



Asamblea General

Distr. general
22 de septiembre de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Temas 117 y 128 del programa

Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Informe sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Información solicitada en el párrafo 17 de la resolución 62/247 de la Asamblea General

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe contiene información sobre el estado de la aplicación de la resolución 59/287 de la Asamblea General, datos actualizados y pormenorizados sobre todas las entidades distintas de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que efectúan averiguaciones e investigaciones administrativas; y sobre el estado de la labor llevada a cabo con recursos para personal temporario general a fin de crear capacidad de formación en la División de Investigaciones para que los directores de programas puedan estar en condiciones de ocuparse de casos de posible falta de conducta de categoría II*.

* En la sección III se ofrecen explicaciones sobre los casos de posible falta de conducta de categoría II.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Estado de la aplicación de la resolución 59/287 de la Asamblea General	3
III. Entidades distintas de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que efectúan averiguaciones e investigaciones administrativas	6
IV. Estado de la labor llevada a cabo para crear capacidad de formación para que los directores de programas puedan estar en condiciones para ocuparse de casos de falta de conducta de categoría II y la evaluación de esa labor	17

I. Introducción

1. En el párrafo 17 de su resolución 62/247, la Asamblea General pidió al Secretario General que, en estrecha cooperación con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), preparase un informe, para examinarlo en su sexagésimo tercer período de sesiones, en el que figurase información pormenorizada acerca, entre otras cosas, de lo siguiente:

a) El estado de la aplicación de su resolución 59/287;

b) Datos actualizados y pormenorizados sobre todas las entidades distintas de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que efectúen averiguaciones e investigaciones administrativas, su base legislativa y función precisa, el número y los tipos de asuntos que tramitan, los recursos conexos, los regímenes de presentación de informes, las normas y directrices aplicadas y la formación impartida;

c) El estado de la labor llevada a cabo con recursos para personal temporario general equivalentes a seis puestos a fin de crear capacidad de formación en la División de Investigaciones para que los directores de programas puedan estar en condiciones de ocuparse de casos de falta de conducta de categoría II y la evaluación de esa labor y de cualquier otra labor conexas que se lleve a cabo con el mismo fin, así como el futuro plan de trabajo al respecto.

2. La información solicitada en el párrafo 17 de la resolución 62/247 de la Asamblea General se detalla en las secciones siguientes.

II. Estado de la aplicación de la resolución 59/287 de la Asamblea General

3. En su resolución 59/287, la Asamblea General pidió al Secretario General que adoptara varias medidas y elaborara determinados procedimientos en relación con las investigaciones. A continuación se indica el estado de aplicación de las medidas.

Capacitación

4. En el párrafo 10 de la resolución 59/287, la Asamblea General pidió al Secretario General que aplicase las propuestas de la OSSI al efecto de aumentar la capacitación básica en materia de investigación, según procediera, para poder ocuparse de faltas leves de conducta, de formular por escrito procedimientos para la realización correcta de investigaciones y de promover el concepto de una función de investigación independiente en las Naciones Unidas.

5. En la sección IV del presente informe se ofrece información pormenorizada sobre la capacitación en materia de investigación.

Comunicación de denuncias de falta de conducta

6. En el párrafo 11 de la resolución 59/287, la Asamblea General decidió que los resultados de la investigación realizada por los directores de los programas se comunicarían a la OSSI. En el párrafo 12, la Asamblea General pidió al Secretario General que estableciera un mecanismo administrativo para que los directores de programas comunicasen obligatoriamente a la OSSI las denuncias de faltas de

conducta y que le informasen del establecimiento de ese mecanismo en la continuación de su sexagésimo período de sesiones. En el párrafo 13, la Asamblea General pidió también al Secretario General que velase por que la introducción de un mecanismo obligatorio de presentación de informes no menoscabara el derecho de todo funcionario a informar directamente a la OSSI de casos de denuncias de falta de conducta.

7. De conformidad con el procedimiento existente en la Organización con arreglo a la instrucción administrativa ST/AI/371, de 2 de agosto de 1991, relativa a medidas y procedimientos disciplinarios revisados si hay motivos para creer que un funcionario ha incurrido en una conducta no satisfactoria por la que correspondería aplicar una medida disciplinaria, el jefe de oficina o el funcionario responsable de esa oficina debe iniciar una investigación preliminar. En los casos en que las denuncias sean particularmente graves, o cuando otros factores indiquen la necesidad de llevar a cabo una investigación profesional, el jefe de oficina o el funcionario responsable de esa oficina puede decidir la remisión de esos casos a la OSSI, señalándolo a su atención, o con fines de examen, según corresponda.

8. Además, de conformidad con el párrafo 5.12 del boletín del Secretario General, de 11 de febrero de 2008 relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder (ST/SGB/2008/5) las personas damnificadas o los terceros que tengan conocimiento directo de una falta de conducta de esta naturaleza pueden en todos los casos informar directamente a la OSSI, sin necesidad de obtener autorización o aprobación de ningún funcionario.

9. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna mantiene una línea telefónica y una dirección de correo electrónico especiales para recibir informes de posibles faltas de conducta. Por otra parte, la Dependencia de Conducta y Disciplina del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno dispone de procedimientos especiales para recibir y seleccionar informes de posibles faltas de conducta a nivel de las misiones, y para remitir a la OSSI los casos que puedan considerarse suficientemente serios para justificar una investigación profesional. Se ha elaborado un nuevo folleto de la División de Investigación de la OSSI en el que se explica el procedimiento; ese folleto se distribuirá en toda la Organización, en la Sede y sobre el terreno. Además, el sitio web de la OSSI se está actualizando para explicar con mayor claridad la responsabilidad de todo el personal de informar sobre posibles casos de falta de conducta.

Medidas de gestión en casos de falta de conducta

10. En el párrafo 14 de su resolución 59/287, la Asamblea General pidió además al Secretario General que velara por que siempre que las prácticas de gestión deficientes fueran un factor que contribuyese a los casos de faltas de conducta, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos adoptase medidas de gestión apropiadas. En el párrafo 16 de la resolución, la Asamblea General pidió al Secretario General que velara por que, siempre que se demostrase la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, se emprendiesen sin tardanza medidas disciplinarias y, según procediera, actuaciones judiciales de conformidad con los procedimientos y normas establecidos, y pidió al Secretario General que velase por que los Estados Miembros recibieran anualmente información sobre todas las medidas adoptadas. En el párrafo 17 de la resolución, la Asamblea pidió al Secretario General que velara por que todos los funcionarios de la Organización estuviesen informados de los

ejemplos más frecuentes de falta de conducta y/o conducta delictiva y de sus consecuencias disciplinarias, incluso de toda posible actuación judicial, teniendo debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios afectados.

11. En general, el Departamento pertinente adopta las medidas administrativas o de gestión apropiadas, con asesoramiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuando así se solicita. En casos específicos, en particular cuando el Departamento ha remitido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el caso de un funcionario para la adopción de medidas disciplinarias y la Oficina considera que la conducta de que se trata no llega al nivel de una falta de conducta, sino que debe tramitarse como una cuestión relativa al desempeño laboral, la Oficina aconseja al Departamento la adopción de una medida administrativa. En esos casos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos puede aplicar una medida administrativa prevista en los reglamentos, normas e instrucciones administrativas pertinentes,

12. En los casos en que se constata una conducta penal, la decisión definitiva sobre toda medida de carácter judicial incumbe al Secretario General y, una vez adoptada una decisión, la Oficina de Asuntos Jurídicos aplica rápidamente esa decisión. En esos casos se procede en primer lugar a un cuidadoso procedimiento de evaluación, que incluye un análisis de las consideraciones en materia de política, así como las de carácter jurídico, en el que participan todas las dependencias de la Organización involucradas, antes de que se adopte cualquier medida de carácter judicial. Algunos ejemplos de los factores que se deben tener en cuenta, antes de iniciar un acción judicial, son los siguientes: las consecuencias sobre los privilegios e inmunidades; la probabilidad de que la reclamación logre su objetivo; los efectos sobre la reputación de la Organización por el hecho de ser parte en un proceso judicial; una evaluación de los costos y beneficios previstos por el hecho de incoar tal acción, teniendo en cuenta el elevado costo y la incertidumbre que supone un litigio; los riesgos financieros y de otra índole a los que se podría exponer a la Organización, y las posibles consecuencias sobre el sistema de justicia interno de la Organización.

13. Los detalles de los casos de falta de conducta y/o conducta penal probados se comunican anualmente a la Asamblea General. El informe más reciente (A/63/202), abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008. Se facilita información pormenorizada al personal mediante circulares de información anuales. La más reciente es la circular ST/IC/2008/41, que abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008. Los documentos incluyen un resumen de los casos en los que el Secretario General aplicó una medida disciplinaria durante el período correspondiente y la resolución de los mismos. También contiene información acerca de los casos en los que funcionarios de las Naciones Unidas fueron sometidos a procesos penales.

Protección para los funcionarios que informen sobre casos de faltas de conducta

14. En el párrafo 15 de la resolución 59/287 de la Asamblea General se pidió al Secretario General que velara por que se estableciera un mecanismo apropiado para proteger de represalias a los funcionarios que informasen sobre casos de faltas de conducta en la Secretaría.

