

Guía para la resolución de controversias



Administración
de justicia en
las Naciones Unidas

ÍNDICE

I.	Introducción	1
II.	¿Por qué es necesario un sistema de justicia interna? . 1	
III.	Resolución informal de controversias	3
IV.	Administración de justicia: sistema formal	4
V.	El Consejo de Justicia Interna	9
VI.	Tratamiento de las controversias relacionadas con el empleo: procedimiento paso por paso	10
VII.	Medidas transitorias	14
VIII.	Referencias útiles	15

I. Introducción

En el año 2007 la Asamblea General decidió establecer un nuevo sistema para resolver las controversias internas y las cuestiones disciplinarias en las Naciones Unidas. Tal decisión fue fruto de un amplio debate sobre la administración de justicia, así como del reconocimiento por parte de la Administración y del personal de que el sistema existente ya no respondía a las necesidades de la Organización.

La Asamblea General actuó a propuesta del Secretario General, que se basaba, a su vez, en las recomendaciones de un grupo externo de expertos (el Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas) y en las consultas realizadas a los funcionarios por medio del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El objetivo de la propuesta era disponer de un sistema que fuera independiente, profesional, eficaz, transparente y descentralizado. Asimismo, se hacía mayor hincapié en la resolución de controversias por medios informales antes de recurrir a un litigio formal.

El nuevo sistema de administración de justicia está operativo desde el 1º de julio de 2009. El propósito de la presente guía es explicar los elementos básicos del nuevo sistema y proporcionar información práctica y orientación al personal.

II. ¿Por qué es necesario un sistema de justicia interna?

Asegurar un ambiente de trabajo armonioso

En todas las organizaciones de gran tamaño es esencial que exista armonía en el entorno laboral para asegurar la productividad. Para ello es necesario instaurar sistemas, normas y procedimientos que establezcan un marco común de comportamiento y actuación y que garanticen que el trabajo desempeñado por cada uno de los empleados contribuya al logro de los objetivos y metas comunes. En el caso de las Naciones

Unidas estas metas son ambiciosas y de carácter mundial. Los funcionarios públicos internacionales trabajamos por la paz y la seguridad, el desarrollo y los derechos humanos. Pese a ello, las controversias laborales no son diferentes de las que podrían producirse en cualquier otro lugar de trabajo, y se refieren a cuestiones como las renovaciones de contratos, la equidad de trato, los ascensos, la discriminación, el acoso o la imposición de medidas disciplinarias. No obstante, en las Naciones Unidas a estas cuestiones se añaden las dimensiones de la diversidad cultural y la dispersión geográfica. Además, debido al carácter de organización internacional de las Naciones Unidas, los funcionarios no pueden interponer demandas relacionadas con cuestiones laborales contra la Organización en los tribunales nacionales.

Actuar de conformidad con las normas

En las Naciones Unidas existen normas que rigen el comportamiento y la actuación de los empleados y que, además, conforman los derechos básicos que les corresponden en calidad de funcionarios. En la propia Carta de las Naciones Unidas se establece una serie de principios fundamentales. Existe además el Estatuto y Reglamento del Personal y el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera detallada. Los boletines del Secretario General y otras publicaciones administrativas contemplan asimismo normas que rigen la ética, la igualdad entre los géneros, el acoso en el puesto de trabajo y las políticas relacionadas con los recursos humanos, entre otras muchas cuestiones.

Todas esas normas forman parte de nuestro marco normativo, y su finalidad es garantizar la integridad, la imparcialidad y la igualdad, así como mejorar la eficacia de la Organización en su trabajo diario.

El sistema de justicia interna existe para abordar aquellas situaciones en las que los funcionarios consideran que se han vulnerado sus derechos y no se han respetado las normas de la Organización. Poder recurrir a un sistema de justicia interna es un derecho fundamental de los funcionarios de todos los niveles.

El sistema de justicia interna es también un pilar del esfuerzo general dirigido a reforzar la rendición de cuentas y a garantizar la adopción de decisiones responsables.

