

Título de la Política	Prohibición de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación.
Título anterior (si lo hay)	Prohibición de acoso, acoso sexual y abuso de autoridad.
Objetivo de la política	Asegurar que todas las personas que trabajan para el UNFPA sean tratadas con dignidad y respeto, y que trabajen en un ambiente libre de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad o discriminación.
Público objetivo	Todo el personal del UNFPA
Matriz de control de riesgos	Los controles del proceso se detallan en el Risk Control Matrix
Lista de Verificación	N/A
Fecha efectiva	Diciembre 2018
Historial de Revisión	Revisión 1: Diciembre 2018 Publicado Originalmente: Abril 2013HR_Harrassment
Fecha de revisión obligatoria	Diciembre 2019
Unidad titular de la Política	División de Recursos Humanos
Aprobación	Enlace a plantilla de aprobación firmada: signed approval template

1. Declaración de la Política:

- 1.1. Todas las personas que trabajan para el UNFPA tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto y a trabajar en un entorno libre de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad o discriminación.
- 1.2. En consecuencia, se prohíbe cualquier forma de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad o discriminación. Para los fines de esta política, el acoso, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación se denominan colectivamente "conducta prohibida".¹

2. Alcance de la Política:

- 2.1. Esta política aplica a todo el personal de UNFPA.² Cualquier persona puede hacer acusaciones de conducta prohibida independientemente de si dichas personas tienen algún estado contractual con el UNFPA.

3. Conceptos:

- 3.1 El acoso es cualquier conducta inapropiada e inoportuna que razonablemente podría esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos, acciones u omisiones que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros o que crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Incluye el acoso por cualquier motivo, como raza, religión, color, credo, origen étnico, atributos físicos, género u orientación sexual.
- 3.2 El acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que razonablemente podría esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede ocurrir en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo.
- 3.3 Aunque típicamente involucra un patrón de conducta, el acoso y el acoso sexual pueden tomar la forma de un solo incidente. Al evaluar la razonabilidad de las expectativas o percepciones, se considerará la perspectiva de la persona objetivo de la conducta.
- 3.4 El abuso de autoridad es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Esto es particularmente grave cuando una persona usa, o amenaza con usar, su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o

¹ Esta política es una revisión de la política del UNFPA contra el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad de abril de 2013. Incorpora las disposiciones de la "Política Modelo de CEB sobre Acoso Sexual".

² Para los fines de esta política, el personal del UNFPA se referirá a: (i) los miembros del personal del UNFPA designados por el Director Ejecutivo o en su nombre en virtud del reglamento del personal de las Naciones Unidas para el servicio con el UNFPA, (ii) las personas contratadas en calidad de consultores individuales o contratos de servicios, y (iii) pasantes, personal gratuito, personas contratadas por agencias de empleo comerciales con un contrato con el UNFPA que brindan servicios en el lugar de trabajo del UNFPA y Voluntarios de las Naciones Unidas asignados a las oficinas del UNFPA. Con la excepción de los miembros del personal del UNFPA, nada en o relacionado con esta política establecerá la relación del empleador y empleado, o del director y agente, entre UNFPA o las Naciones Unidas y cualquier persona mencionada anteriormente.

condiciones de empleo de otro, incluyendo, pero no limitado a, nombramiento, asignación, renovación de contrato, evaluación de desempeño, promoción o degradación. El abuso de autoridad también puede incluir conductas que crean un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, y puede incluir el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

3.5 La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social u otro estado de una persona. La discriminación puede ser un evento aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar, o puede manifestarse a través del acoso o abuso de autoridad.

3.6 La mera expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o expresiones similares con respecto al desempeño laboral, conducta o cuestiones relacionadas dentro de una relación de supervisión no se considerará normalmente acoso, discriminación o abuso de autoridad en el sentido de esta política.

4. Prevención:

4.1. Responsabilidades del UNFPA

4.1.1. El UNFPA:

- a) Tomará todas las medidas apropiadas para promover un ambiente de trabajo armonioso y proteger al personal de la exposición a cualquier forma de conducta prohibida a través de medidas preventivas y la provisión de soluciones efectivas cuando la prevención haya fallado.
- b) Verificará de forma concienzuda las referencias de los candidatos durante los procesos de reclutamiento para garantizar que las personas con un historial documentado de conducta prohibida no sean contratadas.
- c) Solicitará que los contratistas, proveedores y socios se adhieran a la tolerancia cero ante conductas prohibidas y se comprometan a tomar las medidas adecuadas si se enfrentan a tales acusaciones, en ausencia de las cuales, los acuerdos contractuales pueden rescindirse.
- d) Brindará programas continuos de capacitación y sensibilización para el personal sobre políticas, procedimientos y mecanismos, incluidas las técnicas de intervención de los espectadores, así como capacitación dirigida a los gerentes sobre las acciones de respuesta apropiadas.