15. El 19 de diciembre de 2005, el Secretario General emitió el boletín ST/SGB/2005/21, relativo a la protección contra las represalias de que puedan ser

objeto quienes denuncien faltas de conducta y cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. En esa circular se brinda protección a los funcionarios que informen sobre faltas de conducta o cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, lo que incluye la presentación de informes confidenciales de denuncias de represalias a la Oficina de Ética; en el boletín se otorgan facultades a esta Oficina para examinar las denuncias. En el caso de que haya indicios racionales de que la denuncia de represalias o de amenaza de represalias es fundada, la Oficina remitirá el asunto por escrito a la OSSI para que proceda a su investigación. Mientras se lleva a cabo esa investigación, la Oficina de Ética puede recomendar la adopción de medidas apropiadas para proteger los intereses del denunciante. Si se demuestra la existencia de represalias contra una persona, la Oficina de Ética puede recomendar la adopción de medidas apropiadas para reparar las consecuencias negativas sufridas como resultado de las represalias. Esas medidas se añaden a los mecanismos de recursos internos establecidos.

Solución en el caso de conclusiones impugnadas

16. En el párrafo 18 de la resolución 59/287 de la Asamblea General se pidió al Secretario General que, cuando un director de programas impugnase las conclusiones de la OSSI, se adoptasen medidas apropiadas para resolver la controversia, y que la información correspondiente se incluyese en el informe anual de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

17. El Secretario General ha asignado al Comité de Gestión la responsabilidad de asegurar que se adoptan efectivamente medidas con respecto a las conclusiones y recomendaciones de los órganos de supervisión, incluidas las resultantes de investigaciones llevadas a cabo por la OSSI. La OSSI incluye en sus informes anuales información sobre las recomendaciones respecto de las cuales considera que no se han adoptado medidas adecuadas y oportunas. El Comité de Gestión ha seguido la práctica de examinar esas recomendaciones señaladas especialmente en los informes anuales de la OSSI y de velar por la adopción de las medidas necesarias.

III. Entidades distintas de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que efectúan averiguaciones e investigaciones administrativas

18. En las Naciones Unidas, una amplia variedad de investigaciones internas son llevadas a cabo por diversas entidades internas.

19. La OSSI investiga informes de violaciones de los reglamentos, normas e instrucciones administrativas de las Naciones Unidas. La OSSI ha creado un sistema para clasificar los posibles casos de faltas de conducta basándose en el nivel de riesgo que suponen para la Organización. La categoría I incluye los asuntos complejos y de alto riesgo, así como los casos penales graves. Esos casos normalmente abarcan los siguientes:

- Fraudes graves o complejos
- Otras actividades o actos delictivos graves
- Abuso de autoridad o contra un funcionario

- Conflicto de intereses
- Error de administración grave
- Gasto injustificado de recursos considerables
- Todos los casos que impliquen riesgo de pérdida de vidas de funcionarios o de otras personas, incluidos testigos
- Violación importante de reglamentos, normas o instrucciones administrativas de las Naciones Unidas
- Investigaciones proactivas complejas orientadas a estudiar y reducir el peligro de daños a las vidas y/o a los bienes de las Naciones Unidas

20. Según el sistema de clasificación establecido por la OSSI, los casos que implican un riesgo menor para la Organización figuran en la categoría II y comprenden lo siguiente:

- Asuntos relativos al personal
- Investigaciones relativas al tráfico
- Hurtos
- Controversias relativas a contratos
- Controversias relativas a la gestión de las oficinas
- Mala utilización del equipo o del personal, de carácter leve
- Errores de administración de carácter leve
- Infracciones de reglamentos, normas o instrucciones administrativas
- Fraude simple relativo a las prestaciones

21. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna por lo general investiga los casos de la categoría I por su propia iniciativa o a petición de un jefe de oficina, pero puede remitir algunos de esos asuntos a otras entidades para su tramitación. Los asuntos de la categoría II por lo común no son investigados por la OSSI, sino por un jefe de oficina, el Departamento de Seguridad o la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sea por propia iniciativa o por remisión de la OSSI.

22. La información solicitada en el apartado b) del párrafo 17 de la resolución 62/247 sobre las entidades distintas de la OSSI que llevan a cabo varios aspectos de las investigaciones figura a continuación.

a) Jefes de oficinas y directores de programas

Mandato legislativo	En la instrucción administrativa ST/AI/371 se establece que los jefes de oficinas o los funcionarios responsables llevarán a cabo una investigación preliminar cuando haya motivos para creer que un funcionario ha incurrido en una conducta no satisfactoria a la que correspondería aplicar una medida disciplinaria. En el párrafo 7 de la resolución 59/287, la Asamblea General reconoció que se podía encomendar a los directores de programas la tarea de llevar a cabo algunos tipos de investigaciones, como las relativas al acoso sexual ¹ .
Tipos de casos	Los jefes de oficinas normalmente llevan a cabo las investigaciones sobre denuncias de la categoría II. Los asuntos incluidos en esta categoría son, entre otros, los siguientes: discriminación; acoso; incluido el acoso sexual; abuso de poder; hurtos; controversias relacionadas con los contratos; controversias relacionadas con la gestión de las oficinas; uso indebido del equipo o del personal; faltas administrativas leves; infracciones de los reglamentos, normas o circulares administrativas; y faltas leves en relación con las prestaciones.
Número de casos	El número de denuncias de falta de conducta tramitadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tras la realización de investigaciones preliminares tramitadas por los jefes de oficinas o funcionarios responsables es el siguiente:
2006 ²	66
2007 ³	37
Recursos conexos	Los jefes de oficinas no tienen capacidad permanente para llevar a cabo investigaciones. El jefe de oficina normalmente constituye una comisión integrada por dos o más funcionarios del departamento u oficina para realizar la investigación. Los jefes de oficina también pueden solicitar a la OSSI o al Departamento de Seguridad que se encarguen de la investigación. Además, durante el ejercicio de sus funciones ordinarias, los oficiales administrativos, los oficiales ejecutivos o los oficiales de recursos humanos pueden descubrir que