III. Resolución informal de controversias

Se alienta encarecidamente a los funcionarios a que intenten resolver las controversias en primer lugar por canales informales, y que eviten los litigios innecesarios. La resolución de controversias por medio de la negociación, la mediación y otras vías alternativas suele ser más rápida, a menudo genera menos tensiones y es un proceso menos engorroso que el litigio.

Intentar resolver una controversia por un canal informal no impide que los funcionarios sometan la cuestión también al sistema formal de justicia.

Servicios de ombudsman y de mediación

La Oficina del Ombudsman presta asistencia confidencial, extraoficial e imparcial para ayudar a resolver de manera informal las preocupaciones y controversias laborales en las Naciones Unidas. Por primera vez, tras la reforma del sistema de administración de justicia, se incorpora a la Oficina una División de Mediación.

El Sr. Johnston Barkat, que depende directamente del Secretario General, es el actual director de los servicios de ombudsman y de mediación. Dichos servicios se caracterizan por su independencia y neutralidad. Los diversos ombudsman y mediadores prestan servicios a todos los funcionarios y demás personal dependiente de la Secretaría, con inclusión de las operaciones de paz, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para

Proyectos (UNOPS) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Los actuales ombudsmen de los fondos y programas de las Naciones Unidas en Nueva York y el ACNUR en Ginebra seguirán prestando servicios específicos de ombudsmen y mediación a esos organismos. Además, existen oficinas regionales en Viena, Ginebra, Bangkok, Santiago, Nairobi, Kinshasa y Jartum.

- Los ombudsmen trabajan mediante la persuasión y utilizando sus buenos oficios.
- Los ombudsmen no cumplen funciones de gestión.
- Las consultas con un ombudsmen son totalmente confidenciales.

La mediación es un proceso informal y confidencial en el que un mediador capacitado puede ayudar a las partes a buscar una solución negociada para una controversia. El mediador no impone una solución, sino que actúa como facilitador. Ambas partes deben estar de acuerdo en cuanto al principio de recurrir a la mediación; se trata de un proceso de carácter voluntario.

En el curso de un proceso informal de resolución, el ombudsmen puede proponer al funcionario la alternativa de la mediación. Los funcionarios también pueden ponerse en contacto directamente con la División de Mediación.

Los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas también pueden, por su parte, remitir a la División de Mediación una causa que se curse en el sistema formal, con el acuerdo de las partes. Si mediante el proceso de mediación no se llega a ningún arreglo, la causa volverá a cursarse por el proceso formal.

IV. Administración de justicia: sistema formal

Cuando un funcionario considera que una decisión administrativa vulnera los derechos que le corresponden en calidad de empleado de la Organización y, en caso de recurrir a la vía informal, le resulta

imposible resolver la cuestión, el funcionario puede impugnar dicha decisión por el sistema formal.

Para impugnar una decisión es necesario realizar varias acciones, cada una de ellas con plazos concretos. Es fundamental que toda persona que desee impugnar una decisión conozca en qué consisten esas acciones y los plazos específicos para llevarlas a cabo.

Evaluación interna

El primer paso del sistema formal exige que el funcionario que desee impugnar una decisión administrativa solicite que se realice una evaluación interna. Esta medida debe solicitarse a más tardar 60 días después de que se haya notificado al funcionario la decisión que desea impugnar. En este examen inicial, que debe concluirse en un plazo de 45 días (30 días en el caso de la Sede de Nueva York), se evaluará si la decisión impugnada se tomó de conformidad con las normas. Si en la evaluación interna se determina que se ha tomado una decisión indebida, la Administración se asegurará de que se modifique la decisión o que se proporcione una reparación apropiada. En algunos casos se podrían proponer medios alternativos para llegar a la solución, como, por ejemplo, la mediación. En la Secretaría, las evaluaciones internas corren a cargo de la nueva Dependencia de Evaluación Interna de la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión. Los fondos y los programas realizan la función de evaluación interna por medio de sus propias estructuras administrativas.

El propósito de este paso es conceder a la Administración la posibilidad de rectificar o proporcionar reparaciones aceptables en los casos en que se hayan adoptado decisiones erróneas, y reducir el número de causas que deberán tratarse como litigios formales.

