.3. Acuse de Recibo de los Alegatos

La OAI dará acuse de recibo de una denuncia dentro de una semana después de su recepción siempre que sea posible. Debido a la naturaleza confidencial de las investigaciones, no se puede mantener al corriente de la investigación al denunciante o a los participantes en la investigación. Sin embargo, se notificará al denunciante del cierre o la finalización de la investigación.

7.4. Denuncias Anónimas

La OAI acepta denuncias anónimas. Sin embargo, las denuncias anónimas de acoso laboral o abuso de autoridad no pueden ser investigadas.[37] Una denuncia anónima debe incluir la suficiente información detallada para permitir que la OAI pueda corroborar los hechos de forma independiente. Si no hay una forma de corroborar independientemente la información proporcionada por la fuente anónima, la OAI no podrá investigar la denuncia y procederá al cierre el caso.

7.5. Reporte de Alegatos Falsos

Los motivos del denunciante no son relevantes en la decisión de iniciar una investigación, y cualquier recomendación que emita la OAI, estará basada en un proceso de investigación objetivo y no en el denunciante mismo. Sin embargo, si en la investigación se descubre que a sabiendas se hizo una acusación falsa, la OAI recomendará una acción apropiada, que puede incluir la consideración de medidas disciplinarias u otras medidas oportunas en contra del denunciante[38].

8. Proceso de Investigación

Después de recibir una denuncia, la OAI inicia un proceso de investigación. El proceso de investigación se compone de tres partes:

1. Valoración;
2. Investigación;
3. Informes.

[37] Política del PNUD sobre Acoso laboral y abuso de la Autoridad

[38] Párrafo 43, "Uniformidad de Principios y Normas para Investigaciones" adoptado en la décima conferencia de investigadores internacionales (junio 2009) párrafo 24(o), Marco Legal del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta(enero 2010).

8.1. Valoración

La valoración[39] es el proceso de reunir, conservar y asegurar las pruebas básicas, y la evaluación de la información y evidencia disponible para determinar si se justifica una investigación. En ciertas circunstancias, la OAI podrá solicitar asistencia a las oficinas de país u otras oficinas en la realización de las evaluaciones.

Las decisiones sobre qué investigaciones deberían llevarse a cabo se realizan de acuerdo con las normas, políticas y procedimientos de la Organización. El resultado de la evaluación es:

1. El cierre del caso por falta de pruebas, porque las alegaciones no estén comprendidas dentro del mandato de la OAI, o porque, por otras razones, la investigación no se justifica. Si bien esto ocurre con frecuencia en los casos en que un miembro del personal se ha separado del PNUD, en estos casos en que un miembro del personal se separa durante una investigación, el asunto será tratado de acuerdo con el párrafo 72 del Marco Legal. En los casos en que un miembro del personal se ha separado antes del inicio de una investigación, OAI determinará si una investigación se lleva a cabo o no.

2. Asignación del caso a un investigador y la preparación de un plan de investigación que establezca la investigación necesaria para determinar objetivamente los fundamentos de hecho, o no, del alegato (s). Las investigaciones se iniciarán tan pronto como sea posible después de la asignación, pero debido a las limitaciones de recursos, los casos se priorizan y se estudian de acuerdo a ello.

La OAI tiene la competencia exclusiva para determinar si se cierra un caso o se procede con una investigación basándose en la valoración de la OAI.

8.2. Investigación

Una investigación es el proceso de planificación y ejecución de las líneas apropiadas de investigación para obtener las pruebas necesarias que determinen de manera objetiva la base de los hechos de los alegatos. Esto incluirá: (i) entrevistas con las personas que tengan información pertinente y la grabación de su testimonio, (ii) la obtención de documentos y otras pruebas, información y evidencias (iii) conducir análisis financiero y de tecnología forense;[40] (iv) evaluar la información y evidencia; y (v) reportar y hacer recomendaciones. La OAI conducirá investigaciones con prontitud dentro de las limitaciones de los recursos disponibles.