4.2. Responsabilidades de los Gerentes y Supervisores.

4.2.1. Los Gerentes y Supervisores deberán:

- e) Actuar como modelos a seguir manteniendo los más altos estándares de conducta sin tener en cuenta el poder que tiene su posición.
- f) Promover un ambiente de trabajo armonioso y crear una atmósfera en la que el personal se sienta libre de expresar inquietudes sobre comportamientos inapropiados y de utilizar, sin temor a represalias, todos los mecanismos y servicios de recurso disponibles para ellos.
- g) Monitorear sus unidades de trabajo por conductas que puedan violar esta política,

responder con prontitud a las denuncias, tomarlas en serio y asegurarse de que se tomen las acciones necesarias de las que son responsables.

- h) Asegúrese de que el personal de su unidad de trabajo realice todas las capacitaciones obligatorias sobre el tema, comunique regularmente esta política a su unidad de trabajo y llame la atención sobre cualquier información publicada sobre las consecuencias de violar esta política.
- i) Implemente esta política en su unidad de trabajo y responsabilice al personal por el cumplimiento de sus términos.

4.3. **Responsabilidades del personal**

4.3.1. Todo el personal deberá:

- j) Abstenerse de cualquier forma de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad o discriminación.
- k) Tratar a todas las personas en el lugar de trabajo con cortesía y respeto y demostrar su compromiso con la prevención y la respuesta a conductas prohibidas.
- l) Tomar la capacitación obligatoria y asistir a otras oportunidades de capacitación en la medida de lo posible.
- m) Familiarizarse con esta política y las políticas y recursos relacionados, incluidas las políticas de protección contra represalias por informar irregularidades o por cooperar con una actividad autorizada de investigación de hechos: [Policy for Protection against Retaliation for Reporting Wrongdoing or for Cooperating with an Authorized Fact-Finding Activity](#) (“Política de Protección contra Represalias”).
- n) Tomar medidas cuando sea apropiado y, cuando sea posible, después de consultar con la persona afectada, si se dan cuenta de los incidentes de conducta prohibida y apoyar a los afectados según corresponda.
- o) Informar las denuncias de conducta prohibida de acuerdo con el Marco Disciplinario del UNFPA [UNFPA Disciplinary Framework](#).

5. **Mecanismo de Resolución de Reclamos**

5.1. Las personas que creen ser víctimas de conducta prohibida pueden buscar la resolución a través de un proceso informal o formal, como se explica a continuación. Los procesos descritos en esta política no son obligatorios ni se enumeran en orden de prioridad. Un intento fallido de resolver el asunto de manera informal no impide que se informe formalmente.

5.2. **Resolución Informal**

- 5.2.1. Acercarse al presunto infractor: las personas afectadas pueden, de forma voluntaria, si se sienten cómodos, acercarse al presunto infractor directamente y solicitar que cese el presunto comportamiento
- 5.2.2. Intervención gerencial: las personas afectadas pueden plantear el problema a su supervisor si la situación lo permite y se sienten cómodos al hacerlo. Los gerentes deben brindar asesoramiento

asistencia y / o información de manera oportuna, sensible e imparcial con respecto a la disponibilidad de asesoramiento confidencial, asistencia u otras opciones disponibles bajo esta política. Los gerentes deben promulgar las medidas de protección apropiadas disponibles. Si un gerente no puede desempeñar esta función por algún motivo, deberá consultar con la División de Recursos Humanos para obtener medidas alternativas.

