Instrucción Operacional REF. OI.Ethics.2022.01
Protección ante represalias

Preámbulo

El/La Oficial de Ética, con el propósito de garantizar que las actividades de la organización se desarrollan de manera abierta, transparente y justa, a fin de mejorar la protección de las personas que reportan conductas indebidas o irregularidades, o que cooperan con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, y con el objetivo específico de mejorar la protección de los/as denunciantes y optimizar el sistema de UNOPS para la protección ante represalias, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas de otras entidades de las Naciones Unidas, promulga la presente Instrucción Operacional (OI) para la aplicación independiente por parte de la Oficina de Ética.

Autoridad

La presente OI ha sido promulgada por el/la Oficial de Ética en virtud de la sección 6.1.2 de la Directiva Operacional *OD.PCG.2017.01: Recursos humanos, ética y cultura*, con fecha de 13 de julio de 2017, según las indicaciones del/de la Director/a Ejecutivo/a de conformidad con la regla 105.05 del *Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada* de UNOPS.

Propósito

El propósito indicado en la sección 1.1 está en consonancia con lo señalado en el párrafo 161 d) de la resolución 60/1 de la Asamblea General, el párrafo 6 de la resolución 70/255 de la Asamblea General, el párrafo 44 de la resolución 71/263 de la Asamblea General, la regla 105.05 del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de UNOPS, el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11 (de conformidad con la enmienda) y la sección 6.1.2 de la Directiva Operacional OD.PCG.2017.01: Recursos humanos, ética y cultura.

Fecha de entrada en vigor

Esta OI debe entrar en vigor **inmediatamente.**

Cambios sustanciales

Esta OI debe sustituir y derogar a la Instrucción Operacional OI.Ethics.2018.01: Protección ante represalias por informar sobre conductas indebidas y por cooperar en auditorías, investigaciones u otras actividades de determinación de los hechos debidamente autorizadas, con fecha de 22 de febrero de 2018.

[signature redacted]

Berkan Manaigo-Vekil
Director interino, Oficina de Ética

1. Definiciones y principios

1.1 El personal de UNOPS (el "personal", en lo sucesivo) debe reportar todo incumplimiento del reglamento y la reglamentación de las Naciones Unidas o de UNOPS ante las personas responsables de tomar las medidas oportunas. Asimismo, el personal debe cooperar en las auditorías e investigaciones debidamente autorizadas.

1.2 Una persona elegible que i) haya reportado, de buena fe, todo incumplimiento del reglamento y la reglamentación de las Naciones Unidas o de UNOPS, o ii) haya cooperado en una auditoría o investigación debidamente autorizada, tiene derecho a protección ante represalias. Las represalias contra estas personas vulneran la obligación fundamental de que todo el personal debe observar los más altos estándares de eficiencia, competencia e integridad y que debe desempeñar sus funciones y regular su conducta teniendo presentes los mejores intereses de UNOPS.

1.3 Todas las oficinas y el personal deben colaborar con la Oficina de Ética y deben proporcionar acceso a todos los registros y documentos solicitados por la Oficina de Ética, a excepción de los historiales médicos que no están disponibles sin el consentimiento expreso de la persona implicada y de los registros que están sujetos a requisitos de confidencialidad.

1.4 La aplicación de las siguientes estipulaciones se realizará sin perjuicio de la aplicación legítima de reglamentos, reglas y procedimientos administrativos de las Naciones Unidas y UNOPS, incluidos los que rigen la evaluación del desempeño y la ausencia de prórroga o la rescisión del nombramiento, el empleo o el contrato.

1.5 Para los fines de la presente OI, una "persona elegible" es un/a miembro del personal de UNOPS, tanto anterior como actual, (ver la sección 7.4) contratado/a en el marco del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y personas contratadas mediante otras modalidades contractuales, como contratistas contratados/as en virtud de un Acuerdo de Contratista Individual (ICA), pasantes y voluntarios/as.

2. Descripción

2.1 Toda persona elegible que haya participado en una actividad protegida tiene derecho a protección ante represalias.

3. Actividad protegida

3.1 Casos que se consideran actividad protegida:

3.1.1 una persona coopera de buena fe en una auditoría o investigación debidamente autorizadas, excepto que la cooperación como sujeto de la investigación o de la auditoría no se considerará normalmente actividad protegida en el marco de la presente OI; o

3.1.2 una persona ha reportado, a través de los canales establecidos, el incumplimiento por parte de uno/a o más miembros del personal de sus obligaciones en el marco de la Carta de las Naciones

Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal, las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, las directivas y las instrucciones de UNOPS o las condiciones del contrato de dicho/a miembro con UNOPS.

