



Organización de las Naciones Unidas  
para la Alimentación y la Agricultura

# Circular administrativa

N.º 2021/10/Corr.2

Fecha: 24 de agosto de 2023

## **POLÍTICA DE LA FAO DE PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES**

El propósito de la presente Circular administrativa es informar al personal de la FAO de la publicación de la “Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades” revisada, aprobada por el Director General.

La política revisada se adecua a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas y tiene la finalidad de fomentar en nuestra Organización una cultura basada en la confianza y el comportamiento ético.

La política revisada ha sido objeto de una amplia colaboración entre las partes interesadas, entre ellas la Oficina del Inspector General, la Oficina Jurídica, la División de Recursos Humanos y los órganos de representación del personal, y ha sido aprobada por el Comité Consultivo de Supervisión.

Esta Circular administrativa deroga y reemplaza la Circular administrativa n.º 2019/06, publicada el 14 de agosto de 2019. Se adjunta al presente documento el texto de la política revisada.



Organización de las Naciones Unidas  
para la Alimentación y la Agricultura

**Fecha de emisión:** 28 de junio de 2021

**Versión corregida:** 24 de agosto de 2023

## **POLÍTICA DE LA FAO DE PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES**

### **Definiciones**

1. A efectos de la presente Política:

a) Una “**denuncia**” es cualquier declaración, demanda, cuestión o información presentada por un denunciante o un tercero a la Oficina del Inspector General (OIG) que indique una posible falta de conducta o acción sancionable, incluidas, a efectos de la presente Política, las represalias según lo dispuesto en los párrafos 10 a 15 de esta Política.

b) Un “**denunciante**” es una persona o entidad que presenta una denuncia por faltas de conducta a la OIG o por represalias a la Oficina de Ética.

c) Por “**autoridad delegada**” se entiende la oficina de la FAO encargada de tomar medidas administrativas, incluidas medidas disciplinarias, sobre la base de la constatación de una falta de conducta.

d) Por “**prueba**” se entiende cualquier tipo de información que corrobore o refute un hecho relevante para el caso. Comprende, entre otras cosas, el testimonio oral de testigos, con inclusión de expertos en asuntos técnicos; documentos; registros electrónicos, de audio y de vídeo; y fotografías.

e) Por “**personal de la FAO**” o “**persona**” se entienden los funcionarios y otras personas contratadas por la Organización. Incluye, sin limitarse a ellos, a todos los funcionarios, ya sean titulares de un nombramiento continuo, de plazo fijo o de corta duración, que trabajen a tiempo completo o parcial en la Sede o en las oficinas descentralizadas, y a todo el personal afiliado, como consultores, suscriptores de acuerdos de servicios personales, personal nacional de proyectos, pasantes y voluntarios.

f) Por “**falta de conducta**”, a efectos de esta Política, se entiende cualquier irregularidad cometida por personal de la FAO o por terceros en relación con los compromisos asumidos con la FAO, que incluye i) conductas incompatibles con las obligaciones contraídas expresa o implícitamente ante la Organización; ii) no cumplir lo exigido en el artículo I del Estatuto del Personal y/o faltas de conducta o conductas insatisfactorias con arreglo a lo establecido en diversas normas y políticas. Incluye tanto la conducta insatisfactoria del personal de la FAO (de acuerdo con la lista de ejemplos no exhaustiva que figura en el párrafo 330.1.52 del Manual administrativo de la Organización) como acciones sancionables de terceros (definidas en los [Procedimientos sancionadores a los proveedores de la FAO](#)).

g) Por “**actividad de supervisión**” se entiende cualquier investigación o auditoría autorizadas en virtud de la Carta de la Oficina del Inspector General, la colaboración con el Servicio de Seguridad de la FAO, de conformidad con la Sección 550 del Manual administrativo, o una evaluación debidamente autorizada, u otra actividad de supervisión realizada de conformidad con el mandato del Auditor Externo de la FAO, el Comité Consultivo de Supervisión de la FAO o cualquier otra actividad de supervisión autorizada específicamente por el Director General.

h) Existen “**indicios razonables**” de represalias cuando la información de que dispone la Oficina de Ética indica que:

