



Asamblea General

Distr. general
29 de junio de 2017
Español
Original: inglés

Septuagésimo segundo período de sesiones

Tema 79 del programa provisional*

Responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión

Responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha elaborado de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 27 de la resolución [71/134](#) de la Asamblea General. La sección II contiene información recopilada de las distintas entidades del sistema de las Naciones Unidas relativa a las políticas y los procedimientos relacionados con denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión.

* [A/72/150](#).



I. Introducción

1. En su resolución [71/134](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que presentara un informe en el que se expusieran todas las políticas y procedimientos de las Naciones Unidas vigentes en el sistema de las Naciones Unidas en relación con las denuncias mencionadas en los párrafos 17 y 18 de la resolución. Los párrafos 17 y 18 se refieren a: a) las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión y que se ponen en conocimiento de los Estados contra cuyos nacionales se dirijan; y b) información sobre las investigaciones o enjuiciamientos relativos a delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión.

2. Mediante una carta de fecha 16 de enero de 2017, el Secretario General señaló la resolución [71/134](#) a la atención de las oficinas, departamentos y dependencias competentes de la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas, así como los organismos especializados y organizaciones conexas, y les solicitó que presentaran la información pertinente. En la sección II del presente informe se ofrece la información recibida a ese respecto. La información recibida se presenta en forma de cuadros, y se da a conocer, en la medida de lo posible, lo siguiente: el nombre y mandato de la entidad pertinente; las políticas y procedimientos fundamentales que aplica cada entidad para hacer frente a las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión; una breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos de que se trata; las estructuras jerárquicas de presentación de informes aplicables y el organismo informante, incluido el órgano legislativo, cuando proceda; y cualesquiera observaciones adicionales formuladas por la entidad.

II. Políticas y procedimientos vigentes en el sistema de las Naciones Unidas en materia de denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
Secretaría y dependencias conexas				
<p>Dependencia de Conducta y Disciplina del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno (Apoya el cumplimiento de las normas de conducta y disciplina entre el personal de las Naciones Unidas en las operaciones sobre el terreno, en particular la aplicación de la política de tolerancia cero del Secretario General en relación con la explotación y el abuso sexuales y la estrategia de la Organización para hacer frente a la explotación y el abuso sexuales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política del Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno de rendición de cuentas en materia de conducta y disciplina en las misiones sobre el terreno • Memorando de entendimiento entre las Naciones Unidas y los países que aportan contingentes • Memorando de entendimiento entre las Naciones Unidas y los países que aportan fuerzas de policía • Directrices del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz sobre cuestiones disciplinarias relacionadas con miembros de la policía civil y observadores militares • ST/AI/371 y Amend.1 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Las políticas:</i> Establecen el marco para garantizar la rendición de cuentas en materia de conducta y disciplina de todo el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. Establece, además, las obligaciones y responsabilidades de la persona que presta servicios en una misión sobre el terreno, las Naciones Unidas, su personal directivo y sus Estados Miembros a la hora de hacer frente a las cuestiones de conducta y disciplina de todo el personal de las Naciones Unidas que presta servicios en las misiones sobre el terreno. • <i>Los procedimientos:</i> Ofrecen instrucciones detalladas para garantizar que las denuncias de posibles faltas de conducta, incluidos posibles delitos, del personal de las Naciones Unidas en las misiones sobre el terreno sean comunicadas, investigadas y remitidas para la aplicación de medidas de rendición de cuentas, incluida la remisión a las autoridades nacionales para su procesamiento en casos de delitos. • Las investigaciones de presuntas faltas de conducta de los funcionarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente se presenta a las Asamblea General información sobre las medidas de rendición de cuentas que se han adoptado específicamente para responder a las denuncias de explotación y abusos sexuales, incluso en casos de denuncias de presuntos delitos (Informe sobre medidas especiales para la protección contra la explotación y los abusos sexuales. • El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno también aporta anualmente a la información recopilada por la Oficina de 	<ul style="list-style-type: none"> • En abril de 2016, la Dependencia de Conducta y Disciplina presentó a la Oficina de Asuntos Jurídicos para su examen un proyecto de nota para las misiones sobre el terreno sobre las medidas que han de adoptarse en relación con los actos delictivos cometidos contra el personal o los bienes de las Naciones Unidas y los actos delictivos cometidos por el personal de las Naciones Unidas, en cumplimiento de lo dispuesto en el Modelo de acuerdo sobre el estatuto de las fuerzas (A/45/594). Esa nota tiene por objeto, entre otras cosas, brindar orientación a las misiones sobre el terreno sobre las medidas que han de adoptarse para

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
sobre la aplicación de enmiendas sobre la conducta y la disciplina en el modelo de memorando de entendimiento entre las Naciones Unidas y los países que aportan contingentes)	<p>de las Naciones Unidas, los Voluntarios de las Naciones Unidas, los contratistas y el personal que tenga acreditada la condición de experto en misión están primordialmente a cargo de las Naciones Unidas, de conformidad con los procedimientos establecidos en diversas publicaciones administrativas. Además, las Naciones Unidas también remiten las denuncias verosímiles de presuntos delitos a las autoridades nacionales para que adopten las medidas pertinentes, incluido su posible enjuiciamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Estados Miembros tienen la responsabilidad primordial de investigar todos los presuntos actos de mala conducta cometidos por miembros de sus contingentes militares nacionales. Cuando los Estados Miembros no ejerzan esa responsabilidad, las Naciones Unidas podrán realizar su propia investigación administrativa. • La responsabilidad de tomar medidas disciplinarias respecto del personal de las Naciones Unidas recae en el Secretario General Adjunto de Gestión y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; esa responsabilidad recae en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en lo que respecta a los Voluntarios de las Naciones Unidas; al tiempo que los 	<p>Asuntos Jurídicos para el informe del Secretario General sobre la responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • También se proporciona anualmente a la Asamblea General y sus órganos subsidiarios, por conducto de otros informes del Secretario General, información de índole más general sobre las denuncias de falta de conducta y las medidas adoptadas para responder a esas denuncias 	<p>asegurar que los presuntos delitos del personal y los expertos de las Naciones Unidas en misión se denuncien, se investiguen y se enjuicien, según corresponda, en cooperación con las autoridades de los Estados anfitriones.</p>	