3.2 Las acusaciones falsas o la transmisión o divulgación de rumores sin fundamento no es una actividad protegida. Proporcionar información falsa o errónea de forma intencionada no se considera un acto de buena fe y constituye una conducta indebida que puede resultar en medidas disciplinarias u otras medidas oportunas.

4. Represalias

4.1 Para los fines de la presente OI, las "represalias" son toda acción perjudicial directa o indirecta que afecte negativamente al empleo o las condiciones laborales de una persona, cuando esta acción sea recomendada, amenazada o llevada a cabo con el objetivo de castigar, intimidar o dañar a una persona porque esta haya participado en una "actividad protegida" de conformidad con lo establecido en la sección 3.

4.2 Para los fines de la presente OI, las acciones perjudiciales pueden incluir, entre otras: acoso, intimidación o matonismo; discriminación; evaluaciones de desempeño u observaciones negativas sin fundamento que no reflejan el desempeño real; cambios contractuales injustificados, como la ausencia de prórroga o la rescisión del nombramiento, descenso de categoría, reasignación, reducciones (o deducciones) salariales; suspensión, pérdida de oportunidades de ascenso; desautorización injustificada de vacaciones y otros tipos de licencia; retrasos malintencionados en la autorización de viajes o en la provisión de prestaciones.

4.3 Para los fines de esta OI, no se entiende como represalias la aplicación legítima de reglamentos, reglas o políticas, directivas o procedimientos de carácter administrativo, o la mera expresión de desacuerdo, amonestación, crítica o expresión similar sobre el desempeño, conducta o cuestiones laborales conexas en una relación entre la persona supervisada y su supervisor/a.

4.4 La presente OI se limita a tratar las represalias como consecuencia de una actividad protegida. Las personas que consideren que han sido objeto de una acción perjudicial en el marco de lo descrito en la sección 4.1 de la presente OI, o de conductas prohibidas de conformidad con su definición en la política OI.PCG.2017.01: Marco de gestión del personal, pero que no hayan participado en una actividad protegida que entre en la definición de la presente OI, pueden referirse a la sección 8.9 de la política OI.PCG.2017.01: Marco de gestión del personal como posible forma de abordar sus preocupaciones relativas a la discriminación, el acoso, el abuso de autoridad u otras conductas indebidas, incluido el acoso sexual.

4.5 Del mismo modo, las acciones perjudiciales, a pesar de que no constituyen represalias de conformidad con la presente OI, pueden constituir conductas prohibidas en virtud de la sección 8.6 de la política OI.PCG.2017.01: Marco de gestión del personal.

5. Revisión preliminar de la Oficina de Ética

5.1 Tras recibir la solicitud de protección ante represalias o amenaza de represalias, la Oficina de Ética consultará con la persona la mejor forma de continuar el proceso, con el objetivo de prestarle apoyo,

según sea necesario, y para contactar con las personas o partes en UNOPS según convenga para prestar de forma eficaz dicho apoyo, siempre con el consentimiento de la persona. La Oficina de Ética mantendrá registros confidenciales de estas solicitudes.

5.2 En concreto, tras recibir una solicitud formal de protección ante represalias o amenaza de represalias, la Oficina de Ética llevará a cabo una revisión preliminar de la solicitud para determinar si:

5.2.1 la persona que solicita la protección ha participado en una actividad protegida; y

5.2.2 existen indicios razonables de que la actividad protegida fue un factor que contribuyó a causar las presuntas represalias o la amenaza de represalia.

5.3 En la fase de revisión preliminar, la persona que solicita la protección ante represalias tiene la responsabilidad de mostrar pruebas o información verificable para apoyar de forma acumulativa cada uno de los elementos presentados en la sección 5.2.

5.4 Si la persona no da autorización a la Oficina de Ética para obtener información y/o registros, en virtud de la sección 10.1, y/o no presenta las pruebas necesarias o la información especificada en la sección 5.2 para apoyar su solicitud, y la Oficina de Ética considera que la persona no cuenta con la información o las pruebas necesarias para llevar a cabo una revisión preliminar de la solicitud, la Oficina de Ética debe cerrar el caso. Si se da esta situación, la persona será informada (por escrito) lo antes posible.