No será necesario realizar una evaluación interna si la decisión impugnada está relacionada con la imposición de una medida disciplinaria, o si la Administración tomó la decisión con arreglo a la

recomendación de una junta consultiva o de expertos, como, por ejemplo, la Junta Consultiva de Indemnizaciones o una junta médica. En tales casos se puede interponer una demanda directamente ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

En caso de que no se llegue a una solución por la vía informal, o cuando el funcionario no está de acuerdo con el resultado de la evaluación interna, el funcionario puede interponer una demanda ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, en cuanto tribunal de primera instancia. Este Tribunal funciona a tiempo completo y está compuesto por cinco magistrados profesionales, tres de ellos con dedicación exclusiva y dos en régimen de dedicación parcial. Dispone de secretarías en Nueva York, Ginebra y Nairobi. Para su primer año de existencia, la Asamblea General decidió que el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas contará además, con tres magistrados *ad litem* —o temporales— para reforzar la capacidad de gestión del elevado número de causas que se esperaba que se transfirieran al Tribunal desde el sistema anterior.

El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas examina los hechos de la causa y, en caso necesario, lleva a cabo vistas orales, que normalmente son de carácter público. Las causas presentadas al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas serán examinadas por un único magistrado, si bien en casos particularmente complejos o importantes se podrá constituir una sala de tres magistrados.

Los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo serán vinculantes. Tanto el funcionario como el Secretario General tienen derecho a presentar recurso contra los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, de conformidad con el Estatuto de dicho tribunal.

El Estatuto completo del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas figura en el anexo de la resolución 63/253 de la Asamblea General, de 24 de diciembre de 2008.

El 3 de marzo de 2009, la Asamblea General eligió a los primeros magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

Son los siguientes:

Ginebra: Sr. Thomas Laker (Alemania)
por un mandato de siete años

Nairobi: Sr. Vinod Boolel (Mauricio)
por un mandato de siete años

Nueva York: Sra. Memooda Ebrahim-Carstens (Botswana)
por un mandato de tres años

Dedicación parcial:

Sr. Goolam Hoosen Kader Meeran (Reino Unido)
por un mandato de tres años

Sra. Coral Shaw (Nueva Zelanda)
por un mandato de siete años

Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

Tanto los funcionarios como la Administración pueden impugnar las decisiones del Tribunal Contencioso-Administrativo ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. El Estatuto del Tribunal de Apelaciones permite que se presenten recursos en las causas en las que se afirme que el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas se ha extralimitado en su jurisdicción o competencia de que está investido, no la ha ejercido o ha cometido un error de hecho, de derecho o de procedimiento.

El Tribunal de Apelaciones está integrado por siete magistrados y su Secretaría se encuentra en Nueva York. Normalmente, celebra dos períodos de sesiones al año, uno de ellos siempre en Nueva York.

El Estatuto completo del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas figura en el anexo de la resolución 63/253 de la Asamblea General, de 24 de diciembre de 2008.

El 3 de marzo de 2009, la Asamblea General eligió a los primeros magistrados del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

Son los siguientes:

Sra. Sophia Adinyira (Ghana), *por un mandato de siete años*

Sra. Rose Boyko (Canadá), *por un mandato de siete años*

Sr. Jean Courtial (Francia), *por un mandato de tres años*

Sr. Kamaljit Singh Garewal (India), *por un mandato de tres años*

Sr. Mark P. Painter (Estados Unidos), *por un mandato de tres años*

Sr. Luis María Simón (Uruguay), *por un mandato de siete años*

Sra. Inés Weinberg de Roca (Argentina), *por un mandato de siete años*

Asistencia letrada al personal

Desde hace mucho tiempo, la Organización respeta el principio de que los funcionarios que deseen presentar un recurso contra una decisión administrativa o que sean objeto de una acción disciplinaria deben tener acceso a asesoramiento letrado y a representación jurídica. Para este fin existe una Oficina de Asistencia Letrada al Personal, dotada de oficiales jurídicos con dedicación completa, que presta servicios en la Sede y en Ginebra, Nairobi, Addis Abeba y Beirut. Esta Oficina sustituye a las Listas de Asesores Letrados.