<i>Entidad y mandato</i>	<i>Políticas y procedimientos fundamentales</i>	<i>Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos</i>	<i>Organismo informante</i>	<i>Cualesquiera observaciones adicionales</i>
		<p>respectivos Estados Miembros son responsables de tomar medidas disciplinarias respecto de los expertos en misión y los miembros de los contingentes militares empleados por esos Estados. La responsabilidad de conceder licencia administrativa sin goce de sueldo a los funcionarios de las Naciones Unidas, considerada una sanción administrativa, también recae en el Secretario General Adjunto de Gestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las faltas de conducta también pueden constituir delitos en virtud de la legislación de los países anfitriones o los Estados que aportan contingentes. En tales casos, además de tomar medidas disciplinarias contra el personal que emplean, las Naciones Unidas podrán solicitar además que los Estados Miembros enjuicien a los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión por la comisión de esos delitos. • Competerá a los Estados Miembros bajo cuya jurisdicción se investigue y posiblemente se enjuicie cualquier falta de conducta que constituya un delito exigir la responsabilidad penal. Los miembros de los contingentes militares y los oficiales militares de Estado Mayor quedan bajo la jurisdicción exclusiva de los Estados que aportan los contingentes del que forman parte, a los efectos de su enjuiciamiento penal. 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Oficina de Ética (Encargada de proteger al personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ST/SGB/2017/2 (Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Se han instituido procedimientos para asegurar que se hagan remisiones, dentro de la Organización o a los Estados Miembros, para la adopción de medidas de rendición de cuentas cuando las investigaciones hayan establecido que se han cometido faltas de conducta, incluidos posibles delitos, según proceda. También se han establecido procedimientos para garantizar el seguimiento, dentro de la Organización o con los Estados Miembros, de la información sobre las medidas de rendición de cuentas adoptadas, hasta el momento en que se proporciones esa información al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno. • El documento ST/SGB/2017/2 amplía el ámbito de aplicación de la política contra las represalias al incluir la protección de los funcionarios que denuncian la conducta de cualquier persona que, de establecerse, sería manifiestamente perjudicial para los intereses, las operaciones o la gobernanza de la Organización (en virtud de lo dispuesto en ST/SGB/2005/21, que ya ha quedado sin efecto, los funcionarios estaban protegidos contra las represalias por denunciar faltas de conducta de los funcionarios). • Tras recibir una denuncia de represalia, la Oficina de Ética realiza un examen preliminar de la documentación presentada por el 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
		<p>funcionario a fin de determinar (a) si el funcionario participó en una actividad protegida cuando denunció la falta de conducta o cooperó con una auditoría o investigación debidamente autorizada, y b) si existen pruebas <i>prima facie</i> de que la actividad protegida fue un factor que contribuyó a provocar la represalia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por represalia se entiende cualquier acción perjudicial directa o indirecta que afecte negativamente el empleo de una persona o que se emprende con el fin de castigar a la persona. • Tras un examen preliminar, la Oficina de Ética podrá determinar a) que se trata <i>prima facie</i> de un caso de represalia, en cuyo caso se remite el asunto a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) para su investigación, o b) que el asunto no constituye <i>prima facie</i> un caso de represalia, en cuyo caso se da por cerrado el asunto. • A la espera de que la OSSI concluya su investigación, la Oficina de Ética podrá recomendar medidas provisionales destinadas a proteger los intereses del funcionario. • Una vez concluida la investigación, la Oficina de Ética lleva a cabo un examen independiente del informe de la investigación y la documentación de apoyo para determinar si existen pruebas claras y convincentes de que se habría tomado represalia en 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) (Presta asistencia al Secretario General en el cumplimiento de responsabilidades de supervisión respecto de los recursos y el personal de la Organización mediante la prestación de servicios de auditoría,</p>		<p>ausencia de la actividad protegida, o que se tomó con el fin de castigar a la persona. Si no se cumple la carga de la prueba, la Oficina de Ética recomendará las medidas correctivas pertinentes. Si no se demostrara la existencia de represalia, la Oficina de Ética informa de ello al funcionario y formula sus recomendaciones al jefe de departamento u oficina de que se trate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con arreglo a lo dispuesto en ST/SGB/2005/21, para ser considerada una actividad protegida, la falta de conducta deberá denunciarse a la OSSI, al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, al jefe de departamento u oficina de que se trate o al coordinador encargado de recibir denuncias de explotación y abusos sexuales. Las denuncias de represalia deben presentarse a la Oficina de Ética. • La OSSI tiene la responsabilidad general de prestar asistencia al Secretario General (y, por extensión, a los directores de programas), en el cumplimiento de responsabilidades de supervisión respecto de los recursos de la Organización. La División de Investigaciones de la OSSI investiga posibles faltas de conducta, que pueden incluir: <ul style="list-style-type: none"> a) violaciones de los reglamentos, normas y publicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • La OSSI fue establecida con el fin de mejorar las funciones de supervisión de las Naciones Unidas. La Asamblea General ha subrayado la independencia operacional de la Oficina y ha declarado su 	

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
inspección, evaluación e investigación)		<p>administrativas internos de la Organización;</p> <p>b) conductas impropias del personal de los países que aportan contingentes en el contexto de las operaciones de las Naciones Unidas sujetas a la autoridad de esos países;</p> <p>(c) actos de fraude y corrupción por terceros en la ejecución de los contratos u otros acuerdos de las Naciones Unidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La OSSI no es un organismo encargado de hacer cumplir la ley, no está facultada para citar a testigos ni ejerce otras facultades coercitivas; no obstante, ante una posible actividad delictiva, la OSSI recomendará a la Oficina de Asuntos Jurídicos la remisión del asunto a las autoridades nacionales. • La División de Investigaciones de la OSSI lleva a cabo sus investigaciones de conformidad con lo dispuesto en su Manual de Investigaciones. Las investigaciones de la OSSI tienen por objeto establecer los hechos y formular recomendaciones a la luz de sus conclusiones. • La OSSI comunica los resultados de sus investigaciones al director del programa del funcionario o experto en misión involucrado, junto con las recomendaciones pertinentes para orientar el Secretario General a la hora de decidir las medidas 	<p>función dinámica y de asesoramiento para prestar asistencia y apoyo metodológico a los directores de programas en el desempeño eficaz de sus responsabilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Quinta Comisión examina periódicamente las funciones y los procedimientos de presentación de informes de la OSSI, como está estipulado en la resolución 48/218 B de la Asamblea General. • La Junta de Auditores y la Dependencia Común de Inspección ejercen funciones de supervisión respecto de las actividades de la OSSI. 	

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Oficina de Asuntos Jurídicos (Representa el servicio jurídico central de la Organización encargado de prestar asesoramiento jurídico al Secretario General, a los departamentos y oficinas de la Secretaría y a los órganos de las Naciones Unidas en materia de derecho público y privado)</p>		<p>jurisdiccionales o disciplinarias que deben adoptarse. El Secretario General o el director de programa en quién delegue, según el caso, tiene la responsabilidad de examinar qué medida, si alguna, ha de adoptarse una vez recibido el informe de la investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las recomendaciones de la OSSI pueden incluir: a) la adopción de medidas pertinentes, en particular medidas disciplinarias o administrativas; b) la posible remisión a las autoridades nacionales, incluso de conformidad con lo dispuesto en la resolución 62/63 de la Asamblea General; y c) la solicitud de reparación de los perjuicios financieros. • La Oficina de Asuntos Jurídicos remite las denuncias verosímiles de delitos presuntamente cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión a los Estados de su nacionalidad. • Con arreglo a la práctica actual, los departamentos y oficinas de la Secretaría, así como los fondos y programas las Naciones Unidas administrados separadamente, envían las conclusiones pertinentes de la investigación a la Oficina de Asuntos Jurídicos para su examen. • La Oficina de Asuntos Jurídicos examina las conclusiones, junto con cualquier material probatorio conexo, 		