5.5 Si se considera que la solicitud puede resolverse mejor de manera informal, la Oficina de Ética puede, con el consentimiento de la persona, remitir el asunto a la función adecuada para la resolución informal, como, entre otros, la Oficina del Ombudsman. El período para que la Oficina de Ética lleve a cabo su revisión preliminar quedará suspendido durante los períodos de resolución informal hasta un máximo de 120 días, siempre que la persona: i) notifique a la Oficina de Ética, por escrito, que ha decidido solicitar la resolución informal del asunto; e ii) incluya la confirmación por escrito de la oficina que lleva a cabo la resolución informal de que dicha oficina participa en tal proceso de resolución.

5.6 En los casos en los que la Oficina de Ética sea consciente de la existencia de un riesgo inmediato para la seguridad de la persona o de sus familiares inmediatos al plantearse solicitar protección ante represalias o amenazas de represalias, debe informarse al/a la Jefe/a de Seguridad con el consentimiento de la persona. En tales casos, siempre con el consentimiento de la persona, se pueden plantear medidas de protección en consulta con la Oficina de Ética.

5.7 A la mayor brevedad, la Oficina de Ética enviará a la persona una confirmación de recepción de la solicitud formal y completará su revisión preliminar en un plazo de 30 días desde la recepción de toda la información requerida sobre la solicitud de protección ante represalias. Si la Oficina de Ética no considera formalmente la solicitud en el plazo mencionado de 30 días, la persona puede remitir el asunto por escrito a la presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

5.8 Durante todas las fases del proceso de revisión preliminar, la Oficina de Ética, cuando lo considere oportuno, puede recomendar al/a la Director/a Ejecutivo/a, o a la persona designada, que se tomen las medidas provisionales correspondientes para proteger los intereses de la persona. El/La Director/a Ejecutivo/a, o la persona designada, tomará la decisión de si deben adoptarse estas medidas provisionales. Con el consentimiento de la persona, las medidas provisionales pueden incluir, entre otras: i) suspensión temporal de la aplicación de la presunta acción perjudicial; ii) traslado temporal de la persona o cambio de las relaciones jerárquicas; y iii) si la Oficina de Ética ha recomendado el traslado temporal o el cambio de las relaciones jerárquicas, pero no es posible, se puede conceder a la persona licencia especial con sueldo. Las medidas provisionales no deben incluir el restablecimiento o la extensión de un acuerdo más allá de su fecha final original. En los casos en los que esté involucrada

una persona que no forme parte del personal de UNOPS, los recursos se limitarán a los disponibles en el acuerdo contractual específico de esa persona con UNOPS.

5.9 Si, tras la revisión preliminar, la Oficina de Ética determina que no hay indicios razonables de represalias, debe notificarlo a la persona por escrito y ofrecer un resumen de las razones que justifican esta decisión.

5.10 Si la Oficina de Ética determina en tales casos que existe un problema interpersonal en una determinada función, podrá adicionalmente asesorar a la persona sobre el mandato de la Oficina del Ombudsman o sobre la existencia de otros mecanismos informales para la resolución de conflictos en UNOPS. Asimismo, si la Oficina de Ética considera que existe un problema de gestión en una función en concreto, informará al/a la jefe/a del departamento u oficina en cuestión y, si lo considera apropiado, al/a la Director/a Ejecutivo/a.

5.11 Si el/la Oficial de Ética determina que hay o puede haber un conflicto de interés en su revisión de una solicitud de protección ante represalias, debe, tras informar a la persona, remitir la solicitud a un órgano revisor alternativo, incluida la presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas u otro/a miembro de este. Si el/la Oficial de Ética considera que hay o puede haber un conflicto de interés de cualquier miembro del personal de la Oficina de Ética en la revisión de una solicitud para la protección ante represalias, dicho/a miembro de la oficina no debe participar en la revisión de la solicitud ni tener ningún rol en su resolución.

5.12 En virtud de la sección 5.11, el/la Oficial de Ética puede remitir el caso a la presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas para recibir asesoramiento y orientaciones sobre la selección de un órgano alternativo para llevar a cabo dicha revisión. El/La Oficial de Ética debe informar al/a la Director/a Ejecutivo/a de la remisión lo antes posible.