En cualquier fase de una controversia, o incluso anticipándose a ella, los funcionarios pueden solicitar el asesoramiento y la asistencia de los oficiales jurídicos de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Los oficiales jurídicos pueden asesorar sobre las cuestiones jurídicas de una causa y sobre las diferentes opciones de que dispone el funcionario. Si el funcionario decide proseguir con la causa por el

sistema formal, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal le prestará asistencia durante todo el proceso.

La Oficina de Asistencia Letrada al Personal está ubicada en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, aunque también dispone de un oficial jurídico en las oficinas de Addis Abeba, Beirut, Ginebra y Nairobi. Asimismo, al igual que ocurría en el caso de las Listas de Asesores Letrados, se prevé que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, para incrementar su capacidad, cuente con funcionarios o ex funcionarios que tengan experiencia jurídica y que presten sus servicios como voluntarios.

Oficina de Administración de Justicia

Una marca distintiva del nuevo sistema es que es independiente. La nueva Oficina de Administración de Justicia, dirigida por un Director Ejecutivo designado por el Secretario General, se encarga de coordinar el funcionamiento del nuevo sistema. El Director Ejecutivo de la Oficina de Administración de Justicia es el Sr. Andrei Terekhov.

La Oficina de Asistencia Letrada al Personal y las Secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones pertenecen a la Oficina de Administración de Justicia. La Sede de la Oficina radica en Nueva York, aunque la Oficina también está presente en Ginebra, Nairobi, Addis Abeba y Beirut a través de las Secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo y de las oficinas regionales de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal.

V. El Consejo de Justicia Interna

El Consejo de Justicia Interna es un nuevo órgano que desempeña una función fundamental dentro del sistema de administración de justicia. Está constituido por tres juristas externos y dos funcionarios. Dos de los miembros del Consejo de Justicia Interna son nombrados por la

Administración, y los otros dos por el personal; los cuatro miembros mencionados eligen un quinto miembro, que desempeña la función de Presidente.

La tarea principal del Consejo de Justicia Interna es aportar sus opiniones y recomendaciones a la Asamblea General acerca de los candidatos a magistrados que serán nombrados por la Asamblea General para el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. El mandato del Consejo incluye además la elaboración de un código de conducta para los magistrados y la presentación a la Asamblea General de sus opiniones sobre la aplicación del nuevo sistema.

Los miembros del Consejo de Justicia Interna son los siguientes:

Magistrada Kate O'Regan, Presidenta
(experta independiente nombrada por los otros cuatro miembros)

Magistrado Geoffrey Robertson
(experto independiente nombrado por el personal)

Sr. Sinha Basnayake
(experto independiente nombrado por la Administración)

Sra. Maria Vicien-Milburn
(funcionaria nombrada por la Administración)

Sra. Jenny Clift
(funcionaria nombrada por el personal)

VI. Tratamiento de las controversias relacionadas con el empleo: procedimiento paso por paso

¿Qué es lo primero que debe hacerse?

- En primer lugar, se debe hacer todo lo posible por resolver la controversia de manera informal en el ámbito laboral, en la oficina o el departamento correspondiente. Familiarícese con las normas que rigen la cuestión que según usted se ha tratado de un modo que

vulnera sus derechos. Hable con sus compañeros, su jefe directo, el Oficial Ejecutivo o cualquier otro jefe en el que confíe.

- Si no logra una resolución en el ámbito de su oficina o departamento, o si desea obtener asesoramiento confidencial, póngase en contacto con la Oficina del Ombudsman para solicitar su asistencia o su posible intervención.
- Recuerde: la resolución de una controversia por medios informales suele ser más rápida y menos engorrosa que un litigio.
- Identifique la decisión administrativa con la que no está de acuerdo, la fecha en que se tomó la decisión o en que le fue notificada formalmente. Estas fechas son esenciales en relación con los plazos, en el caso de que decida proseguir con la impugnación de la decisión a través del sistema de justicia interna.
- Póngase en contacto con la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. En ella recibirá asesoramiento sobre las opciones que tiene a su disposición en el sistema formal y se estudiará si su caso se podría resolver más fácilmente por procesos informales.

¿Cómo presentar un recurso contra una decisión?