<i>Entidad y mandato</i>	<i>Políticas y procedimientos fundamentales</i>	<i>Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos</i>	<i>Organismo informante</i>	<i>Cualesquiera observaciones adicionales</i>
		<p>de considerarse necesario, y consulta con las entidades sustantivas, según sea necesario, para determinar si existen denuncias verosímiles de conducta delictiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Oficina de Asuntos Jurídicos también consulta con las entidades sustantivas sobre cualesquiera expurgaciones de documentos que puedan divulgarse. • Cuando existen denuncias verosímiles, estas se remiten a la Misión Permanente del Estado o los Estados de nacionalidad de que se trate. • Las obligaciones de presentación de informes del Secretario-General se han ampliado para abarcar los casos en que la Organización ha sido notificada por los Estados Miembros de investigaciones o enjuiciamientos de funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión. • Con arreglo a la práctica actual, la Oficina de Asuntos Jurídicos mantiene contactos con todos los departamentos y oficinas de la Secretaría, así como los fondos y programas administrados separadamente, a fin de recopilar información sobre los casos en relación con los cuales se han recibido notificaciones. • También se consulta a los Estados a fin de obtener información actualizada sobre la situación de esos 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Oficina de Administración de Justicia (Coordina el componente formal del sistema de justicia interna)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (resolución 66/106 de la Asamblea General) • Mecanismo para atender las denuncias de presuntas faltas de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (resolución 70/112 de la Asamblea General) 	<p>casos, y se les pide que confirmen que la inclusión de información sobre los casos en el informe del Secretario General no perjudicaría las investigaciones y procedimientos nacionales de que se trate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El personal de la Oficina de Administración de Justicia son funcionarios de las Naciones Unidas y están comprendidos en el marco general aplicable. • Los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas se consideran funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas en virtud de la Convención de 1946 sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Seguridad • Departamento de Gestión 	<ul style="list-style-type: none"> • El Mecanismo sigue de cerca todos los boletines e instrucciones administrativas del Secretario General, y no cuenta con políticas o procedimientos propios para atender las denuncias de actividad delictiva.
<p>Fondos y programas</p> <p>Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales (Continúa la competencia material, territorial, temporal y personal de los Tribunales Internacionales para la ex Yugoslavia y para Rwanda, así como los derechos y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regla 1.2 del Reglamento del Personal (Derechos y obligaciones fundamentales del personal) • ST/SGB/2008/5 (Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad) • ST/SGB/2017/2 (Protección del personal contra 			

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
obligaciones de los Tribunales, con sujeción a las disposiciones del estatuto del Mecanismo)	<p>las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ST/AI/371 (Medidas y procedimientos disciplinarios revisados) • Directrices del Departamento de Seguridad 			<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de que esa información llegara a su atención, el Mecanismo, solicitaría el asesoramiento de la Oficina de Asuntos Jurídicos en lo relativo a posibles renunciaciones de prerrogativas e inmunidades (si procediera), y cooperaría con las fuerzas del orden del país anfitrión, según correspondiera.
<p>Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (Está encargado de la agenda mundial en favor del medio ambiente en el sistema de las Naciones Unidas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y regla 1.2 del Reglamento del Personal (Derechos y obligaciones de los funcionarios de las Naciones Unidas) • Estatuto del Personal, Capítulo X) (Medidas disciplinarias) • ST/AI/371 (Medidas y procedimientos disciplinarios revisados) • ST/SGB/2008/5 (Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad) • ST/IC/2016/25 (Marco de Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Secretaría de las Naciones Unidas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando haya motivos para creer que un funcionario ha incurrido en una conducta no satisfactoria (en particular un acto delictivo) por la que correspondería aplicar una medida disciplinaria, el jefe de oficina o funcionario responsable abrirá una investigación. • Ejemplos de conducta por la que pueden aplicarse medidas disciplinarias incluyen los actos ilegales cometidos por el funcionario en los locales de las Naciones Unidas o fuera de ellos, independientemente de que el funcionario desempeñaba funciones oficiales en ese momento. • Si la investigación arrojara pruebas suficientes que indicaran que el funcionario incurrió en conductas impropias que pudieran constituir falta de conducta, el jefe de la oficina 	<ul style="list-style-type: none"> • El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente informa a la Asamblea General por conducto del Consejo Económico y Social. • El órgano rector del Programa es la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente forma parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, de modo que las normas y políticas aplicables son las de la Secretaría.

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
		<p>o el funcionario responsable comunicará inmediatamente el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, ofreciendo una exposición completa de los hechos que se conozcan y adjuntando pruebas documentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se procede con el caso, el funcionario competente notificará al funcionario por escrito las denuncias de falta de conducta y le dará la oportunidad de formular observaciones sobre dichas denuncias, de recabar la asistencia letrada de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, o de un abogado externo por cuenta propia, y de responder a las denuncias. • El expediente completo se presentará luego al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, quien decidirá si da por cerrado el caso o recomienda la aplicación de una o más medidas disciplinarias. • Como pidió la Asamblea General, el Secretario General podrá poner las denuncias verosímiles de delitos cometidos por funcionarios o expertos de las Naciones Unidas en misión en conocimiento de los Estados contra cuyos nacionales se dirijan. 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Brinda protección internacional, bajo los auspicios de las Naciones Unidas, a los refugiados que corresponden al ámbito de su estatuto y busca soluciones permanentes al problema de los refugiados, los apátridas, los solicitantes de asilo y los repatriados)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IOM/009-FOM/010/2012 (El papel, funciones y <i>modus operandi</i> de la Oficina del Inspector General) • Estatuto y el Reglamento del Personal • Código de Conducta y notas explicativas • ST/SGB/2003/13 (Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales) • ST/SGB/2017/2 (Protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas) • UNHCR/HCP/2014/4 (Política sobre discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad) • IOM/009FOM/010/2012 (En particular la parte B, sobre las investigaciones.) • IOM/086-FOM/087/2012 (Responsabilidad financiera de los funcionarios por negligencia grave) • Directrices de la Oficina del Inspector General para la 	<ul style="list-style-type: none"> • El documento IOM/009-FOM/010/2012 dispone que el Inspector General está facultado, entre otras cosas, para emprender investigaciones de posibles faltas de conducta del personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). El Inspector General es responsable de asegurar que las posibles faltas de conducta de cualquier entidad o persona que tenga una relación contractual directa con el ACNUR, en particular los funcionarios, consultores, pasantes y personas desplegadas en las oficinas del ACNUR y las dependencias de la sede, así como en los proyectos financiados por el ACNUR en virtud de acuerdos con terceros, se investiguen debidamente. Habida cuenta del ámbito potencialmente amplio de las responsabilidades investigativas de terceros, se da prioridad a las denuncias graves de explotación y abusos sexuales, de actos graves de fraude y de conductas delictivas que pudieran afectar más gravemente la reputación de la Oficina. • El Código de Conducta tiene por objeto servir de guía ilustrativa para que el personal tome decisiones éticas en su vida profesional y, en ocasiones, en su vida privada. No tiene fuerza de ley y está destinado a ayudar a que los funcionarios comprendan mejor las 	<p>La Asamblea General</p>	