¹ Antes del 1° de marzo de 2008, la tramitación de denuncias sobre acoso sexual se regía por la instrucción administrativa ST/AI/379, de 29 de octubre de 1992, relativa a los procedimientos aplicables a los incidentes de acoso sexual. Como se indica en el anexo II del trigésimo sexto informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 (A/62/7/Add.35), con arreglo a esa instrucción administrativa, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tenía a su cargo la realización de investigaciones sobre denuncias de acoso sexual. A partir del 1° de marzo de 2008, la instrucción administrativa ST/AI/379 fue sustituida por el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder (ST/SGB/2008/5). En este boletín se establece que los jefes de oficinas deben iniciar investigaciones sobre denuncias de toda forma de acoso, incluido el acoso sexual, la discriminación y el abuso de poder. Por lo tanto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ya no tiene a su cargo la realización de investigaciones sobre acoso sexual en todo el ámbito de la Secretaría.

² Incluye 11 casos de explotación y abusos sexuales.

³ Incluye 3 casos de explotación y abusos sexuales.

	<p>un funcionario ha cometido una falta de conducta, por ejemplo, en relación con solicitudes de prestaciones, como el subsidio de educación. Tras obtener toda la información necesaria, el jefe de oficina puede remitir el caso a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas disciplinarias.</p>
Regímenes de presentación de informes	<p>La comisión de investigación presenta su informe al jefe de oficina que inició la investigación. Si el jefe de oficina estima que el informe indica que puede haber ocurrido un caso de falta de conducta, el informe se trasmite al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas disciplinarias. En los casos ocurridos en misiones, el informe se presenta por conducto del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.</p>
Normas y directrices aplicadas	<p>La comisión de investigación lleva a cabo la investigación de conformidad con el mandato encomendado por el jefe de oficina.</p>
Capacitación impartida	<p>Los miembros de la comisión no reciben una capacitación formal. A petición del jefe de oficina, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos instruye a los miembros de la comisión sobre la información básica que se debe incluir en el informe de la investigación y sobre los derechos fundamentales de la persona objeto de la investigación.</p> <p>Con arreglo al boletín del Secretario General ST/SGB/2008/5, los directores deben disponer de un conjunto de investigadores capacitados a quienes puedan recurrir para ayudarlos en las investigaciones en casos de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de poder. La OSSI está trabajando conjuntamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para elaborar un programa de capacitación para los investigadores.</p>

b) Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones

Mandato legislativo	<p>El Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones fue establecido en 1977 mediante la instrucción administrativa ST/AI/246, y su mandato fue actualizado en la instrucción administrativa ST/AI/308/Rev.1 de 1983. El Grupo investiga las denuncias de trato discriminatorio, acoso y reclamaciones relacionadas con el empleo realizado en la Organización. El mandato del Grupo establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Las comisiones investigarán las reclamaciones presentadas por funcionarios y relacionadas con su empleo en la Organización. Esas reclamaciones pueden incluir, sin limitarse necesariamente a ello, denuncias de trato discriminatorio en la Secretaría de las Naciones Unidas por motivos como los mencionados en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Las comisiones procurarán resolver las reclamaciones por medios oficiosos o, si esto resulta imposible, recomendando la adopción de medidas apropiadas por parte del Secretario General;
---------------------	---

- En el desempeño de sus funciones, los miembros de la Comisión actuarán con completa independencia e imparcialidad. Si, como resultado de su investigación, una comisión considera que existen reclamaciones o problemas en el lugar de destino, y que guardan relación con las condiciones generales de trabajo, pueden presentar un informe especial por conducto del Comité Consultivo Mixto o un órgano equivalente al jefe de oficina, para su remisión al Secretario General o, en el caso de la Comisión de la Sede, directamente al Secretario General;
- Las comisiones pueden negarse a tramitar asuntos que, a su juicio, son de competencia de otros órganos asesores establecidos en el Estatuto y el Reglamento del Personal.

En virtud de la resolución 61/261 de la Asamblea General, el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones quedará suprimido a partir del 1° de enero de 2009.