6. Medidas de la Oficina de Ética en caso de que existan indicios razonables de represalias

6.1 Si la Oficina de Ética determina que la persona que presenta la solicitud para la protección ante represalias ha aportado indicios razonables de represalias o amenazas de represalias, la oficina remitirá el asunto por escrito al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones (IAIG) para su investigación e informará lo antes posible y por escrito a la persona cuyo caso ha remitido. IAIG tratará de concluir su investigación y presentar su informe ante la Oficina de Ética en un plazo de 120 días.

6.2 La investigación recabará pruebas para ayudar a la Oficina de Ética en su evaluación independiente con el objetivo de determinar si la acción perjudicial directa o indirecta que ha afectado negativamente al empleo o las condiciones laborales de la persona se ha recomendado, amenazado o llevado a cabo con el objetivo de castigar, intimidar o dañar a la persona por su participación en una actividad protegida. UNOPS debe demostrar, de forma clara y convincente, que habría adoptado las mismas medidas aunque no hubiera existido la actividad protegida o que las presuntas represalias no se tomaron para castigar, intimidar o dañar a la persona que ejerció la actividad protegida.

6.3 Cuando la Oficina de Ética determina que existen indicios razonables de represalias tras la solicitud de protección ante represalias que concierne a un/a miembro de IAIG, o, si en la opinión del/de la Oficial de Ética existe un conflicto de interés en el/la miembro de IAIG que lleva a cabo la investigación de conformidad con la sección 6.1, la Oficina de Ética remitirá el asunto al/a la Director/a Ejecutivo/a para determinar si el asunto debe ser investigado por IAIG o remitido a un mecanismo de investigación

alternativo. Si el/la Director/a Ejecutivo/a determina que procede remitir el caso, debe remitirlo a un mecanismo de investigación alternativo en un plazo de 60 días desde la remisión de la Oficina de Ética y debe notificar a la Oficina de Ética de dicha remisión y del nombre del mecanismo de investigación alternativo. Si existiera conflicto de interés del/de la Director/a Ejecutivo/a al tomar esta decisión, la Oficina de Ética remitirá el caso a la presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas para que esta tome las medidas correspondientes.

6.4 Antes de que termine la investigación y de la decisión final sobre una solicitud de protección ante represalias por parte de la Oficina de Ética, esta oficina puede recomendar al/a la Director/a Ejecutivo/a, o a la persona designada, que se tomen las medidas provisionales correspondientes para proteger los intereses de la persona. El/La Director/a Ejecutivo/a, o la persona designada, tomará la decisión de si deben adoptarse estas medidas provisionales. Dichas medidas provisionales están condicionadas por el consentimiento de la persona y pueden incluir, entre otras: i) suspensión temporal de la aplicación de la presunta acción perjudicial; ii) traslado temporal de la persona o cambio de las relaciones jerárquicas; y iii) si la Oficina de Ética ha recomendado el traslado temporal o el cambio de las relaciones jerárquicas, pero no es posible, se puede conceder a la persona licencia especial con sueldo.

6.5 Una vez que la Oficina de Ética reciba el informe de la investigación, esta llevará a cabo una revisión independiente de las conclusiones del informe y los documentos acreditativos para determinar si el informe y los documentos pertinentes muestran, mediante pruebas claras y convincentes, que UNOPS habría actuado de la misma forma aunque no hubiera existido la actividad protegida o que las presuntas represalias no se tomaron con el objetivo de castigar, intimidar o dañar a la persona. En este sentido:

6.5.1 Si, en opinión de la Oficina de Ética, no se satisface el criterio probatorio, esta determinará que se han producido las represalias.

6.5.2 Si, en opinión de la Oficina de Ética, se satisface el criterio probatorio, esta determinará que no se han producido las represalias.

6.5.3 Si, en opinión de la Oficina de Ética, el informe de la investigación y los documentos acreditativos no son suficientes para permitir a esta oficina alcanzar una decisión, la oficina puede solicitar que IAIG lleve a cabo investigaciones adicionales.

6.5.4 En cualquier caso, la Oficina de Ética informará por escrito a la persona de su decisión, ofrecerá un resumen de las razones y hará recomendaciones que puedan considerarse adecuadas al/a la Director/a Ejecutivo/a o a la persona designada. Dichas recomendaciones podrán incluir la remisión del asunto al/a la Asesor/a Jurídico/a para que se plantee la posible adopción de procedimientos disciplinarios u otras medidas que puedan admitirse como consecuencia de la decisión.