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
	<p>Realización de Investigaciones y la Preparación de Informes de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución 62/63 de la Asamblea General 	<p>obligaciones que les incumben en virtud de la Carta de las Naciones Unidas y el Estatuto y el Reglamento del Personal. La firma del Código no menoscaba los derechos que hubiera adquirido el personal del ACNUR.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ST/SGB/2003/13 promulga normas específicas a las que debe ajustarse todo el personal de las Naciones Unidas, incluidos los funcionarios de órganos y programas separadamente de las Naciones Unidas. La sección 5 estipula que «si, tras realizar las investigaciones oportunas, existieran pruebas en apoyo de la denuncia de comisión de actos de explotación o abuso sexuales, esos casos podrían ser remitidos, una vez consultada la Oficina de Asuntos Jurídicos, a las autoridades nacionales competentes a fin de que incoen el correspondiente procedimiento penal». • UNHCR/HCP/2014/4 tiene por objeto garantizar que todos los funcionarios del ACNUR y el personal asociado sean tratados con dignidad y respeto y conozcan su función y responsabilidades en el mantenimiento de un lugar de trabajo libre de toda forma de discriminación, acoso, incluido acoso sexual, y abuso de autoridad. El documento aclara las definiciones y los procedimientos para atender los agravios relacionados con conductas prohibidas por medios formales e informales. 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
		<ul style="list-style-type: none"> • En IOM/009-FOM/010/2012, parte B, sobre las investigaciones, se dispone que en el Inspector General recaen la autoridad y responsabilidad generales de garantizar que las posibles faltas de conducta cometidas por el personal del ACNUR se investiguen de manera oportuna y adecuada. Las denuncias de falta de conducta se investigan antes de formular cualquier acusación formal de falta de conducta contra un funcionario. Los funcionarios tienen la obligación de denunciar los casos de posibles faltas de conducta, así como de comunicar cualquier información que se refiera a la falta de conducta que hayan observado. • Las Directrices para la Realización de Investigaciones y la Preparación de Informes de Investigación abordan las medidas y los procedimientos a seguir para denunciar faltas de conducta y presentar denuncias, la naturaleza de las investigaciones y el estándar de prueba. Las Directrices también incluyen los principios y procedimientos de la participación en una investigación de personal distinto del personal del Inspector General y medidas para preservar la integridad del proceso de investigación. • En IOM/086-FOM/087/2012 se definen las condiciones de aplicación de la regla 101.2 de la Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas y la regla 13.1 del Reglamento Financiero del 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (Administra la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sujeta a todas las disposiciones pertinentes del Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y otras políticas aplicables 	<p>ACNUR, en virtud de las cuales el funcionario que contravenga el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas o el Reglamento Financiero del ACNUR o las correspondientes instrucciones podrá ser tenido por responsable, personal y financieramente, de las consecuencias de sus actos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En caso de que el ACNUR tenga conocimiento de denuncias verosímiles de un delito presuntamente cometido por un funcionario del ACNUR, el Servicio de Asuntos Jurídicos del ACNUR transmite esas pruebas a la Oficina de Asuntos Jurídicos para la adopción de medidas ulteriores, incluso, si procediera, su remisión de conformidad con lo dispuesto en la resolución 62/63 de la Asamblea General. 		<ul style="list-style-type: none"> • El OOPS apoya los esfuerzos actuales a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para
<p>Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) 	<ul style="list-style-type: none"> • El OOPS mantiene varias políticas y procedimientos dentro de su marco normativo que lo orienta a la hora de responder a información en la que se plantean denuncias verosímiles de 		<ul style="list-style-type: none"> • El OOPS apoya los esfuerzos actuales a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas para

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Cercano Oriente (Presta asistencia y protección a refugiados palestinos inscritos en sus cinco zonas de operaciones)</p>	<p>Instrucción jurídica de la sede núm. 1, Rev. 1, (Prerrogativas e inmunidades y responsabilidades conexas del Organismo y sus funcionarios)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de investigaciones del OOPS <p>Circular general núm. 07/2010 dirigida al personal sobre el procedimiento para la tramitación de denuncias de explotación y abusos sexuales (2010)</p> <p>(El proceso de tramitación e investigación de denuncias de explotación y abusos sexuales, incluido el formulario de consentimiento de los autores de denuncias para compartir la información reunida con terceros, incluida la policía.)</p> <p>Política sobre funcionarios detenidos (1984)</p> <p>(Los procedimientos del Organismo tras ser notificado de que uno de sus funcionarios ha sido arrestado, detenido o llevado ante los tribunales.)</p>	<p>conducta delictiva del personal del OOPS y de recabar información sobre investigaciones o enjuiciamientos de delitos cometidos por funcionarios del OOPS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las políticas y procedimientos a ese respecto se fundamentan en la Convención de 1946 sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas, las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y los procedimientos y prácticas vigentes a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas. • La instrucción jurídica de la sede da efecto a las prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas en relación con el Organismo y su personal. Se dan los toques finales a una versión revisada de la instrucción basada en la práctica del Organismo y la orientación que recibe de la Oficina de Asuntos Jurídicos. En la instrucción revisada se establecerán el enfoque y procedimiento para la cooperación, según proceda, con las autoridades nacionales y la remisión de información a esas autoridades. En la instrucción se establece el procedimiento que seguirá el Organismo para solicitar que los funcionarios del Organismo renuncien a la inmunidad contra todo procedimiento judicial, a fin de facilitar la presentación de testimonio de conformidad con la práctica de las Naciones Unidas. 		<p>abordar la rendición de cuentas de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión.</p>

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Universidad de las Naciones Unidas (Una comunidad internacional de estudiosos dedicada a la investigación, la formación de posgrado y a la difusión de conocimientos con miras a promover los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ST/SGB/2008/5 (Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad) 	<ul style="list-style-type: none"> • El Manual de Investigaciones del OOPS establece la política y el proceso para llevar a cabo investigaciones de presuntas faltas de conducta del personal, en particular de toda conducta que pueda violar las leyes locales. El Manual establece que cuando las investigaciones abarcan conductas que podrían dar lugar a acciones judiciales, ya sea por lo penal o lo civil, la cuestión de la inmunidad debe analizarse con el Departamento de Asuntos Jurídicos del OOPS, que puede brindar asesoramiento sobre renuncias y la divulgación de documentos de conformidad con las prerrogativas e inmunidades aplicables. El Manual también prevé «la decisión de remitir un asunto para su procesamiento penal» en base a las conclusiones de una investigación del Organismo y ofrece orientación sobre la realización de investigaciones de alta calidad a los fines de la adopción de medidas disciplinarias por el Organismo y la remisión de un asunto a los tribunales nacionales, según corresponda. • Los directores y jefes de los institutos, dependencias operativas y oficinas de la Universidad de las Naciones Unidas (UNU) informan sobre cualquier cuestión jurídica a la Oficina del Rector de la UNU (Rector, Oficial Ejecutivo, Jefe de Personal y Oficial Jurídico), en particular cuestiones como la conducta y la disciplina. 		<ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento descrito abarca tanto a los funcionarios de la UNU como al personal nombrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo VIII.7 de la Carta de la UNU.

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • En cumplimiento de lo dispuesto en ST/SGB/2008/5, se nombró a un coordinador para que sirviera de persona de contacto con los funcionarios de la ONU que, según se cree, son sujetos de las conductas que se describen en dicho documento. • El caso puede ser remitido a la Oficina de Asuntos Jurídicos para que considere su posible remisión a las autoridades nacionales. 		
<p>Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (Promueve la igualdad de género y el empoderamiento y el adelanto de las mujeres)</p>	<p>Marco jurídico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) para atender los casos de incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas, sección 5.2 sobre las autoridades locales:</p> <p>«95. Toda decisión adoptada en virtud del presente documento se entiende sin perjuicio del derecho de la organización de remitir los asuntos a las autoridades locales para entablar recursos de conformidad con las disposiciones aplicables de la legislación nacional.</p> <p>96. Los funcionarios no comunicarán ningún asunto a las autoridades locales salvo en el caso de una emergencia o peligro inminente, tras lo cual se comunicará inmediatamente el asunto al Director de la División</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Oficina de Auditoría e Investigaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desempeña la función investigativa para ONU-Mujeres. • ONU-Mujeres no cuenta con una política o procedimiento específico para abordar las denuncias verosímiles de actos delictivos o señalar esa información a la atención de los Estados Miembros. Esos casos son investigados por la Oficina de Auditoría e Investigaciones y comunicados a ONU-Mujeres de conformidad con su marco jurídico. En la práctica, si un informe de investigación de la Oficina revela esa información, ONU-Mujeres consulta con la Oficina de Asuntos Jurídicos y procede de acuerdo con el asesoramiento y orientación que proporcione la Oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Junta Ejecutiva de\ ONU-Mujeres 	