- i. el denunciante ha llevado a cabo una actividad protegida en el sentido de la presente Política;
- ii. la actividad protegida parece haber contribuido a provocar la presunta represalia.

i) Por “**represalia**” o “**medida de represalia**” se entiende toda acción perjudicial directa o indirecta del personal de la FAO que afecte negativamente a las condiciones de empleo o de trabajo de una persona, o que afecte negativamente a un tercero, cuando dicha medida haya sido recomendada, proferida en tono de amenaza o adoptada, en su totalidad o en parte, contra una persona o un tercero por haber denunciado faltas de conducta o cooperado con una actividad de supervisión. La represalia cuya existencia haya quedado demostrada constituirá una falta de conducta y dará lugar a la adopción de medidas administrativas, incluidas medidas disciplinarias.

### **Principios generales**

2. El personal de la FAO estará obligado a denunciar cualquier infracción del Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal o políticas de la Organización a los funcionarios encargados de tomar las medidas oportunas, así como a cooperar con las funciones de supervisión de la Organización. Las personas que presenten tales denuncias de buena fe tendrán derecho a ser protegidas contra represalias de conformidad con esta Política.
3. El personal de la FAO tendrá la obligación de cooperar plenamente con cualquier actividad de supervisión. Las personas que cooperen de buena fe con una actividad de supervisión tendrán derecho a ser protegidas por la Organización contra las represalias.
4. Las represalias contra personas que hayan denunciado faltas de conducta o cooperado con una actividad de supervisión violan la obligación fundamental de todo el personal de la FAO de actuar con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como de desempeñar sus funciones y comportarse guiándose por los intereses superiores de la Organización.

5. La Organización tiene el deber de ocuparse de las presuntas faltas de conducta y de velar por que se actúe con la debida diligencia al examinar e investigar las denuncias de faltas de conducta y de represalias. El examen y la investigación de las denuncias de faltas de conducta y de represalias deberán ajustarse a las normas pertinentes, incluso aunque la situación laboral del denunciante y su relación con la Organización cambien durante el examen o la investigación. De acuerdo con la Carta de la Oficina del Inspector General y las [Directrices para las investigaciones de la FAO](#), se mantendrá informado al denunciante de la conclusión del examen o investigación, independientemente de su situación laboral.

### **Actividades protegidas**

6. Todo el personal de la FAO (independientemente de su grado y ubicación geográfica, de su tipo de nombramiento, o del tipo, régimen o duración de su contrato) que realice una o más de las siguientes actividades tendrá derecho a ser protegido de conformidad con esta Política:
  - i. denunciar de buena fe, y de conformidad con los procedimientos aplicables descritos en los párrafos 11 y 15, una posible falta de conducta;
  - ii. cooperar de buena fe con una actividad de supervisión.
7. Para recibir protección en virtud de la presente Política, la persona deberá haber realizado la actividad protegida de buena fe en todo momento. En lo que respecta a los apartados i) y ii) del párrafo 6, la denuncia o la información proporcionada sobre una posible falta de conducta deberá basarse en motivos fundados para creer que se ha producido una falta de conducta. No se protegerán las actividades de transmisión o difusión de rumores sin fundamento. La presentación de denuncias o el suministro de información deliberada o notoriamente falsas o engañosas constituirán una falta de conducta y podrán ser objeto de medidas administrativas, incluidas medidas disciplinarias.
8. La presente Política se entiende sin perjuicio del derecho de la Administración de la FAO, comprendidos los supervisores, a aplicar los reglamentos, las normas y los procedimientos administrativos, incluidos los que rigen la evaluación del rendimiento y la prórroga, la renovación o la rescisión del nombramiento o contrato. En los casos en que se determine que existen indicios razonables, la Administración de la FAO deberá probar de forma clara y convincente que:
  - i. habría adoptado la misma medida, aunque la persona de que se trate no hubiera realizado la actividad protegida mencionada en el párrafo 6;
  - ii. la medida se adoptó con fines administrativos legítimos y documentados o registrados de otro modo.
9. Si no se cumplen las condiciones anteriores, se constatarán las represalias.