6.6 Si la Oficina de Ética considera que se han producido represalias contra la persona, puede, tras tener en cuenta las recomendaciones de IAIG u otra(s) oficina(s) involucrada(s) y tras consultar con la persona, recomendar medidas apropiadas a fin de corregir consecuencias negativas sufridas como resultado de las represalias y proteger a la persona ante más represalias. Estas recomendaciones de la Oficina de Ética deben transmitirse al/a la Director/a Ejecutivo/a, o a la persona designada, quien tomará una decisión sobre estas medidas. Las medidas de protección pueden incluir, entre otras:

6.6.1 rescisión de la decisión que se considera tomada en represalia, incluida la reincorporación;

6.6.2 cambio de las relaciones jerárquicas;

6.6.3 reasignación lateral a otro lugar de destino en la misma entidad; o

6.6.4 tras la consulta de la Oficina de Ética con el/la Director/a Ejecutivo/a, o la persona designada, reasignación a otra oficina o función adecuada.

6.7 Las medidas recomendadas, sujetas a todas las debidas garantías procesales, pueden incluir la reasignación de la persona que ejerció las represalias.

6.8 El/La Director/a Ejecutivo/a, o la persona designada, debe comunicar por escrito a la persona y a la Oficina de Ética su decisión sobre las recomendaciones de la Oficina de Ética en un plazo de 30 días. De conformidad con la sección 10, la decisión debe respetar los derechos de confidencialidad de la persona que presuntamente ejerció las represalias en relación con cualquier proceso disciplinario en curso.

6.9 Pese a que la Oficina de Ética puede recomendar al/a la Director/a Ejecutivo/a algunas medidas con el objetivo de corregir las consecuencias negativas, como se ha explicado anteriormente, los procedimientos expuestos en la presente OI se realizarán sin perjuicio de los derechos que tiene una persona que ha sufrido represalias para buscar resarcimiento a través de otros mecanismos internos de recurso, de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas u otras políticas de UNOPS.

6.10 Se informará de forma confidencial a las personas sobre cualquier sanción disciplinaria impuesta por tomar represalias.

7. Canales internos para reportar conductas indebidas o irregularidades

7.1 Las personas que consideren que se han tomado represalias contra ellas por haber participado en una actividad protegida podrán presentar una solicitud de protección ante represalias a la Oficina de Ética en persona, por correo electrónico a la Oficina de Ética a través de la dirección de correo electrónico ethicsofficer@unops.org[1] o mediante el enlace para reportar irregularidades que se encuentra en la página http://unops.org/es/ethics . Asimismo, la persona deberá enviar lo antes posible a la Oficina de Ética toda la información y documentación de que disponga en apoyo de su solicitud.

7.2 Las solicitudes de protección ante represalias deben presentarse ante la Oficina de Ética a más tardar seis meses después de la fecha en que la persona supo o, según el parecer de la Oficina de Ética, debería haber sabido que se tomaron las presuntas represalias. Este plazo se puede prorrogar si el/la Oficial de Ética considera que favorece a UNOPS hacerlo o si es necesario para dar cumplimiento al propósito y objetivo generales de la presente OI.

7.3 Para poder recibir protección ante represalias, se deben reportar los hechos de conformidad con lo establecido en la sección 7.1 tan pronto como sea posible y antes de que transcurran seis años desde que la persona tenga conocimiento de la conducta indebida o las irregularidades. Este plazo de seis años no es de aplicación para los casos en los que se reportan explotación, abusos o acoso sexuales. La persona debe actuar de buena fe y proporcionar información o presentar pruebas que apoyen la creencia razonable de que se han producido una conducta indebida o irregularidades.

7.4 Los/as ex miembros del personal, los/as pasantes o los/as voluntarios/as pueden solicitar protección ante represalias si la rescisión anticipada o la no renovación de su contrato se considera

1. mailto:ethicsofficer@unops.org

represalias y si la solicitud se realiza en un plazo de 30 días después de recibir el aviso de rescisión o de no renovación de su contrato.