Basándose en el plan de la investigación, el Subdirector (Investigaciones) autorizará el inicio de la investigación en donde se cree que las siguientes condiciones se cumplen:

1. El alegato recae dentro del Mandato de la OAI;
2. El alegato, a primera vista parece ser creíble; y

[39] Valoración es el paso que precede al inicio de la investigación. En versiones previas de la Guía de Investigaciones, este paso se llamaba "valoración preliminar".

[40] Donde sea considerado necesario acceder a datos de IT para obtener evidencia que directamente esté relacionada con la investigación, ésto se hará de conformidad a los Estándares de Uso Aceptable de los Recursos ICT del PNUD, en concreto las Secciones 4.6 y 4.8.1.

3. Considerando todas las circunstancias de una investigación, ésta parece estar justificada (teniendo en cuenta, por ejemplo, la fecha del asunto, la idoneidad de las acciones no investigativas, y si el asunto es trivial).[41]

En algunas circunstancias, la OAI también podrá elaborar una Cartas a la Administración. Cada uno de estos documentos se describe a continuación.

8.3. Informes

Informe de Cierre

Informes de cierre son documentos internos y confidenciales preparados para investigaciones que no den lugar a una recomendación para la consideración de las medidas disciplinarias, administrativas o de otra índole. Un informe de cierre se utiliza normalmente en las siguientes circunstancias:

1. Los elementos de prueba obtenidos en el transcurso de la investigación completa no justifica o sustancia las denuncias;
2. Cuando, debido a las circunstancias, una mayor investigación de la OAI no se justifica, el caso será cerrado.

OAI notificará al demandante y el sujeto por carta que la investigación ha sido cerrada. OAI también informará al Director de la LSO / BOM y otras partes interesadas que el caso ha sido cerrado. El informe de cierre se mantiene interno a la OAI a menos que la divulgación sea autorizada, caso por caso, por el Subdirector (Investigaciones) o el Director de la OAI.

Informe de Investigación

Si la investigación revela pruebas suficientes para concluir razonablemente que la conducta indebida se ha producido, el investigador preparará un informe de investigación en el que se indicarán los alegatos, la metodología de investigación y los hechos establecidos en la investigación. Cuando la denuncia conlleva más de un alegato, el informe de la investigación proporcionará detalles de los pasos tomados para corroborar cada alegato, las pruebas reunidas relevantes para cada alegato, y los hallazgos de la OAI en relación a cada alegato. Las posibles consecuencias de un informe de investigación varían en función de la modalidad de contrato del sujeto. En concreto:

- Si el sujeto es un miembro del personal del PNUD, el informe se presenta a la LSO / BOM para la consideración de medidas disciplinarias o una acción administrativa;
- Si el sujeto es un contratista de servicios o un contratista individual, se presenta el informe al Gerente responsable (Representante de la Oficina de País, Director del Bureau o de la Oficina) para su revisión y adopción de nuevas medidas;
- Si el sujeto es un proveedor, el informe se presenta al Comité de Sanciones a Proveedores para que consideren las posibles sanciones de los proveedores;
- Si el sujeto es un Voluntario de las Naciones Unidas (UNV), el informe se presenta al Grupo Asesor de

[41] Además, como se establece en la sentencia No. UNDT/2012/039, Powell v Secretario- General, 28 de marzo de 2012: *"El Tribunal desea recordar al demandado una vez más que una investigación no debe ser utilizado como una expedición de pesca para encontrar la evidencia contra un miembro del personal en el puño ni debe iniciarse sobre la base de la charla ociosa. Una investigación sobre un caso de supuesta conducta indebida requiere de la existencia de alguna prueba convincente de la conducta insatisfactoria".*

los UNV en la Secretaría de Medidas Disciplinarias (APDM por sus siglas en inglés) para la consideración de las medidas disciplinarias o de otra índole, y
o Si el sujeto es un interno, el remedio sería dar por terminado el convenio de pasantías.

Además, si la irregularidad establecida es una posible violación de la ley nacional o parece ofrecer una justificación adecuada para pedir el cobro o recuperación de los recursos del PNUD, el informe puede ser la base de una referencia a las autoridades nacionales. En los casos en que la investigación revela evidencia creíble de un crimen que parece apropiado para su remisión a las autoridades nacionales, la OAI preparará un resumen de la evidencia y una solicitud a LSO/BOM para que remita el asunto a las autoridades nacionales.