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
		<p>de Gestión y Administración y al jefe de oficina competente. El señalamiento de un asunto a la atención de las autoridades locales requiere el asentimiento de la Oficina de Asuntos Jurídicos, ya que, entre otras cosas, entraña cuestiones de prerrogativas e inmunidades».</p> <p>Directrices de investigación de la Oficina de Auditoría e Investigaciones, secc. 9, sobre la remisión a las autoridades nacionales:</p> <p>de conformidad con la resolución 62/63 de la Asamblea General, de 6 de diciembre de 2007, se pide al PNUD que señale las denuncias verosímiles que indiquen que los funcionarios o expertos del PNUD en misión puedan haber cometido un delito a la atención de los Estados contra cuyos nacionales se dirijan tales alegaciones. Cuando una investigación revele pruebas fehacientes de un delito, la Oficina de Auditoría e Investigaciones, según proceda, recomendará a la Oficina de Apoyo Jurídico la remisión del caso a las autoridades nacionales competentes encargadas de hacer cumplir la ley para su investigación y enjuiciamiento penales y preparará un resumen de las pruebas para su transmisión a las autoridades nacionales correspondientes. Para que las</p>		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Programa Mundial de Alimentos (Tiene el doble mandato de asistencia humanitaria y para el desarrollo; el Programa presta asistencia alimentaria a los países en situaciones de emergencia y a largo plazo. Apoya también el desarrollo económico y social de los países necesitados mediante asistencia técnica)</p>	<p>• Política de lucha contra el fraude y la corrupción</p>	<p>autoridades nacionales del orden actúen en respuesta a una remisión que se deriva de una investigación de la Oficina, tal vez sea necesario levantar las prerrogativas e inmunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestión de la remisión de casos la comparten la Oficina del Inspector General y la Oficina de Asuntos Jurídicos. • La política de lucha contra el fraude y la corrupción se centra en el examen de casos de pérdidas de bienes sufridas por el Programa Mundial de Alimentos a causa de prácticas fraudulentas, corruptas y colusorias. El PMA podrá considerar la posibilidad de remitir a las autoridades locales del orden los casos de actividad delictiva, en particular las violaciones de esa política. • La remisión a las autoridades locales se hace extensiva a toda posible actividad delictiva. • El PMA ha establecido la facultad de decidir la remisión a las autoridades locales de un asunto relacionado con una posible actividad delictiva, reflejo de su facultad en casos disciplinarios, y de determinar los factores que se tendrán en cuenta en una decisión de ese tipo. • Los procedimientos internos del proceso de remisión están en vías de elaboración. 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Organismos especializados</p> <p>Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (Se dedica a la erradicación del hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición, así como a la eliminación de la pobreza)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política de protección contra la explotación y el abuso sexuales (circular administrativa 2013/27 — remite al boletín del Secretario-General ST/SGB/2003/13) • Política contra el fraude y otras prácticas corruptas (la circular administrativa 2015/08 establece que las pruebas de fraude u otras prácticas corruptas obtenidas por la FAO podrán remitirse a las autoridades nacionales para que estas consideren la posibilidad de enjuiciar penalmente a las personas involucradas, emitir órdenes de recuperación civil o tomar otras medidas) 	<ul style="list-style-type: none"> • A los órganos rectores se les informa de una remisión y de si esa remisión se tradujo en la recuperación de bienes que el PMA había perdido. • Habida cuenta de su mandato y función, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) no ha considerado necesario elaborar una política específica sobre la responsabilidad penal de sus funcionarios y expertos en misión. • Las denuncias se señalan a la atención de la Oficina del Inspector General. • En consonancia con la Carta de la FAO, el Inspector General examina las denuncias y, de considerarlas fundadas, lleva a término su investigación y presenta un informe confidencial al Director-General. • Incumbe a la Oficina Jurídica asesorar, a la luz de las constataciones y conclusiones del Inspector General, sobre la conveniencia de remitir el asunto a las autoridades nacionales, según las circunstancias del caso. • Si la remisión es pertinente, la Oficina Jurídica brinda asesoramiento sobre la forma que adoptarán los intercambios con las autoridades nacionales y el momento oportuno de realizarlos, y asesora al Director- 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Asociación Internacional de Fomento		<p>General sobre si esos intercambios entrañan la consideración de las prerrogativas e inmunidades de la FAO.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • La organización se ocupa de las denuncias de delitos cometidos por sus funcionarios, de conformidad con su Reglamento del Personal y, cuando corresponde, remite el asunto a las autoridades nacionales.
Organización de la Aviación Civil Internacional (Se ocupa de la gestión y gobernanza del Convenio sobre Aviación Civil Internacional (Convenio de Chicago))	<ul style="list-style-type: none"> • Código de Servicio de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) • Reglamento del Personal de la OACI (Regla 101.19: El funcionario que sea detenido, acusado de una infracción distinta de una simple infracción de tránsito, o que sea procesado, declarado culpable o condenado a una pena de multa o de prisión por una infracción distinta de una simple infracción de tránsito, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Secretario general.) • Marco de ética de la OACI (Los funcionarios comunicarán sus preocupaciones sobre faltas de conducta directamente al Oficial de ética.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento del Personal de la OACI ofrece información más detallada sobre la aplicación del Estatuto del Personal, es establecido por el secretario general de la OACI y debe ser compatibles con el Estatuto del Personal. El Reglamento del Personal podrá ser modificado por el secretario general. • El marco de ética de la OACI tiene por objeto prevenir las faltas de conducta mediante la orientación, la capacitación y los procesos de resolución tanto formales como informales. Su propósito es ayudar a que todos los funcionarios se comporten de una manera ética y lograr que la OACI sea una organización más eficaz. • La política de la OACI de lucha contra el fraude y la corrupción reúne todos los reglamentos pertinentes de la OACI que prohíben las prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> • El secretario general de la OACI es el jefe de la secretaría y director general, encargado de la dirección general de la labor de la secretaría de la OACI. 	