7.5 Las conductas indebidas o las irregularidades se deben reportar a través del canal seguro y confidencial de UNOPS para este fin o a través de los canales establecidos:

7.5.1 la discriminación, el acoso, el acoso sexual o el abuso de autoridad deben reportarse al Grupo de Personas y Desempeño (PPG);

7.5.2 las represalias por: i) reportar sospechas de conductas indebidas o irregularidades o ii) cooperar con una investigación o auditoría deben reportarse a la Oficina de Ética; y

7.5.3 el resto de sospechas de conductas indebidas o irregularidades deberán comunicarse a IAIG.

7.6 Al reportar casos de conductas indebidas sexuales o violentas o conductas prohibidas, el personal debe respetar los principios fundamentales del enfoque centrado en la víctima. Estos principios incluyen: i) respeto de la seguridad, la dignidad y el bienestar de la víctima de la conducta indebida; ii) remitir a la víctima o persona a servicios de asistencia y apoyo; iii) garantizar la no discriminación por motivos de raza, origen étnico, género, orientación sexual, idioma, religión, edad, discapacidad u otras condiciones; iv) garantizar la confidencialidad al reportar únicamente a través de los canales establecidos presentados en la sección 7.5; y v) obtener el consentimiento informado para compartir el nombre de la persona o víctima con el personal que lleva a cabo la investigación o el personal involucrado en la remisión a los servicios de apoyo.

8. Canales externos para reportar conductas indebidas o irregularidades

8.1 Sin perjuicio de lo anterior, la protección ante represalias se ampliará a las personas que reporten conductas indebidas o irregularidades en UNOPS a una entidad o a una persona fuera de los canales internos establecidos, siempre que se cumplan los criterios establecidos en las secciones 8.1.1, 8.1.2 y 8.1.3.

8.1.1 Dicha información es necesaria para evitar:

i. una amenaza significativa para la salud y seguridad públicas; o

ii. un daño sustancial en las operaciones de UNOPS o de las Naciones Unidas; o

ii. violaciones del derecho nacional o internacional.

8.1.2 El uso de canales internos no es posible porque:

i. en el momento en el que se reporta la acción, la persona tiene razones para creer que será sometida a represalias por parte de la(s) persona(s) a la(s) que debería reportar según los canales internos establecidos; o

ii. es probable que las pruebas relacionadas con la conducta indebida se oculten o destruyan si la persona reporta a la(s) persona(s) pertinente(s) de conformidad con los canales internos establecidos; o

iii. la persona ha comunicado previamente la misma información a través de los canales internos establecidos y UNOPS no ha informado a la persona por escrito del estado en que se encuentra el asunto en los seis meses siguientes a la comunicación.

8.1.3 La persona no acepta ninguna remuneración o cualquier otro beneficio de ninguna de las partes por dicha comunicación.

9. Medidas de prevención

9.1 Si, durante la participación de una persona en una actividad protegida, la parte que revisa las acusaciones determina que esa persona está en riesgo de sufrir represalias, la parte puede notificar a la Oficina de Ética por escrito con el consentimiento de la persona. En ese caso, la parte que revisa las acusaciones debe suministrar a la Oficina de Ética toda la información necesaria para que la Oficina de Ética ponga en marcha medidas para tratar de evitar las represalias, siempre que se considere adecuado por la Oficina de Ética.

9.2 De conformidad con la sección 9.1, cuando la Oficina de Ética tenga conocimiento de que una persona está en riesgo de sufrir represalias, esta oficina consultará con la persona las posibles medidas para tratar de evitar las represalias. Con el consentimiento de la persona, dichas medidas pueden incluir que la Oficina de Ética se ponga en contacto con sus responsables según la estructura jerárquica para garantizar el monitoreo de la situación en el lugar de trabajo de la persona con miras a impedir que se produzcan represalias contra ella por participar en una actividad protegida.

10. Confidencialidad

10.1 La Oficina de Ética debe mantener la confidencialidad de todas las comunicaciones que reciba por parte de la persona que solicite protección ante represalias, así como de terceras partes pertinentes. La persona puede autorizar a la Oficina de Ética a contactar con cualquier oficina o miembro del personal para obtener información y documentación adicionales relativas a su solicitud de protección.

10.2 El requisito de mantener la confidencialidad que se expone en la presente OI depende de los siguientes aspectos:

10.2.1 Se puede solicitar a la Oficina de Ética que coopere con solicitudes de información de órganos de supervisión de las Naciones Unidas, del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas o del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas durante sus funciones oficiales. Siempre que sea posible, la Oficina de Ética debe cooperar con tales solicitudes por medios distintos de la aparición en audiencia del tribunal y debe solicitar ser dispensada de testificar sobre cuestiones confidenciales.