- 5.2.3. Participación de un tercero: el individuo afectado o el presunto delincuente pueden elegir involucrar a un tercero en el intento de resolver la situación. Este tercero puede ser cualquier persona neutral dentro del sistema de la ONU, sin conexiones cercanas con ninguna de las partes. Se espera que el tercero facilite una discusión tranquila y respetuosa entre las partes y ofrezca sugerencias para un camino a seguir. El tercero debe estar completamente familiarizado con esta política y garantizar que se respete la confidencialidad en todo momento. Ninguna persona será designada como un tercero en contra de su voluntad y puede negarse a involucrarse o retirarse en cualquier momento.
- 5.2.4. Participación de la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas: Las personas afectadas pueden solicitar asesoramiento confidencial o asistencia de la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas en la búsqueda de resoluciones informales. El Ombudsman puede asesorar sobre las diversas opciones en los procesos de resolución de disputas y ayudar con la resolución a través de la mediación y otras actividades.

5.3. Resolución Formal

- 5.3.1. Cualquier persona puede presentar una queja formal de conducta prohibida. Las quejas formales pueden hacerse de forma anónima. No hay fecha límite para presentar una queja formal. Ya que el anonimato y el paso del tiempo pueden dar lugar a desafíos para una investigación y resolución efectivas, se exhorta que las quejas de un denunciante identificado se realicen lo antes posible después de darse los supuestos incidentes de conducta prohibida.
- 5.3.2. Las quejas formales se presentarán ante la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación. (“O AIS”). La queja debe indicar:
- p) el nombre del presunto infractor;
 - q) el nombre de la presunta víctima si la denuncia es hecha por un tercero;
 - r) la fecha(s), ubicación(es) y descripción del presunto incidente(s) de conducta prohibida;
 - s) nombre de los testigos; y
 - t) cualquier otra información relevante.
- 5.3.3. Si la queja se presenta de forma anónima, el demandante debe proporcionar información suficiente sobre la base de la (s) alegación (es), como se describe en el párrafo 5.3.2, para que el asunto pueda ser tratado responsablemente.
- 5.3.4. Cualquier persona que presente una queja formal de conducta prohibida será informada sobre sus derechos bajo la Política de Protección contra Represalias del UNFPA [UNFPA Protection against Retaliation Policy](#), según corresponda a ellos.

Medidas adicionales

- 5.3.5. Al recibir una queja formal, el Director, OAIS tomará medidas adicionales de conformidad con las disposiciones pertinentes del Marco Disciplinario del UNFPA [UNFPA Disciplinary Framework](#).
- 5.3.6. En los casos en que la queja formal sea presentada por una persona que no sea la presunta víctima, las opiniones de la presunta víctima se considerarán durante la evaluación preliminar antes de decidir si proceder con una investigación.
- 5.3.7. La presunta víctima será informada, según corresponda, del estado y el resultado de la investigación. El presunto infractor también será informado del resultado de la investigación..

6. Apoyo y Orientación

- 6.1. El personal del UNFPA puede, en cualquier etapa mientras está en servicio con el UNFPA, consultar a la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética del UNFPA, la División de Recursos Humanos ("DHR") y / o asesores de personal local, donde estén disponibles, para orientación confidencial y apoyo en asuntos que podrían dar lugar a casos de conducta prohibida.
- 6.2. La persona afectada y el presunto delincuente tienen derecho a ser acompañados por un miembro del personal u otro tercero, razonablemente disponible, para recibir apoyo emocional en cualquier etapa del proceso informal. Dicha persona no deberá participar en representación legal o defensa. Él o ella deberá divulgar de inmediato cualquier conflicto de intereses y mantener la información relacionada con, o que surja de, la(s) alegación (es) confidencial (s) excepto que pueda divulgarse adecuadamente durante una investigación o en cumplimiento de cualquier divulgación requerida. El derecho a estar acompañado por un tercero no se aplica durante la etapa de investigación del proceso formal.

7. Recolección de datos:

- 7.1. Los datos de las personas contra las cuales se ha tomado una determinación final de acoso sexual, o cuya relación laboral con el UNFPA terminó con las acusaciones de acoso sexual pendientes, se registrarán en la "base de verificación" de la base de datos de detección de todo el sistema de las Naciones Unidas, tal como se establece en las "pautas ampliadas sobre la base de datos de detección de acoso sexual". Los datos de las personas con antecedentes de explotación y abuso sexual (SEA) se registrarán en "clear check" como se establece en las "directrices sobre el componente relacionado con la explotación y el abuso sexual (SEA))”

V. Diagramas de Flujo de Resumen del Proceso

No hay un diagrama de flujo aplicable

VI. Matriz de Control de Riesgos

Matriz de control de riesgos disponible aquí [Please find risk control matrix available here.](#)