(La base legislativa prevé la existencia de comisiones en Nueva York, Ginebra, Viena y Nairobi. La Comisión de Nueva York está autorizada a recibir casos procedentes de fuera de la Sede, en particular de misiones de mantenimiento de la paz).

Tipos de casos	Discriminación y otras reclamaciones
Número de casos (2006-2007)	Entre octubre de 2006 y diciembre de 2007, la Comisión tramitó un total de 35 casos (15 procedentes de fuera de la Sede).
Recursos conexos	El Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones de Nueva York tiene un secretario (de categoría G-6/7) proporcionado por el Departamento de Gestión, que también proporciona una pequeña oficina para uso del secretario y para conservar los archivos de la Comisión. La Comisión no dispone de ninguna financiación que haga posible viajes para realizar entrevistas sobre el terreno, acceder a servicios de videoconferencias o disponer de equipo de tecnología de la información. Los miembros de la Comisión desempeñan su labor además de sus trabajos ordinarios en las Naciones Unidas, aunque según la base legislativa, la labor relacionada con la Comisión se considera trabajo oficial. En 2007, y de manera imprevista, no estuvieron disponibles varios miembros de la Comisión, lo que redujo aún más los recursos de ésta y retrasó su labor.
Regímenes de presentación de informes	La base legislativa de la Comisión le exige que presente sus informes al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y al jefe del departamento en el que trabaja el denunciante. En algunos casos, la Comisión puede decidir presentar su informe final al Secretario General; esta opción está prevista en el mandato de la Comisión.
Normas y directrices aplicadas	Tras la reactivación de la Comisión, ésta examinó y actualizó sus directrices y procedimientos. Actualmente, se aplica el procedimiento siguiente para presentar una denuncia a la Comisión: todo funcionario que desea recurrir ante una comisión puede ponerse en contacto con el secretario, con un miembro de la Comisión o con el coordinador. Aunque la Comisión de Nueva York se ocupa específicamente de las

denuncias planteadas por funcionarios de la Sede, también recibe denuncias de personal que trabaja fuera de la Sede, en particular si en su lugar de destino no hay una comisión encargada de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones. La Comisión de Nueva York puede decidir la remisión de un caso presentado por un funcionario de la Sede a otra comisión si al parecer hay un conflicto de intereses o si el asunto es tan extremadamente sensible que resulta mejor que sea examinado por una comisión en otro lugar de destino. Todas las denuncias se deben presentar por escrito. Esta declaración escrita debe incluir lo siguiente: i) el nombre completo y los detalles administrativos del denunciante; ii) un resumen de la naturaleza de la denuncia; iii) una explicación en la que el denunciante indique cómo ha surgido la situación, y iv) una explicación de lo que el denunciante desea que haga la Comisión. El denunciante debe firmar y fechar la denuncia escrita, añadir todo documento justificante e indicar si el asunto ha sido planteado anteriormente ante otro órgano del sistema de justicia interna. En este último caso, la Comisión pregunta al denunciante si el asunto se ha sometido a la Comisión y además a otros órganos. Las entrevistas y el procedimiento de investigación de la Comisión tiene carácter confidencial. La Comisión tiene facultades para solicitar y recibir documentos confidenciales que sean pertinentes a un caso determinado. Los miembros de la Comisión deben informar al coordinador de la misma de todo posible conflicto de intereses, de carácter personal o profesional, en el momento en que se presenta el caso. La Comisión trata en primer lugar de mediar para hallar una solución y, si esto no parece posible, pasa al procedimiento de investigación. Aunque la Comisión trata de ultimar su investigación en el plazo de dos a tres meses, en función de la complejidad del asunto, esto no siempre resulta posible.

Capacitación

El secretario de la Comisión y varios miembros de la misma han asistido a sesiones de capacitación impartida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre la mediación y la solución de conflictos. El secretario de la Comisión asistió a varias sesiones de capacitación sobre negociación y mediación impartida por el Cornell Institute on Conflict Resolution. La mayor parte de los miembros de la Comisión tienen alguna experiencia previa sobre la creación de consenso, la mediación y la solución de conflictos.

c) Departamento de Seguridad

Mandato legislativo

La Dependencia de Asuntos Internos del Departamento de Seguridad se estableció sobre la base de la recomendación formulada en octubre de 2006 por el Servicio de Consultoría de Gestión de la División de Fiscalización, Evaluación y Consultoría de la OSSI y funciona como un órgano de investigación permanente en el marco de la instrucción administrativa ST/AI/371. La función de la Dependencia de Asuntos Internos consiste en investigar denuncias de actos ilícitos o delictivos por parte de funcionarios del Departamento de Seguridad en todo el mundo. Esto incluye a los funcionarios del cuadro orgánico, los oficiales de seguridad y los funcionarios del cuadro de servicios