### **Denuncia de una falta de conducta por medio de mecanismos internos**

10. Con arreglo a las Normas de conducta de la administración pública internacional, el personal de la FAO deberá denunciar cualquier infracción del Estatuto del Personal, del Reglamento del Personal o de las políticas de la Organización (véase el párrafo 20 del Apéndice A de la Sección 304 del Manual administrativo). El juramento o la declaración formulados por los funcionarios al tomar posesión del cargo y las cláusulas de confidencialidad de los contratos no serán óbice para la presentación de dichas denuncias.

11. Salvo lo dispuesto en el párrafo 15 *infra*, las denuncias de faltas de conducta deberán presentarse por medio de los mecanismos internos establecidos y siguiendo las directrices fijadas respecto al tipo de falta de conducta en cuestión. Dependiendo de la índole de las acusaciones, podrán verse implicados:
  - i. el jefe de la oficina de que se trate<sup>1</sup>;
  - ii. la OIG<sup>2</sup>;
  - iii. el Director de la División de Recursos Humanos (CSH);
  - iv. el coordinador nombrado para recibir las denuncias por explotación y abuso sexuales<sup>3</sup>.
12. Las personas u oficinas que reciban la denuncia deberán proteger en la mayor medida posible la confidencialidad al respecto en todas las demás comunicaciones relacionadas con la denuncia, incluso cuando la remitan a la OIG. La identidad del denunciante no deberá revelarse sin su previo consentimiento, y deberá revelarse solo si es necesario para la adopción de medidas administrativas, incluidas medidas disciplinarias. No obstante lo anterior, toda la información relacionada con la denuncia podrá comunicarse a la OIG, que mantendrá su confidencialidad de acuerdo con las normas y los procedimientos aplicables.
13. También se podrá presentar una denuncia de posible falta de conducta de forma anónima a través de la línea directa de investigaciones de la OIG ([investigations-hotline@fao.org](mailto:investigations-hotline@fao.org))<sup>4</sup>.
14. La OIG llevará a cabo sus exámenes e investigaciones preliminares sobre acusaciones de faltas de conducta de conformidad con las Directrices para las investigaciones de la FAO y las políticas aplicables de la Organización (por ejemplo, las relativas al hostigamiento, el abuso de autoridad, el acoso sexual, la explotación y el abuso sexuales, y las sanciones a los proveedores).

#### **Denuncia de una falta de conducta a través de una entidad externa**

15. La protección contra las represalias se extenderá a las personas que denuncien una falta de conducta a una persona o una entidad ajenas a los mecanismos internos establecidos, siempre que se cumplan los criterios que se exponen a continuación.
  - i. Las denuncias son necesarias para evitar:
    - a) una amenaza significativa para la salud o la seguridad públicas; o
    - b) daños sustanciales a las operaciones de la Organización; o
    - c) violaciones del derecho nacional o internacional.
  - ii. El uso de los mecanismos internos no es posible porque:
    - a) cuando se presenta la denuncia, la persona tiene motivos para creer que dicha denuncia dará lugar a represalias por parte de las personas a las que debería presentarse de conformidad con el mecanismo interno establecido; o

---

<sup>1</sup> Por "oficina" se entiende oficina, centro, línea de trabajo o división.

<sup>2</sup> Véanse la Carta de la Oficina del Inspector General, Sección 107 del Manual (Apéndice A) y la Política relativa al fraude y el uso indebido de los recursos de la Organización (Circular administrativa n.º 2015/08).

<sup>3</sup> Véase la Circular administrativa n.º 2013/27, relativa a la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

<sup>4</sup> <http://www.fao.org/about/who-we-are/departments/office-of-the-inspector-general/en/>

- b) es probable que se oculten o destruyan pruebas relativas a las faltas de conducta si la denuncia se presenta a las personas u oficinas que forman parte de los mecanismos internos establecidos; o
  - c) la persona ha comunicado previamente la misma información por conducto de los mecanismos internos establecidos y la Organización no ha informado por escrito a la persona sobre el estado del asunto en un plazo de seis meses a partir de la presentación de dicha denuncia.
- iii. La persona no acepta pagos ni ningún otro beneficio de ninguna de las partes por denunciar faltas de conducta.