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (Moviliza recursos adicionales para ponerlos a disposición de los Estados Miembros en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política de la OACI de lucha contra el fraude y la corrupción (Los empleados de la OACI informarán sin demora al Oficial de ética de toda práctica contraria, o razonablemente sospechosa de ser contraria, a la política de la OACI) • Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados, y su anexo III sobre la Organización de Aviación Civil Internacional (Si el delito cometido diera lugar al enjuiciamiento de un funcionario o experto de la OACI en misión, la organización tendría el derecho y el deber, de conformidad con lo dispuesto en el inciso iii), párrafo 2 del anexo III de la Convención, de levantar la inmunidad otorgada a cualquier experto, en todos los casos en que, a su juicio, la inmunidad impediría el curso de la justicia y en que se pueda levantar sin perjudicar los intereses de la organización.) 	<p>fraudulentas y corruptas y armoniza los reglamentos de la OACI con las prácticas recomendadas por la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El actual marco reglamentario de la OACI prevé la comunicación, ya sea al secretario general de la OACI o a su Oficial de ética, de cualquier actividad ilícita de los propios funcionarios o expertos de la organización en misión, Además, la OACI también podrá basarse en información de otras fuentes que guarde relación con la conducta de un funcionario. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Política del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) de prevención del fraude y la corrupción en sus actividades y operaciones (EB 2005/86/INF.S, presentado a la Junta Ejecutiva en su 86° 	<ul style="list-style-type: none"> • La política del FIDA sobre prevención del fraude y la corrupción en sus actividades y operaciones abarca todas las actividades financiadas o administrados por el FIDA y se aplica a los funcionarios del FIDA y a todas las personas o entidades que ejecutan esas 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
desarrollo en condiciones favorables y con fines de desarrollo agrícola)	período de sesiones (12 y 13 de diciembre de 2005) • Procesos de investigación y sanción del FIDA	<p>actividades o representan el FIDA en cualquier capacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De conformidad con esa política, el FIDA aplica una política de tolerancia cero en los casos en que se compruebe mediante un proceso de investigación que: a) sus funcionarios o consultores o personas que se desempeñan como representantes del Fondo han incurrido en prácticas fraudulentas, corruptas, colusorias o coercitivas. El FIDA aplica una gama de medidas disciplinarias y sanciones en todos esos casos, de conformidad con las normas, reglamentos y disposiciones contractuales aplicables del Fondo, y esas medidas incluyen la remisión a las autoridades nacionales competentes cuando las circunstancias lo justifiquen; b) han ocurrido acciones fraudulentas, corruptas, colusorias y coercitivas en los proyectos financiados mediante sus préstamos y donaciones. • “Tolerancia cero” significa que el FIDA investiga todas las denuncias que entran dentro del ámbito de esa política y que se aplican sanciones apropiadas en los casos en que las denuncias sean fundadas. • Los principios que sustentan los procesos investigativos, disciplinarios y de sanciones se recogen en los procesos de investigación y sanción del FIDA, según los cuales la Oficina de 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
		<p>Auditoría y Supervisión tiene la responsabilidad y el mandato exclusivo en el FIDA de investigar los posibles casos de prácticas irregulares en las actividades y operaciones del FIDA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez concluida la investigación, la Oficina de Auditoría y Supervisión transmite las conclusiones de su investigación al Comité de Sanciones del FIDA, que las examinará y actuará: (a) como órgano decisorio que determina la sanción apropiada que ha de imponerse a las empresas, las entidades privadas y los particulares, incluidos los consultores. El Comité de Sanciones podrá recomendar al Presidente del Comité remitir el asuntos a las autoridades nacionales, sobre todo si se trata de posibles violaciones de la legislación penal nacional; b) como órgano asesor del Presidente del Comité sobre la correspondiente sanción o medida que ha de imponerse a los funcionarios del FIDA. En este caso, el Comité de Sanciones le presentará sus recomendaciones al Presidente, incluida la posibilidad de remitir el asunto a las autoridades nacionales, sobre todo si se trata de posibles violaciones de la legislación penal nacional. • El Presidente del Comité adoptará la decisión final en base a las recomendaciones del Comité de 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (Promover y acelerar el desarrollo industrial inclusivo y sostenible en los países en desarrollo y las economías en transición)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo sobre la Sede entre la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Gobierno de Austria, 1995 • Estatuto del Personal de la ONUDI (Artículo I – Deberes, obligaciones y prerrogativas; artículo XI – Medidas disciplinarias) • Reglamento del personal de la ONUDI: 103.04 d), 203.04 b), 303.05 c) ("El funcionario que sea detenido, acusado de una infracción distinta de una simple contravención de tránsito, o que sea procesado, declarado culpable o condenado a una pena de multa o de prisión por una infracción distinta de una simple contravención de tránsito, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Director General".) • Instrucción administrativa núm. 19 del Director General, de fecha 16 de enero de 2012, - Directrices de investigación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna ("60. Si el Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna tuviera pruebas razonables de posibles delitos cometidos por 	<p>Sanciones y las normas y reglamentos aplicables del FIDA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las denuncias de conducta delictiva requieren remisión por lo general son producto de las investigaciones de la Oficina de Supervisión Interna y Ética, que está facultada para investigar las denuncias de falta de conducta en la secretaría. • Si en un informe de investigación se recomendará la remisión de un caso a las autoridades nacionales para su posible enjuiciamiento, la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI asesora al Director General de la ONUDI en cuanto a si la remisión es apropiada y, de serla, a qué autoridades nacionales debe remitirse el caso. • La Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI también podrá formular una recomendación de remisión en ausencia de una investigación interna, si se señala de alguna otra forma información fidedigna a su atención. • La Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI ha elaborado una lista oficiosa de cuestiones y consideraciones que le ayuda a desempeñar su función de asesoramiento en relación con las posibles remisiones. La pertinencia e importancia de que cada cuestión o consideración puede variar en dependencia de los hechos del caso, en particular: a) la naturaleza y la 		<ul style="list-style-type: none"> • Cabe señalar que son raras las denuncias de conducta delictiva de los funcionarios o expertos en misión en la ONUDI. • En consecuencia, la ONUDI no ha considerado necesario promulgar políticas o procedimientos oficiales que regulen esas cuestiones.

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>cualquier persona, podrá recomendar al Director General que, en consulta con la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI, remita la cuestión a las autoridades nacionales competentes.”)</p>	<p>gravedad del presunto delito; b) la identidad de la víctima o las víctimas; c) los daños sufridos por la ONUDI, incluidas las pérdidas financieras; d) el grado en que el presunto delito se ha establecido en el plano interno; e) las medidas ya adoptadas por la ONUDI contra el funcionario; f) las consecuencias en materia de recursos internos de la remisión; g) la posibilidad de que la ONUDI obtenga reparación como parte civil en el proceso penal; h) la presencia del funcionario en la jurisdicción o su ausencia de ella; i) el riesgo que acarrea la remisión para la reputación; j) el riesgo que acarrea la no remisión para la reputación; k) la conveniencia de poner a disposición de las autoridades nacionales, en su versión original o redactada, los documentos confidenciales de la secretaría; l) el sistema de justicia penal en el país de que se trate (una remisión podrá ser inapropiado si no existen garantías de un juicio justo o de una pena humana); m) la existencia de circunstancias atenuantes o de factores humanitarios; n) posibles consideraciones políticas, como los efectos que podría tener la remisión en las relaciones entre un Estado Miembro y la ONUDI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La remisión es discrecional y no automática. 		

<i>Entidad y mandato</i>	<i>Políticas y procedimientos fundamentales</i>	<i>Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos</i>	<i>Organismo informante</i>	<i>Cualesquiera observaciones adicionales</i>
		<ul style="list-style-type: none"> • La decisión final de si autoriza una remisión en particular compete al Director General. • Si se cree que un presunto delito ha tenido lugar en la sede de Viena, el caso se remite a las autoridades de Austria, independientemente de la nacionalidad de la persona involucrada. • Si el funcionario o experto en misión no está presente en Austria, o si el presunto delito ocurrió fuera del territorio de Austria, el caso se remite a las autoridades del Estado en el que se cometió el delito o a las autoridades del Estado de la nacionalidad de la persona, lo que se considere más cercano desde una perspectiva jurisdiccional. • Las remisiones las tramita la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI utilizando la vía diplomática (una nota verbal rubricada por el Asesor Jurídico y dirigida al Ministerio de Relaciones Exteriores o la Misión Permanente del Estado interesado) • El informe de investigación y las pruebas documentales en poder de la secretaría normalmente se entregan al mismo tiempo. • De ser necesario, en la nota verbal por la que se tramita la remisión se renuncia a la inmunidad del funcionario o experto. En su defecto, la nota verbal podrá confirmar que no 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Organización Mundial de la Salud (Garantizar el más alto nivel posible de salud para todas las personas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estatuto del Personal y Reglamento del Personal de la Organización Mundial de la Salud (OMS) • Código de Ética y Conducta Profesional de la OMS (Principios de integridad, rendición de cuentas, independencia e imparcialidad, respeto y compromiso profesional) • Política de prevención del fraude y Directrices sobre concienciación del fraude (La definición de fraude comprende «malversación, irregularidades actos ilícitos caracterizados por el engaño, la ocultación o la violación de la confianza») • Política de la OMS sobre denuncia de irregularidades y protección contra las represalias (La denuncia de irregularidades –o <i>whistleblowing</i>, como se conoce en inglés- distingue entre las conductas ilícitas que suponen un riesgo de «importancia para la 	<p>se goza de inmunidad respecto del acto de que se trata.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el asunto procede a juicio, la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONUDI podrá enviar un representante a la sala del tribunal y facilitar la asistencia de testigos que son empleados de la organización. • La violación de las normas de conducta de la OMS podrá justificar la apertura de un procedimiento disciplinario contra los funcionarios. • Cuando la OMS determina que funcionarios suyos no han cumplido las leyes nacionales o respetado sus obligaciones jurídicas privadas, la organización podrá iniciar procedimientos disciplinarios cuando proceda, de conformidad con el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal. • Si las autoridades nacionales plantean sus inquietudes a la OMS sobre el cumplimiento por el personal de la OMS de las leyes nacionales y el respeto de sus obligaciones jurídicas privadas, la OMS colaborará con esas autoridades y podrá levantar cualquier inmunidad aplicable. • La Oficina de Servicios de Supervisión Interna, entre otras cosas, lleva a cabo investigaciones de presuntas actividades irregulares (como el fraude, conductas indebidas, acoso y represalias). 	<ul style="list-style-type: none"> • La oficina de Servicios de Supervisión Interna presenta anualmente un informe al Secretario General sobre sus actividades y sobre la marcha de la aplicación de las recomendaciones, con copia al auditor externo de la OMS 	