10.2.2 En opinión de la Oficina de Ética, se puede renunciar a la confidencialidad: i) si existe riesgo de peligro para la persona que ha reportado o para otra persona; ii) si existe riesgo de daño ambiental o una amenaza para la salud pública; iii) si existe la necesidad de obtener asesoramiento jurídico en relación con la persona que ha reportado, la información reportada o sobre un asunto surgido durante un proceso de investigación; o iv) si, de conformidad con lo establecido por el/la Director/a Ejecutivo/a, se solicita a UNOPS suministrar información a una autoridad nacional o internacional o a un organismo encargado de hacer cumplir la ley.

10.2.3 En tales casos, se consultará a la persona antes de divulgar la información. UNOPS no tiene la obligación de mantener la confidencialidad en casos en los que la persona que solicite la protección ante represalias no mantenga la confidencialidad o actúe de forma que se pueda deducir razonablemente que la persona renuncia a la confidencialidad.

11. Revisión de las decisiones de la Oficina de Ética

11.1 Si, después de que la Oficina de Ética resuelva que no existen indicios razonables de que haya represalias o amenazas de represalias conforme a la sección 5.9, la persona desea que el asunto se someta a una revisión adicional, esta podrá remitirlo por escrito a la presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas en un plazo de 30 días a partir de la notificación de la decisión. La presidencia llevará a cabo la revisión o solicitará a un/a miembro del Panel llevar a cabo la revisión (el/la "revisor/a del Panel de Ética de las Naciones Unidas").

11.2 La presidencia o el/la revisor/a puede solicitar comentarios de la persona y UNOPS sobre la solicitud de revisión y debe consultar a otros/as miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas. La presidencia o el/la revisor/a llevará a cabo una revisión independiente del asunto, que debe incluir la consideración de la decisión tomada previamente por la Oficina de Ética y una decisión relativa a la necesidad de medidas adicionales requeridas, incluido si se justifica la remisión para su investigación de acuerdo con la sección 6.1. En la revisión no se tendrán en cuenta las pruebas o acusaciones de represalias indicadas por la persona si estas no estaban incluidas en la solicitud inicial a la Oficina de Ética. Todas las pruebas o acusaciones nuevas de represalias deben enviarse a la Oficina de Ética para que se tengan en cuenta en el marco de la presente OI.

11.3 Una vez finalizada su revisión, la presidencia o el/la revisor/a del Panel de Ética de las Naciones Unidas notificará a la persona por escrito sobre el resultado final de su revisión y ofrecerá un resumen de las razones de su decisión. La presidencia o el/la revisor/a del Panel de Ética de las Naciones Unidas también enviará sus recomendaciones a la Oficina de Ética. La Oficina de Ética aplicará las recomendaciones, incluida cualquier recomendación de remitir el asunto a IAIG para su investigación en virtud de la sección 6.1.

11.4 Si la presidencia o el/la revisor/a del Panel de Ética de las Naciones Unidas considera que hay o puede haber un conflicto de interés en su revisión del asunto, deberá decidir si remite la solicitud a un órgano revisor alternativo, incluida la posible remisión del asunto a otro/a miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

12. Revisión de las decisiones administrativas con arreglo al capítulo XI del Reglamento del Personal

12.1 La aplicación o no por parte de UNOPS de una recomendación de la Oficina de Ética en virtud de la sección 6.6 constituirá una decisión administrativa impugnable con arreglo al capítulo XI del Reglamento del Personal si comporta consecuencias jurídicas directas que afecten a los términos y condiciones del nombramiento de la persona y podrá impugnarse en los plazos previstos según dicho Reglamento.

12.2 Se recuerda al funcionariado que podrá interponer un recurso contra cualquier decisión administrativa que considere una represalia de acuerdo con el capítulo XI del Reglamento del Personal. Dicho recurso deberá respetar los plazos que se especifican en el Reglamento.

12.3 En virtud de la presente OI, las recomendaciones de la Oficina de Ética y de la presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas no constituyen decisiones administrativas y no pueden ser objeto de impugnación de conformidad con el capítulo XI del Reglamento del Personal.

13. Revisión periódica de la aplicación de la presente OI

13.1 El/la Oficial de Ética debe revisar y evaluar los términos y la aplicación de la presente OI al menos cada dos años.