	<p>generales de la Sede, las oficinas distintas de la Sede y las comisiones regionales, así como al personal de contratación internacional y local del Departamento de Seguridad sujetos a la administración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y que desempeñan funciones de seguridad en las misiones del mantenimiento de la paz y en los equipos de las Naciones Unidas en los países. Como sucede en el caso de la Dependencia Especial de Investigaciones, la Dependencia de Asuntos Internos es un órgano de investigación, cuya función consiste en determinar los hechos del caso mediante la recopilación de datos e información de las pruebas presentadas.</p>
Tipos de casos	<p>La Dependencia de Asuntos Internos investiga denuncias de la categoría II. Las denuncias relativas a la categoría I se remiten a la OSSI (en el caso de los funcionarios que tienen contratos de las Naciones Unidas) o se tramitan conjuntamente con la Oficina de Auditoría e Investigaciones, PNUD (en el caso de los funcionarios que tienen contratos con el PNUD). Los casos de acoso sexual se remitían a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos hasta fines de febrero de 2008.</p> <p>La Dependencia Especial de Investigaciones investiga los delitos, contravenciones, accidentes e infracciones que tienen lugar en el ámbito de la Sede.</p>
Número de casos	Número de casos investigados por la Dependencia de Asuntos Internos/Dirección de Seguridad:
2006	10 casos
2007	26 casos
2006-2007	Número de casos investigados por la Dependencia Especial de Investigaciones/Departamento de Seguridad:
2006	377 casos
2007	408 casos
Recursos conexos	<p>La Dependencia de Asuntos Internos se ha asignado a la Sección de Cumplimiento, Evaluación e Investigaciones del Departamento de Seguridad y los investigadores permanentes iniciaron sus tareas en marzo de 2008. Antes de la llegada de estos investigadores permanentes, se ocupaba de las investigaciones el personal asignado a la Dependencia de Cumplimiento, Evaluación y Supervisión de la Sección de Cumplimiento, Evaluación e Investigaciones. Se pueden destinar para aumentar los recursos de la Dependencia de Asuntos Internos tres funcionarios con categoría de oficiales de seguridad, y, en caso necesario, a profesionales de la Dependencia de Cumplimiento, Evaluación y Supervisión; la Dependencia de Asuntos Internos depende directamente del Jefe de la Sección de Cumplimiento, Evaluación e Investigaciones.</p> <p>La Dependencia Especial de Investigaciones está integrada por un teniente, un sargento y dos oficiales de seguridad.</p>

Regímenes de presentación de informes	Cuando termina la investigación, se remite un informe de determinación de los hechos al director del programa pertinente para la adopción de medidas.
Normas y directrices aplicadas	Por lo general, la Dependencia de Asuntos Internos utiliza el Manual de Investigaciones de la OSSI como referencia para llevar a cabo sus investigaciones. Se están elaborando directrices internas para complementar la investigación de la OSSI en los casos que requieren enlace con el PNUD.
Capacitación impartida	Los dos investigadores con nivel de oficiales de seguridad que han llegado recientemente tienen experiencia en materia de investigación en las Naciones Unidas. Los funcionarios de la Dependencia de Cumplimiento, Evaluación y Supervisión que se desempeñan en las investigaciones fueron anteriormente investigadores en la OSSI.

d) Misiones de mantenimiento de la paz: Junta Investigadora y Dependencia Especial de Investigaciones

Mandato legislativo:	<p>Hay tres tipos de Juntas Investigadoras que llevan a cabo investigaciones en las misiones:</p> <p>a) Las Juntas investigadoras constituidas en virtud de las Directrices sobre cuestiones disciplinarias relacionadas con miembros militares de contingentes nacionales, promulgadas en 2003;</p> <p>b) Las Juntas Investigadoras constituidas en virtud de las Directrices sobre cuestiones disciplinarias en las que estén involucrados miembros de la policía civil y observadores militares, promulgada en 2003;</p> <p>c) Las Juntas Investigadoras constituidas en virtud del capítulo 16 del proyecto de manual administrativo aplicable sobre el terreno, de 1992.</p>
----------------------	---

La última Junta Investigadora ayuda a la Organización a asumir responsabilidad con respecto al equipo y suministros, con inclusión de los bienes de propiedad de los contingentes utilizados por una misión de mantenimiento de la paz o una misión sobre el terreno y para la protección de la misión y de sus miembros que estén en misión oficial, en el caso de reclamaciones de terceros. Estas Juntas Investigadoras no tienen mandato para llevar a cabo investigaciones disciplinarias con respecto a los funcionarios. No obstante, en la realización de su investigación, la Junta Investigadora puede constatar hechos que indiquen una posible falta de conducta por parte de un funcionario. Las investigaciones llevadas a cabo por las Juntas Investigadoras se basan normalmente en informes de la Dependencia Especial de Investigaciones o de la Policía de las Naciones Unidas.