Si el sujeto de investigación es un miembro del personal del PNUD y la investigación no lleva consigo denuncias sobre represalias o retaliaciones, la OAI proporcionará al sujeto con un borrador del informe de la investigación solicitando los comentarios que el funcionario desee formular sobre las conclusiones de hecho y las conclusiones en el informe de investigación y que presente cualquier evidencia compensatoria.[42] En tales casos, la OAI informará al sujeto de investigación de un período razonable de tiempo para responder, dependiendo de la gravedad y la complejidad de la cuestión. El Subdirector (Investigaciones), con carácter excepcional, podrá conceder al sujeto de la investigación una extensión de tiempo para responder, siempre que el sujeto de la investigación envíe una solicitud por escrito al Subdirector (Investigaciones) exponiendo razones convincentes por las que él o ella es incapaz de cumplir con la fecha límite. Si el sujeto de investigación no responde dentro del plazo señalado, aún así se debe continuar con el proceso. Después de recibir los comentarios del sujeto, la OAI deberá reflejar los comentarios y las pruebas compensatorias presentadas por el sujeto de la investigación, en el informe final de la investigación, según corresponda. Una vez que el informe final se haya preparado y presentado al LSO / BOM, el Subdirector (Investigaciones) notificará de la emisión del informe final al sujeto (s), denunciante (s) y a todas las partes interesadas. Las personas no-miembros del personal no tienen derecho a revisar el borrador del informe de la investigación.

En el caso de una investigación sobre las denuncias sobre represalias o retaliaciones, de acuerdo con la política del PNUD para la Protección contra Represalias, la OAI enviará el informe de investigación directamente al Director de la Oficina de Ética.

Los informes de investigación contienen información confidencial y delicada sobre individuos y las operaciones y actividades del PNUD. La divulgación de esa información puede ser perjudicial para el funcionamiento de la Organización y / o el bienestar y la seguridad de su personal o de terceros, y también puede violar las obligaciones legales de la Organización.[43] En este sentido, los informes de investigación se consideran estrictamente confidenciales. La OAI no comparte los informes finales de investigación con sujetos de investigación, los denunciantes u otros participantes en la investigación, pero LSO enviará una copia del informe final de investigación al sujeto cuando se haya tomado la decisión de presentar cargos de conducta indebida contra él o ella. La distribución de los informes de investigación se limitará a los que tienen una "necesidad legítima de saber", conjugando la necesidad de confidencialidad con la necesidad de medidas correctivas eficaces. Cualquier otra difusión de los informes de investigación sólo puede hacerse si está de conformidad con las instrucciones de la OAI, y el Subdiretor (Investigaciones) debe ser consultado en caso de dudas sobre si el informe puede ser compartido con terceros.

Todos los informes relacionados con una investigación (aparte de las Cartas a la Administración que se explican a continuación) son confidenciales, documentos internos de la OAI.

Carta a la Administración

[42] El denunciante no tiene derecho a recibir una copia del informe de los alegatos de irregularidades contra el sujeto de investigación.
[43] ST/SGB/2007/6 – Información Confidencial, Clasificación y Manipulación (12 de febrero de 2007).

En algunos casos, la OAI emite una Carta a la Administración después de una investigación. Una Carta a la Administración se elabora para transmitir al gerente responsable (s) (Representante de la Oficina de País, Director de la Dirección de Gestión o de una Oficina) las cuestiones derivadas de la investigación que requieren una acción correctiva inmediata con el fin de fortalecer los controles internos y prevenir que incidentes similares sucedan de nuevo. La Carta a la Administración también puede incluir observaciones fuera de los parámetros de la investigación que requieren atención de la gerencia. La OAI dará seguimiento a las recomendaciones contenidas en la Carta a la Administración hasta que estén completamente implementadas o no se puedan poner en acción. La OAI notificará al denunciante por escrito y LSO / BOM por correo electrónico que el caso se ha cerrado, pero que la OAI ha identificado uno o más problemas de gestión que se han remitido a la gestión para otras acciones.