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
	<p>organización» y los «agravios personales que se atienden por otros mecanismos establecidos»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales y la respuesta a esos actos • Política sobre el uso aceptable de los sistemas de información y comunicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • La Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética, entre otras cosas, ofrece asesoramiento sobre cuestiones éticas. • El Director General (con la asistencia del Contralor, el Director de Servicios de Recursos Humanos, el Asesor Jurídico y el Director de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna) aplicará procedimientos disciplinarios contra cualquier funcionario respecto del cual, en opinión del Director General, haya pruebas suficientes de fraude, apropiación indebida u otras presuntas faltas de conducta. El Director General podrá decidir iniciar procedimientos penales ante los tribunales nacionales contra funcionarios en activo y ex funcionarios sospechosos de fraude u otros actos irregulares. • Si se sospecha que un funcionario ha incurrido en irregularidades que “suponen un riesgo considerable para los intereses, reputación, operaciones o gobernanza de la OMS”, las personas tienen la posibilidad de denunciar esa conducta a sus supervisores, por los canales jerárquicos normales, o de presentar una denuncia a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, según proceda. • Cuando un supervisor o administrador recibe una denuncia de 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
		<p>presuntas irregularidades, deberá “abordarla plenamente y sin dilación” recabando la orientación y asesoramiento sobre cuestiones de ética de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética o de otros mecanismos competentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La política sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales y la respuesta a esos actos define el concepto de explotación y abuso sexuales y la conducta relativa a las relaciones sexuales con los beneficiarios (“las personas que son receptores directos o indirectos de asistencia humanitaria o de emergencia u otra acción de la OMS en cualquier lugar de destino”) que cabe esperar de los funcionarios, colaboradores y asociados de la OMS; determina las medidas para evitar que ocurra la explotación y el abuso sexuales; y establece los mecanismos para denunciar la explotación y el abuso sexuales y para que la OMS pueda responder de manera eficaz a los problemas relacionados con la explotación y el abuso sexuales. • El procedimiento en su totalidad se desarrolla en estricta observancia de la confidencialidad. La OMS podrá remitir el asunto a las autoridades nacionales para su procesamiento penal, en dependencia de la gravedad de la situación y la existencia de pruebas, y podrá colaborar con las 		