Los mandatos legislativos de las Dependencias Especiales de Investigaciones en las misiones figuran en las resoluciones de la Asamblea General que establecen las misiones y sus estructuras.

Tipos de casos	Entre los casos tramitados por las Juntas Investigadoras figuran, entre otros, la negligencia grave de un funcionario en un accidente de tráfico.
Número de casos	El número de casos comunicados por el Departamento de Seguridad es el siguiente:
2006	175 casos
2007	150 casos
Recursos conexos	El apoyo administrativo y de secretaría en la Sede está a cargo de un funcionario del cuadro orgánico de categoría P-3 y de otro del cuadro de servicios generales.
Regímenes de presentación de informes	Los informes elaborados por las Juntas de Investigación o por las Dependencias Especiales de Investigaciones se transmiten al jefe de oficina, quien puede remitirlos al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas disciplinarias. Esos informes se presentan por conducto del Departamento de Seguridad.
Normas y directrices aplicadas	La Directriz de políticas de las Juntas Investigadoras, de fecha 1° de junio de 2008, y sus procedimientos operativos estándar, de 1° de junio de 2008.
Capacitación impartida	Los asesores jurídicos del Departamento llevan a cabo reuniones de información sobre el mandato de la Junta.
e) Oficina de Ética	
Mandato legislativo	La base legislativa de la Oficina de Ética para recibir y examinar solicitudes de protección contra posibles represalias deriva específicamente del boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22 (mandato) y del boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21 (política de protección contra represalias). En el artículo 5.2 del boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21 se describe la función específica de la Oficina en la aplicación de la política.
Tipos de casos	El artículo 5.2 establece: “Las funciones de la Oficina de Ética con respecto a la protección contra represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con una auditoría o investigación debidamente autorizada son las siguientes: a) Recibir denuncias de represalias o amenazas de represalias; b) Mantener un registro confidencial de todas las denuncias recibidas; c) Llevar a cabo un examen preliminar de las denuncias para determinar si: i) el denunciante llevaba a cabo una actividad protegida; y ii) si hay indicios razonables de que la actividad protegida fue un factor que contribuyó a causar las presuntas represalias o amenazas de represalias.” Si la Oficina de Ética considera que hay indicios racionales de la existencia de represalias, remite el asunto a la OSSI.

Número de casos

Enero a julio de 2006	La Oficina de Ética recibió 45 denuncias de represalias por haber informado sobre faltas de conducta. Tras una evaluación inicial, se determinó que 9 casos eran ajenos al mandato de la Oficina; 3 casos fueron remitidos a otras oficinas; en 19 casos se procedió a una evaluación y seguimiento iniciales; 8 fueron seguidos mientras otras oficinas tramitaban la adopción de medidas, y en 6 casos se determinó que cabía realizar un examen preliminar. De estos 6 casos, uno fue sometido a investigación y en los otros 5 no se hallaron indicios racionales que justificasen la investigación.
Agosto de 2006 a julio de 2007	Durante este período, la Oficina de Ética recibió 52 denuncias de represalias. Tras la evaluación inicial, se determinó que en 16 casos justificaba realizar un examen preliminar. De estos 16 casos, 2 fueron remitidos a la OSSI para una investigación ulterior tras haberse determinado que habían indicios racionales de represalias. En 10 casos no se constataron esos indicios y 4 casos seguían sometidos a examen. De las 36 denuncias restantes, 19 se consideraron ajenas al mandato de la Oficina y en 11 casos se prestó asesoramiento y orientación. Se informó a la Oficina de que se habían presentado 6 denuncias que iban dirigidas en principio a otros departamentos u oficinas.
Agosto de 2007 a julio de 2008	La Oficina de Ética recibió 45 denuncias de represalias. Tras la evaluación inicial, se constató que en 18 casos se justificaba un examen preliminar. De estos 18 casos, no se comprobó la existencia de indicios racionales de represalias en 7 denuncias, y los 11 casos restantes siguen siendo objeto de examen. De las 27 denuncias restantes, 9 fueron consideradas ajenas al ámbito de la Oficina de Ética, en 13 de ellas se proporcionó asesoramiento y orientación, y 5 se hallan en la fase de evaluación inicial. Los 4 casos respecto de los cuales se había informado que seguían sometidos a examen en el último período sobre el que se presentaron informes fueron terminados durante este período, y en los 4 casos la Oficina de Ética dio por terminado su examen y archivó los expedientes porque las organizaciones pertinentes adoptaron medidas apropiadas para tratar las preocupaciones de los funcionarios en cuestión.
2006 – 2007	Se presentaron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos 17 casos (todos en 2007) en relación con la situación financiera.
Recursos conexos	Un oficial de ética de categoría P-4 y un oficial de ética temporario de categoría P-3, con apoyo prestado por el Director (D-2).
Regímenes de presentación de informes	A la Oficina de Ética: las denuncias se formulan personalmente, por correo ordinario o correo electrónico, por fax o por medio de una línea telefónica de ayuda.
Normas y directrices aplicadas	Se han establecido normas y procedimientos para garantizar la confidencialidad de las denuncias. Tras la presentación de una denuncia se aplica el procedimiento básico siguiente:

i) Cuando se recibe una denuncia, el oficial lleva a cabo una evaluación inicial para determinar si el asunto está previsto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21. A fin de facilitar la evaluación, se pide al denunciante que cumplimente un formulario en el que se incluyen detalles de la actividad protegida y de las presuntas represalias;

ii) Si, tras la evaluación, la Oficina de Ética determina que el caso puede o debe tramitarse más adecuadamente por otra oficina, esto se hace saber al denunciante. En algunos casos, la Oficina remitirá el asunto a la oficina pertinente, por lo general con el consentimiento del denunciante;

iii) Si se determina que el asunto está incluido en el ámbito de su mandato, la Oficina de Ética lleva a cabo un examen preliminar, que por lo general incluye entrevistas con el denunciante y posibles testigos, así como un examen de los documentos justificantes pertinentes. La Oficina procura obtener información independiente que respalde (o refute) las alegaciones formuladas por el denunciante;

iv) En los casos en que se constata que hay indicios racionales que justifiquen la denuncia, la Oficina de Ética asesora al denunciante sobre la constatación. La OSSI, la oficina de Gestión de Recursos Humanos y el jefe de la Oficina son también informados de la constatación, a fin de que se puedan adoptar medidas provisionales, si fuera necesario, para proteger los intereses del denunciante mientras se lleva a cabo la investigación a cargo de la OSSI.

Cuando no se constatan indicios racionales de la existencia de una infracción, la conclusión pertinente y su fundamento se comunican al denunciante; en determinadas circunstancias, también se puede informar al jefe de la oficina acerca de esa constatación.

Capacitación de las oficinas de ética

i) Capacitación interna impartida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos: técnicas de negociación en colaboración y negociación de conflictos en materia de diversidad.

ii) Capacitación externa:

- Investigación imparcial y determinación de hechos en denuncias de acoso sexual;
- Cuestiones interculturales en la mediación y la negociación.

IV. Estado de la labor llevada a cabo para crear capacidad de formación para que los directores de programas puedan estar en condiciones para ocuparse de casos de falta de conducta de categoría II y la evaluación de esa labor

23. En lo que respecta al apartado c) del párrafo 17 de la resolución 62/247, la OSSI está diseñando un programa de capacitación para la investigación, destinado a impartir a los directores de programas una formación básica en materia de investigación para tramitar los casos de la categoría II. Ese programa consta de dos módulos, que abarcan desde un curso introductorio básico sobre investigaciones hasta módulos especializados relativos al acoso sexual, las faltas de conducta en materia financiera, técnicas avanzadas en materia de entrevistas y tecnología de la información, así como los aspectos de políticas y normativos de las investigaciones. La totalidad de los módulos del programa serán elaborados hacia fines del tercer trimestre de 2008 y se prevé que la capacitación de los directores de programas se iniciará a fines de 2008 o comienzos de 2009. Al menos uno de los módulos, el relativo al acoso sexual, estará listo para que se imparta capacitación a los directores de programas a más tardar en septiembre de 2008. La OSSI también llevará a cabo talleres para el personal interesado, con la finalidad de concienciarlos en esferas de alto riesgo, como las adquisiciones. El plan de estudios del programa está siendo elaborado por dos funcionarios y la capacitación será impartida por investigadores.

24. El contenido del plan de estudios del programa está en consonancia con las últimas actualizaciones del Manual de Investigaciones y con los procedimientos operativos estándar que abordan concretamente los asuntos técnicos y de procedimiento relacionados con las investigaciones. El plan de estudios, así como la orientación establecida, aportan a la OSSI las mejores prácticas existentes en el sistema y la jurisprudencia que se está elaborando en relación con las investigaciones.

25. Además, la OSSI ha iniciado coloquios periódicos en el sistema de las Naciones Unidas para velar por la compatibilidad mediante la aceptación de normas mínimas en materia de investigación. Con esta finalidad, se prevé llevar a cabo reuniones periódicas e informales con el Departamento de Seguridad, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y los fondos y programas; la Conferencia de Investigadores Internacionales reúne a todo el sistema de las Naciones Unidas, organismos especializados y bancos multilaterales de desarrollo para promover las mejores prácticas y la independencia de la función de investigación.

26. A partir de su propuesta a la Asamblea General, la OSSI ha vuelto a evaluar su estrategia de creación de capacidad y determinó que en la etapa de diseño y elaboración sólo se necesitan dos puestos de nivel P-4. Por consiguiente, como se informó a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en marzo de 2008 (véase A/62/7/Add.35), sólo se habían utilizado dos puestos para capacitación con cargo a los recursos para personal temporario general.