9. Notificación a las Autoridades Nacionales

De conformidad con la resolución de la Asamblea General A/RES/62/63 del 8 de enero del 2008, el PNUD está obligado a notificar a las autoridades nacionales pertinentes, alegatos creíbles que revelen que un crimen haya podido ser cometido por funcionarios del PNUD o expertos en misión.[44] En el caso en que una investigación revele una evidencia creíble de un crimen, la OAI recomendará a la LSO/BOM, cuando sea apropiado, que refiera el caso a las autoridades nacionales competentes para conducir una investigación criminal y procesamiento judicial, y preparará un dossier de evidencia para transmitírselo a las autoridades nacionales interesadas. Para que las autoridades nacionales que aplican la ley puedan actuar sobre una referencia de una investigación de la AOI, los privilegios e inmunidades podrán ser revocados.[45]

10. Organismos de Control Externo

El Consejo de Auditores de las Naciones Unidas y el Comité Asesor de Auditoría del PNUD tienen funciones de supervisión de las actividades de la OAI. En el ejercicio de sus funciones, estos organismos de control pueden solicitar acceso confidencial a los informes de investigación y conclusivos producidos por la OAI. Las solicitudes de los informes de la OAI deben ser dirigidas al Director de la OAI, quien tiene el poder discrecional para decidir si se requiere o no la redacción de los informes para proteger la confidencialidad y el derecho al proceso debido de los individuos implicados.

11. Informe Anual

El PNUD produce un informe anual en el que se publican los resultados de las medidas administrativas y sanciones disciplinarias que se hayan tomado, en relación a los casos de violación de las normas de conducta de la ONU por parte de funcionarios y de otros miembros del personal. El informe también presenta un resumen de los casos en los que se han tomado medidas para garantizar la recuperación del dinero que se adeuda a la Organización, asociados con causas disciplinarias que impliquen sanciones y otras medidas, así como casos de posible comportamiento delictivo que el PNUD transmite a la Oficina de Asuntos Jurídicos de l ONU (OLA por sus siglas en inglés) para considerar referirlo a las autoridades nacionales de aplicación de la ley. El informe está disponible en la página Web del PNUD, con la debida consideración de la protección de la privacidad de las personas o entidades implicadas.

12. Responsabilidad para Actualizar la Guía de Investigación

Las directrices de esta guía han sido aprobadas por el Director de la OAI. El Subdirector (Investigaciones) es responsable de actualizar la guía, teniendo en cuenta los cambios en el marco legal, las políticas y procedimientos que se aplican, y los estándares internacionales de investigaciones que sean generalmente aceptados.

[44] A/RES/62/63 Responsabilidad Penal de los Funcionarios y Expertos de la ONU en misión (8 enero 2008).
[45] Convención de los Privilegios e Inmunidades de las Naciones Unidas, Artículo V, sección 20.

13. Anexo – Definiciones

A los efectos de esta guía, se entenderá por:

Alegato – una acusación de conducta indebida

Valoración – la evaluación de un alegato por parte de la OAI para determinar su credibilidad, materialidad y constatación. Se evalúan todos los alegatos para determinar si existe una base legítima que justifique una investigación.[46]

BOM – Dirección de Gestión.

Denunciante – la persona que hace un alegato o acusación.

Acción Disciplinaria – el procedimiento iniciado contra un miembro del personal de conformidad con la Regulación de miembros del Personal 10.1, capítulo X del Estatuto de Normas del Personal, y capítulo IV del Marco Legal.

Deber de Cooperación – la obligación que tienen los funcionarios y otros miembros del personal de asistir en una investigación cuando se les pida hacerlo.

Evidencia – cualquier tipo de prueba que tienda a establecer o refutar la vinculación de un hecho material con el caso. Incluye, pero no se limita al testimonio oral de los testigos, incluyendo los expertos en cuestiones técnicas; documentos; récords electrónicos, de vídeo y audio; y fotografías.