### **Medidas preventivas**

- 16. La OIG informará a la Oficina de Ética de cualquier denuncia de faltas de conducta que, a su juicio, entrañe un riesgo de represalias, siempre que el denunciante esté de acuerdo con dicha medida.
- 17. Cuando la OIG informe de que una persona corre el riesgo de sufrir represalias, la Oficina de Ética consultará con dicha persona las medidas preventivas oportunas. Tales medidas podrían incluir, con el consentimiento de dicha persona, la colaboración de la Oficina de Ética con la Administración para garantizar la supervisión de sus condiciones laborales con miras a impedir que se tomen medidas de represalia contra ella como consecuencia de su participación en una actividad protegida.

### **Denuncias de represalias**

- 18. Las personas que consideren haber sido objeto de medidas de represalia o que podrían ser objeto de ellas por haber participado en una actividad protegida deberán presentar a la Oficina de Ética una denuncia de represalias acompañada de cualquier información y documentación justificativas de su denuncia de que dispongan.
- 19. Las denuncias de represalias deberán presentarse lo antes posible y a más tardar un año después de la comisión del último de los presuntos actos de represalia.

### **Presentación a la Oficina de Ética de una solicitud de protección contra represalias o de una denuncia de represalias**

- 20. Las personas que consideren que han sufrido amenazas de represalias o que se han tomado medidas de represalia contra ellas pueden presentar una denuncia al Oficial de ética. La denuncia por represalias puede presentarse personalmente en la Oficina de Ética (oficina A110E), por teléfono (+39 06570 53800) o por correo electrónico ([Retaliation-Report@fao.org](mailto:Retaliation-Report@fao.org)). La Oficina de Ética podrá solicitar posteriormente que se presente una denuncia por escrito. Los denunciantes deberán comunicar lo antes posible a la Oficina de Ética toda la información y documentación justificativas de su denuncia de que dispongan.

## Examen de las denuncias por la Oficina de Ética

21. La Oficina de Ética deberá:
  - i. recibir las denuncias de medidas de represalia;
  - ii. llevar un registro confidencial de todas las denuncias y comunicaciones conexas recibidas de los denunciantes que presenten denuncias de represalias, incluidas las recibidas de terceros. Los denunciantes podrán autorizar a la Oficina de Ética a ponerse en contacto con cualquier oficina o miembro del personal de la FAO para obtener información y registros adicionales relacionados con su denuncia de represalias, según sea necesario para llevar a cabo el examen preliminar de conformidad con el apartado iii) *infra*;
  - iii. realizar el examen preliminar de tales denuncias para determinar si el denunciante ha participado en una actividad protegida en el sentido de esta Política y, en caso afirmativo, si la actividad protegida parece haber contribuido a provocar la presunta represalia. El examen preliminar no constituye una investigación y la Oficina de Ética no entrevistará a la persona objeto de la denuncia de represalias ni se pondrá en contacto con ella, ni revelará a dicha persona la existencia de una denuncia de represalias;
  - iv. remitir las denuncias a la OIG para que realice una investigación completa cuando se determine que existen indicios razonables de represalias.
22. Todas las oficinas y todo el personal de la FAO deberán cooperar con la Oficina de Ética y proporcionar acceso a todos los registros y documentos solicitados por esta en relación con los exámenes realizados en virtud de la presente Política, salvo los registros médicos, que no están disponibles sin el consentimiento expreso del miembro del personal interesado, y los registros de la OIG, que son confidenciales.
23. La Oficina de Ética podrá verse obligada a cooperar con las solicitudes de información de la OIG, el Comité de Apelaciones interno o el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.
24. La Oficina de Ética acusará recibo de la denuncia de represalias en un plazo de cinco (5) días laborables.
25. Normalmente, la Oficina de Ética terminará su examen preliminar en un plazo de 45 días laborables tras la recepción de toda la información en apoyo de la denuncia solicitada por la Oficina de Ética. En caso de que se produzca un retraso inevitable en la finalización del examen preliminar, la Oficina de Ética informará de ello por escrito al denunciante y le comunicará cuándo se prevé concluir el examen.
26. Si la Oficina de Ética determina que no existen indicios razonables de represalias o amenazas de represalias, lo notificará al denunciante por escrito y expondrá los motivos. La Oficina de Ética también informará a la OIG de su determinación.
27. En ese caso:
  - i. Si se establece que existen problemas interpersonales en determinada oficina, la Oficina de Ética podrá informar al denunciante acerca del mandato de la Oficina del Ombudsman o de la existencia de otros mecanismos informales de solución de conflictos disponibles en la Organización.