<i>Entidad y mandato</i>	<i>Políticas y procedimientos fundamentales</i>	<i>Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos</i>	<i>Organismo informante</i>	<i>Cualesquiera observaciones adicionales</i>
		<p>autoridades nacionales, incluso renunciando a la inmunidad cuando ello se considere justificado para enjuiciar el caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada año, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos distribuye internamente una nota informativa destinada a poner a todos los funcionarios en conocimiento de las medidas adoptadas por el Director General, los Directores Regionales y los Subdirectores Generales para hacer frente a los casos de falta de conducta que han ocurrido en la OMS. En la nota, al tiempo que se protege la privacidad de los funcionarios interesados, la OMS presenta un resumen en que se indica la naturaleza de la falta de conducta y las medidas disciplinarias impuestas. • En ocasiones, la OMS ha entablado procesos penales contra sus propios funcionarios o ex funcionarios, que han concluido con la condena de esas personas. • El funcionario que sea detenido, acusado de una infracción distinta de una simple contravención de tránsito, o que sea procesado, declarado culpable o condenado a una pena de multa o de prisión por una infracción distinta de una simple contravención de tránsito, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la OMS. • La OMS ha habilitado una línea telefónica de atención externa que 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (Promueve la innovación y la creatividad para el desarrollo económico, social y cultural de todos los países por medio de un sistema internacional de propiedad intelectual equilibrado y eficaz)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convención sobre Prerrogativas e Inmidades de los Organismos Especializados, 1947 • Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)- Acuerdo sobre la Sede con Suiza • Normas de conducta de la administración pública internacional (en el párrafo 43 de las Normas de conducta se establece que las prerrogativas e inmidades no «eximen a los funcionarios públicos internacionales del cumplimiento de las leyes locales ni los excusan de respetar sus obligaciones jurídicas o financieras privadas».) • Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI (Cláusula 1.12: «Los funcionarios deben cumplir las leyes locales y respetar sus obligaciones jurídicas privadas».) • Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de la OMPI (– Regla 105.28: Todo 	<p>facilita la denuncia de faltas de integridad en toda la organización. Se da prioridad a las denuncias de explotación y abusos sexuales recibidas por esa línea.</p> <p><i>Investigaciones y remisiones a las autoridades locales o nacionales del orden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La Carta de Supervisión Interna de la OMPI autoriza al Director de la División de Supervisión Interna a llevar a cabo investigaciones: a emprender «una investigación formal de constatación de los hechos a fin de examinar las denuncias de falta de conducta u otras irregularidades en las que estén involucrados funcionarios de la OMPI y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se procede a la identificación de la persona o personas responsables». (Carta de Supervisión Interna de la OMPI, párr. 7). • Esas investigaciones se registrarán por lo dispuesto en la Política de investigaciones y el Manual de investigaciones de la División de Supervisión Interna; las investigaciones forman «parte del sistema de justicia interna de la OMPI, que se basa en los reglamentos y normas internos de la organización, y no en la legislación nacional» (Política de investigaciones, párr. 11). «En los casos en que la investigación 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
	<p>funcionario de la organización que intervenga en trámites de adquisición deberá observar lo estipulado en el Estatuto y el Reglamento del Personal y en las normas de conducta de la Administración Pública Internacional.</p> <p>– Regla 105.27: La regla obliga a los funcionarios que intervienen en trámites de adquisición a «divulgar con la debida antelación todo conflicto de intereses que pueda plantearse en el desempeño de sus funciones» y establece que “Todo incumplimiento [...] a ese respecto podrá acarrear medidas disciplinarias u otras medidas civiles o penales».)</p> <p>• Instrucciones administrativa de la OMPI</p> <p>(– Núm. 55/2013: Afirma que «el cumplimiento de las leyes locales y el respeto de las obligaciones jurídicas privadas incluye la obligación de respetar los mandamientos de los tribunales competentes», y se refiere específicamente a las obligaciones de apoyo familiar y otras deudas a terceros;</p> <p>– Núm. 77/2012: Subraya que la inmunidad «no exime a los funcionarios de cumplir las leyes y reglamentos del país anfitrión, incluidas las normas de tránsito.</p>	<p>compruebe que se han cometido actos que pudieran constituir delitos graves, el Director de la División de Supervisión Interna podrá recomendar al Director General remitir el asunto a las autoridades del orden competentes». (Manual de investigaciones, párr. 174).</p> <ul style="list-style-type: none"> • En lo que respecta a las investigaciones de prácticas prohibidas, lavado de dinero o financiación del terrorismo, la instrucción administrativa pertinente establece que «el Director General podrá remitir un asunto o los resultados de la investigación de la OMPI a las autoridades nacionales competentes para que el caso se investigue más a fondo o se someta a enjuiciamiento, y podrá considerar la posibilidad de levantar la inmunidad». (Instrucción administrativa 13/2013 de la OMPI, párr. 25). • Los funcionarios de la OMPI tienen la obligación de comunicar ellos mismos a la WIPO si estuviesen involucrados en el sistema de justicia penal local. Concretamente, los funcionarios deberán informar al Director General tan pronto como sea posible en el caso de que sean detenidos o acusados de un delito que no sea una simple contravención de tránsito, o que estén acusados en una acción penal, o sean condenados a una pena de multa o de prisión por 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
	<p>Esa obligación se aplica a todos los funcionarios, independientemente de que actúen o no en el desempeño de sus funciones oficiales, que posean o no estatuto diplomático y que posean o no placas diplomáticas». La instrucción también recuerda a los funcionarios que «se espera que paguen las multas de tránsito y cooperen con las autoridades locales del orden. Los funcionarios también deberán asegurar que los miembros de sus respectivas familias igualmente cumplan las leyes y reglamentos del país anfitrión». La instrucción también se refiere a la obligación del Director General de velar por que los funcionarios de la OMPI no abusen de sus prerrogativas e inmunidades e indica que, «[a] petición del país anfitrión, el Director General levantará la inmunidad en cualquier caso en que, según su opinión, dicha inmunidad pudiera suponer un impedimento para el curso de la justicia y su levantamiento no representaría un perjuicio para los intereses de la organización».</p> <p>– Núm. 13/2013: Los funcionarios de la OMPI también tienen que cumplir las normas promulgadas por la organización relacionadas con las prácticas</p>	<p>una infracción distinta de una simple contravención de tránsito. (Estatuto y Reglamento del Personal, artículo 1.13.1, apartado c).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los funcionarios de la OMPI tienen la obligación general de «informar de que puede haberse cometido un acto ilícito, o de que existen motivos razonables para creer que pudiera haberse cometido ese acto ilícito» (Instrucción administrativa 58/2012). • La OMPI ha adoptado una política de protección de denunciantes para proteger de posibles represalias a las personas que hacen esas denuncias. (Instrucción administrativa 58/2012). • En el contexto específico de las prácticas prohibidas, el blanqueo de dinero o la financiación del terrorismo, los funcionarios de la OMPI tienen la obligación de «comunicar a la División de Supervisión Interna toda sospecha razonable o alegación de prácticas prohibidas, blanqueo de dinero o financiación del terrorismo que tengan que ver con las actividades u operaciones de la OMPI, el personal de la OMPI o sus socios comerciales inmediatamente después de percatarse del asunto o de sospechar de él con motivos razonables o causa probable (Instrucción administrativa 13/2013.) • El Director de la División de Supervisión Interna también tiene la 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Organización Meteorológica Mundial (Dedicada a la cooperación y coordinación internacionales sobre el estado y el comportamiento de la atmósfera de la tierra, su interacción con la tierra y los océanos, las condiciones meteorológicas y climáticas que produce y la consiguiente distribución de los recursos hídricos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento financiero (13.7-10) • Carta de la Oficina de Supervisión Interna • Organización Meteorológica Mundial (OMM) Código de Ética • Política de protección contra las represalias • Manual de investigaciones de la Oficina de Supervisión Interna 	<p>obligación de «mantener mecanismos para la presentación de denuncias por los funcionarios, así como por otras partes internas o externas interesadas, de presuntas faltas de conducta, infracciones o irregularidades, entre otras, los actos de fraude y corrupción, despilfarro, abuso de prerrogativas e inmunidades, abuso de autoridad, y la violación de los reglamentos y normas de la OMPI.» (Carta de Supervisión Interna de la OMPI, párr. D.14).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los funcionarios de la OMPI también podrán comunicar denuncias de falta de conducta y otras irregularidades a un supervisor jerárquico, a la Oficina del Director General, o al Presidente del Comité de Coordinación. (Cláusula 1.7, apartado c)). • La Oficina de Supervisión Interna se encarga de investigar todas las denuncias o presunciones de fraude, despilfarro, mala gestión o falta de conducta y de realizar inspecciones de los servicios y las dependencias orgánicas. • La Oficina de Supervisión Interna es la principal vía habilitada para recibir denuncias. • Los funcionarios tienen la obligación de denunciar presuntos casos de fraude y abuso a la Oficina de Supervisión Interna conforme al Código de Ética. • Se alienta a todo el que posea información sobre actos de fraude a 		

Entidad y mandato	Políticas y procedimientos fundamentales	Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos	Organismo informante	Cualesquiera observaciones adicionales
<p>Organización Mundial del Turismo (Se encarga de promover el turismo responsable, sostenible y universalmente accesible)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se prevé un procedimiento similar en el anexo XVIII de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los organismos especializados, de 1947 • Reglamento y Estatuto del Personal de la Organización Mundial del Turismo (OMT) 	<p>que la presente por la línea de comunicación directa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La OMT coopera con todos los Estados Miembros a fin de prevenir los abusos de las prerrogativas e inmunities y facilitar la debida administración de la justicia. Además, habida cuenta de su naturaleza como organización basada en la sede, la OMT trabaja en estrecha colaboración con el Gobierno de España y sus autoridades judiciales y del orden público. • Siempre que la secretaría de la OMT ha sido informada oficialmente de una investigación penal por las autoridades nacionales, el Secretario general levanta las prerrogativas e inmunities necesarias después de examinar cuidadosamente el caso. Este procedimiento se siguió en dos ocasiones: el secretario general levantó la inmunidad de un funcionario que había sido acusado de asesinato (1987) y permitió que las autoridades policiales investigaran el suicidio de un funcionario en la sede (2005). 	<ul style="list-style-type: none"> • La secretaría de la OMT no informa a sus órganos rectores sobre las investigaciones o enjuiciamientos de delitos relacionados con sus funcionarios o expertos en misión. 	<ul style="list-style-type: none"> • La secretaría de la OMT no tiene conocimiento de investigaciones o enjuiciamientos en curso de delitos efectiva o presuntamente cometidos por sus funcionarios o expertos en misión.
<p>Organizaciones conexas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo sobre la Sede entre el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y Austria • Estatuto y Reglamento del Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de una denuncia de un delito cometido por un funcionario o experto del OIEA en misión, el Organismo podrá, según el caso: a) levantar la inmunidad; y b) cooperar con las autoridades competentes para 		

<i>Entidad y mandato</i>	<i>Políticas y procedimientos fundamentales</i>	<i>Breve descripción de las políticas, procedimientos y procesos</i>	<i>Organismo informante</i>	<i>Cualesquiera observaciones adicionales</i>
paz, la salud y la prosperidad en todo el mundo)		<p>facilitar la debida administración de la justicia mediante el suministro de la información pertinente y respondiendo a las preguntas formuladas por el tribunal, entre otras cosas.</p> <ul style="list-style-type: none">• El OIEA podrá adoptar una serie de medidas internas, como recordar a los funcionarios sus obligaciones; investigar el asunto; retener dinero del sueldo en caso de deudas con terceros; y aplicar las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto y Reglamento del personal.		