Investigación – indagación y examen detallado de evidencias para determinar objetivamente los hechos una vez que se recibe un alegato de conducta indebida. Al concluir la investigación, se reunirán todas las evidencias en un expediente para formar la base de medidas posteriores (por ejemplo, tomar la decisión de presentar o no cargos formales de conducta indebida contra un miembro del Personal, o la rescisión del contrato de un contratista de servicios)

Participante en una Investigación – una persona que no es el sujeto de una investigación pero que coopera en ella (por ejemplo, un testigo que proporciona información a los investigadores).

Sujeto de la Investigación – la persona o una de las personas que es el centro de atención de la investigación, ya sea en virtud de una acusación hecha en su contra o por las evidencias reunidas durante el transcurso de una investigación.

Investigador – una persona empleada o encargada por la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) como un investigador.

LSO/BOM – Oficina de Soporte Legal en la Dirección de Gestión.

Gerente – un funcionario u otro miembro del personal con una función supervisora.

[46] Párrafo 30, "Uniformidad de Principios y Normas para Investigaciones" adoptado en la décima conferencia de investigadores internacionales (junio 2009)

Conducta Indebida:

(i) En el caso del personal, el incumplimiento de las disposiciones del Estatuto de las Naciones Unidas, las Regulaciones y Normas del Personal y otras publicaciones administrativas pertinentes, o el no seguir los estándares de conducta que se esperan de un funcionario internacional. Dicho incumplimiento podría ser deliberado (intencional, doloso), o el resultado de una omisión extrema o agravada en el ejercicio de los Estándares de Cuidados que una persona razonable hubiera ejercido con respecto a un riesgo razonablemente previsible (negligencia grave), o de una indiferencia total hacia un riesgo que posiblemente cause daños (imprudencia temeraria). (véase el capítulo I, sección 3 del Marco Legal).

(ii) En el caso de los titulares de Contratos de Servicios y Contratistas Individuales
   a. Los titulares de contratos de servicios están obligados a cumplir con el Anexo I del Contrato de Servicios en el que se comprometen a respetar los estándares de conducta definidos en la Sección 14. El incumplimiento de estos estándares constituirá una conducta indebida.
   b. Los contratistas individuales están obligados a cumplir con el contrato de servicios de un contratista individual en el que se comprometen a respetar los estándares de conducta establecidos en los boletines ST/SGB/2003/13 y ST/SGB/2002/9. El incumplimiento de estos estándares constituye una conducta indebida.

(iii) En el caso de voluntarios de la ONU, el incumplimiento del código de conducta para voluntarios de la ONU, definido en las Condiciones de Servicios para los Voluntarios de la ONU, constituye una conducta indebida.[47]

Necesidad legítima de saber – Este término se utiliza en líneas generales en el contexto de una investigación. Para una definición concreta, véase en Wiki.[48] Un ejemplo de su uso dentro del contexto de la ONU: Necesidad legítima de saber "…Requiere que se les preste acceso a una información concreta solo a los individuos que la necesitan saber para desempeñar su trabajo o tienen otra justificación importante para verla…."[49] El poseer únicamente una cierta autorización de seguridad no constituye una "Necesidad legítima de saber" y por lo tanto no significa que el individuo tenga derecho a ver un documento.

No-Miembro del Personal – A los efectos de esta política, las personas que no son miembros del personal son aquellas que no tienen una carta de nombramiento del PNUD, incluyendo a las personas que trabajan para el PNUD con contratos individuales (IC, por sus siglas en inglés), personas que tienen Contratos de Servicio con el PNUD (SC por sus siglas en inglés), personas contratadas por el PNUD con un Acuerdo de Préstamo Reembolsable o con un Acuerdo de Préstamo No-reembolsable, Voluntarios de las Naciones Unidas (UNVs por sus siglas en inglés), y pasantes.[50]

OAI – la Oficina de Auditoría e Investigaciones.

OHR/BOM – la Oficina de Recursos Humanos en la Dirección de Gestión.