- ii. Si se establece que existen problemas de gestión en determinada oficina, y siempre que el denunciante haya dado su consentimiento, la Oficina de Ética podrá comunicarlo al jefe de la oficina de que se trate y, si se considera oportuno, al Director General.
28. Si, a juicio de la Oficina de Ética, se establece que existen indicios razonables de represalias o amenazas de represalias, la Oficina de Ética remitirá el asunto por escrito a la OIG para que lo investigue y notificará esta decisión simultáneamente por escrito al denunciante. En esos casos, la OIG podrá solicitar a la Oficina de Ética que comparta cualquier información obtenida durante el examen preliminar.
29. La determinación adoptada por la Oficina de Ética de que no existen indicios razonables de represalias respecto de la denuncia no es óbice para que el denunciante presente a la OIG una denuncia de otra presunta falta de conducta, incluso por los mismos hechos.

#### ***Investigaciones a cargo de la OIG***

30. Una vez recibido el informe remitido por la Oficina de Ética acerca de la existencia de indicios razonables de represalias, la OIG llevará a cabo su investigación de conformidad con las Directrices para las investigaciones de la FAO. La OIG presenta los informes de investigación sobre denuncias de represalias al Director General, con copia a la Oficina de Ética. En caso de que se produzca un retraso inevitable en la finalización de la investigación, la OIG lo notificará al denunciante por escrito y le comunicará cuándo se prevé concluir la investigación. La OIG también informará a la Oficina de Ética de cualquier retraso y de la fecha de finalización prevista.

#### ***Proceso de toma de decisiones***

31. Una vez recibido un informe de investigación, la Oficina de Ética llevará a cabo un examen independiente de las conclusiones del informe de la OIG y de los documentos justificativos y formulará sus recomendaciones al Director General, que podrán incluir posibles medidas administrativas. La Oficina de Ética enviará a la OIG y la CSH copia de su recomendación al Director General, para informarlas de las conclusiones de su examen independiente.
32. El Director General o la autoridad delegada procurarán presentar una decisión por escrito al denunciante y a cualquier persona objeto de la denuncia sobre las recomendaciones contenidas en el informe de investigación y las que formule la Oficina de Ética en un plazo de 30 días tras la recepción de las recomendaciones de la Oficina de Ética. La decisión deberá respetar los derechos de confidencialidad de cualquier persona objeto de la denuncia.
33. El Director General o la autoridad delegada informará al denunciante por escrito, y de forma confidencial, cuando se haya impuesto una medida administrativa, incluidas medidas disciplinarias, en relación con las medidas de represalia. Sin embargo, no se revelará la naturaleza de dicha medida.

#### **Conflicto de intereses**

34. Si la Oficina de Ética considera que al realizar un examen preliminar de una denuncia de represalias o al examinar una solicitud de protección contra represalias se plantearía un conflicto de intereses real o potencial, informará de ello al Director General, quien recomendará medidas para mitigar y reducir los efectos de cualquier conflicto de intereses real o potencial, incluida la tramitación del asunto por medio de un mecanismo de examen alternativo.

35. Cuando la Oficina de Ética o la OIG determinen que si la OIG realizara la investigación prevista en esta Política se plantearía un conflicto de intereses real o potencial, significativo y relevante, se informará de ello al Inspector General, a fin de que se adopten las medidas de mitigación apropiadas, incluida la tramitación de la denuncia por medio de un mecanismo de investigación alternativo.

### **Medidas de protección**

36. En espera de la finalización del examen preliminar o de la investigación de la OIG, la Oficina de Ética, en consulta con el denunciante, podrá recomendar al Director General, o a un funcionario en quien se haya delegado la autoridad, la adopción de las medidas provisionales de protección oportunas para salvaguardar los intereses del denunciante. Al considerar tales medidas, la Oficina de Ética podrá consultar o colaborar con la Administración, con el consentimiento del denunciante. Deberá informarse al denunciante por escrito del resultado de la consulta o colaboración. Las medidas de protección podrán incluir, sin carácter excluyente, la suspensión temporal de la aplicación de la medida de represalia denunciada, la recolocación temporal del denunciante o la concesión al denunciante o a la persona objeto de la denuncia de una licencia especial con sueldo completo. La OIG podrá formular en todo momento recomendaciones similares al Director General, con copia a la Oficina de Ética, para que las examine. La oficina que formule la recomendación al Director General sobre las medidas de protección mantendrá informado al denunciante acerca del resultado.
37. El resultado de una solicitud de medidas de protección se comunicará al denunciante de manera oportuna antes de su aplicación.

### **Medidas correctivas**

38. En caso de quedar probadas las represalias contra una persona, el Director General, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por la Oficina de Ética y previa consulta con el denunciante, tomará las medidas oportunas con el fin de remediar las consecuencias negativas sufridas como resultado de la medida de represalia. Las decisiones sobre tales medidas correctivas se tomarán en función de cada caso y podrán consistir, entre otras, en la anulación de la decisión constitutiva de represalia, incluida la reincorporación, o, si así lo solicita el denunciante, el traslado a otra oficina u otro cargo para el que la persona esté cualificada y en el que pueda trabajar separadamente de la persona que haya ejercido la represalia.

### **Recursos de apelación contra decisiones presuntamente constitutivas de represalias**

39. Los procedimientos establecidos en la presente Política se entienden sin perjuicio de los derechos de las presuntas víctimas de represalias a obtener reparación mediante los mecanismos de recurso aplicables previstos en la Sección 331 del Manual administrativo, de conformidad con los plazos establecidos en dicha sección, u otros mecanismos de recurso establecidos en el contrato laboral personal.

### **Examen de una determinación de la inexistencia de indicios razonables adoptada por la Oficina de Ética**

40. Si, después de que la Oficina de Ética haya determinado la inexistencia de indicios razonables de represalias, el denunciante desea que la determinación se examine en detalle, podrá, en un plazo de 30 días laborables tras la notificación de la determinación, solicitar al Director General que el asunto se tramite por medio de un mecanismo de examen alternativo. El resultado del examen realizado por medio del mecanismo de examen alternativo será definitivo y vinculante. A falta de un acuerdo respecto a dicho examen entre la FAO y un mecanismo de examen alternativo, la determinación de la Oficina de Ética podrá ser objeto de un recurso de apelación según lo previsto en la Sección 331 del Manual administrativo o en otros mecanismos de recurso establecidos en el contrato laboral personal.

### **Medidas contra personal de la FAO que ejerza represalias**

41. Las medidas o amenazas de represalias, debido a la participación en una actividad protegida, contra personal de la FAO, contratistas o sus empleados, agentes o representantes, o cualquier otra persona, constituyen una falta de conducta. Cuando se constate la existencia de represalias de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Política, la persona o personas que las hayan ejercido serán objeto de medidas administrativas, incluidas medidas disciplinarias.

### **Opciones para buscar orientación y apoyo informales**

42. La presente Política se entiende sin perjuicio de que las personas que consideren que han sufrido amenazas de represalias o que han sido objeto de tales medidas busquen el apoyo del Ombudsman, del Asesor del personal o de otros servicios de apoyo para recibir orientación y apoyo informales sobre el asunto subyacente (es decir, la cuestión que ha dado lugar al temor de represalias).

### **Examen de la Política**

43. Esta Política sustituye a la Circular administrativa n.º 2019/06, que contiene la Política de protección de los denunciantes de irregularidades, de fecha 14 de agosto de 2019.
44. La Oficina de Ética examinará esta Política periódicamente, pero como mínimo cada tres años, y llevará a cabo las revisiones que considere necesarias, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas del seguimiento de la aplicación de la Política y los cambios que puedan tener repercusiones en su aplicación.