[47] Condiciones de Servicio para los Voluntarios Internacionales de las Naciones Unidas (septiembre 2008) http://www.unv.org/fileadmin/docs/conditions_of_service/COS_INTL_SPEC_20080901_.pdf.
[48] "Necesidad legítima de saber," Wikipedia, http://en.wikipedia.org/wiki/Need_to_know.
[49] Sección de Gestión de Archivos y Expedientes, Departamento de Mantenimiento, y Planes archivísticos en operaciones de mantenimiento de la paz, Departamento de Operaciones para mantener la paz, "*Herramienta* de *Información Confidencial- Versión 1,* 24 de febrero de 2010, Sección 9 b. "Necesidad legítima de saber" Pág. 16.
[50] Definición de "No-miembro del Personal" en la Guía del Usuario de Recursos Humanos del PNUD: Acoso Laboral y Abuso de Autoridad.

Personal – Funcionarios del PNUD, titulares de contratos de servicios (SCs por sus siglas en inglés), contratistas individuales (ICs por sus siglas en inglés), pasantes, y voluntarios de las Naciones Unidas (UNVs por sus siglas en inglés).[51]

Miembro del Personal – Cualquier persona que haya recibido del PNUD una carta de nombramiento, según lo estipulado en las Regulaciones y Normas del Personal de las Naciones Unidas.[52]

Reglamento y regulaciones del Personal – La Regulación y Normas del Personal de Naciones Unidas.

Informante – Un individuo que reporta conductas indebidas.[53]

Irregularidades – Incluye conducta indebida del personal y también incluye fraude, corrupción y otras actuaciones similares por parte de socios en la ejecución de proyectos y proveedores de bienes y servicios.

14. Anexo – Referencias Legales

Convención sobre Privilegios e Inmunidades de las Naciones Unidas (febrero 1946)

Resolución Asamblea General 62/63 – Responsabilidad Penal de los Funcionarios de las Naciones Unidas y los Expertos en Misión

ST/SGB/ 2009/7 – Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas (Regulación y Normas del Personal)

ST/SGB/2007/6 – Información Confidencial, Clasificación y Manipulación

ST/SGB/2003/13 – Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales

ST/SGB/2002/9 - Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión.

ST/SGB/2002/13 – Condición, Derechos y Deberes Básicos de los Miembros del Personal de las Naciones Unidas

Estatuto de la Oficina de Auditoría e Investigaciones (diciembre 2010)

Política de PNUD contra el Fraude y otros tipos de corrupción ("Política del PNUD contra el fraude") (2011)

Política del PNUD respecto a sanciones de los proveedores (promulgado en el POPP; fecha de entrada en vigor: 1 de noviembre del 2011)

Normas del uso aceptable de los recursos de tecnología de información y comunicación del PNUD (2011)

Marco Legal del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de la ONU (enero 2010)

Política del PNUD sobre la Protección contra las Represalias (enero 2010)

Guía del Usuario de Recursos Humanos del PNUD: Acoso Laboral y Abuso de Autoridad

[51] Definición de "personal" en la Política de PNUD contra el fraude.
[52] Definición de "Miembro del Personal" en la 'Guía del Usuario de Recursos Humanos del PNUD: Acoso Laboral y Abuso de Autoridad.'
[53] POPP, Oficina de Ética del PNUD, "Políticas y Procedimientos," https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/protection/SitePages/How%20it%20works.aspx.

Política de Prevención del Acoso Laboral y el Abuso de Autoridad del PNUD (enero 2010)

Guía del Usuario de los Contratos de Servicio del PNUD (enero 2008)

Código de Conducta de los Proveedores del PNUD (julio 2007)

Políticas y Procedimientos de Operaciones y Programas del PNUD

Condiciones Generales de Contratos del PNUD

Condiciones Generales de Contratos del PNUD para Obras Civiles

Condiciones Generales de Contratos del PNUD para Contratistas Individuales

Declaración de Entendimiento de las Condiciones y Reglamentos de la Pasantía del PNUD, Aplicación al Programa de Pasantía del PNUD

Condiciones de Servicio para los Voluntarios Internacionales de las Naciones Unidas (2008)

Normas de conducta del Servicio Civil Internacional

"Uniformidad de Principios y Normas para Investigaciones" adoptado en la décima conferencia de investigadores internacionales (junio 2009)