Evaluación interna

- En el caso de que decida impugnar formalmente una decisión, el primer paso consiste en solicitar una evaluación interna. Debe hacerlo mediante carta dirigida al Secretario General Adjunto de Gestión. Asimismo, remita una copia al responsable del departamento o de la oficina en la que trabaja. Si trabaja en un fondo o programa administrado por separado, debe dirigir la carta al Jefe Ejecutivo del fondo o del programa.
- **Plazo: La solicitud de una evaluación interna debe realizarse en un plazo de 60 días naturales a contar desde el momento en que recibió la notificación de la decisión administrativa que desea impugnar.**

- En su carta, explique claramente la decisión que desea impugnar, quién tomó la decisión, cuándo, de qué manera ésta vulnera sus derechos y por qué cree que la decisión es indebida o ilícita.
- Recibirá una respuesta razonada en un plazo de 30 días si trabaja en la Sede de Nueva York, o de 45 días si trabaja en una oficina que no esté en la Sede. Si no recibe respuesta en los plazos indicados, podrá proseguir con la apelación durante un plazo de 90 días a partir de la fecha en la que debería haber recibido una respuesta a su petición de que se realice una evaluación interna.
- Si la decisión que desea impugnar está relacionada con la imposición de una medida disciplinaria, o si la Administración tomó la decisión siguiendo la recomendación de una junta consultiva o de expertos (como una junta médica, una junta de clasificación o la Junta Consultiva de Indemnizaciones), no es necesario realizar una evaluación interna. En tales casos puede presentar recurso contra la decisión directamente ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

- Si no queda satisfecho con el resultado de la evaluación interna o con la decisión basada en la recomendación de una junta consultiva o de expertos, puede impugnar la decisión interponiendo una demanda ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.
- Si la decisión que desea impugnar está relacionada con la imposición de una medida disciplinaria, puede interponer una demanda directamente ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.
- **Plazo: La demanda ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas se puede interponer en un plazo de 90 días a contar desde el momento en que se reciba el resultado de la evaluación interna. Si desea impugnar la imposición de una medida**

disciplinaria o una decisión adoptada por la Administración con arreglo a la recomendación de una junta consultiva o de expertos, la demanda debe interponerse en un plazo de 90 días a contar desde el momento en que se le notificó la decisión.

- La demanda debe presentarse directamente a la Secretaría del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. Deberá dirigir su demanda a la Secretaría más cercana a su lugar de trabajo, sea Nueva York, Ginebra o Nairobi.
- Si no está seguro de la Secretaría del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas a la que debe presentar su demanda, pida orientación al Secretario Principal de la Oficina de Administración de Justicia en Nueva York.
- El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas examinará los hechos de la causa, llevará a cabo una vista oral, en caso necesario, y adoptará una decisión sobre la cuestión. Los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas son vinculantes.

Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

- Los funcionarios y la Administración pueden interponer recurso contra los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.
- **Plazo: La presentación de recurso ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas debe realizarse en un plazo de 45 días a partir de que el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas dicte su fallo. Deberá remitirse a la Secretaría del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas en Nueva York.**

¿Es posible recurrir a la mediación o a otros métodos informales incluso después de haber interpuesto una demanda?

- Es posible intentar resolver las controversias por medios informales en cualquier momento, pero debe tenerse muy en cuenta

que las resoluciones informales son siempre más eficaces en las primeras fases.

- Los plazos aplicables a la interposición de demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas se pueden ampliar para permitir la resolución de las controversias por medios informales, como la mediación.

VII. Medidas transitorias

Transición del “viejo sistema” al “nuevo sistema”

Las Juntas Mixtas de Apelación, los Comités Mixtos de Disciplina y los Comités de Disciplina de los fondos y programas fueron suprimidos el 1º de julio de 2009, cuando comenzó a operar el nuevo sistema de justicia interna. El 31 de diciembre de 2009 dejará de funcionar el Tribunal Administrativo. Se prevé que ambos órganos transferirán el elevado número de causas pendientes al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. Las causas pendientes del antiguo sistema de justicia interna se repartirán entre las tres sedes del Tribunal Contencioso-Administrativo: Ginebra, Nairobi y Nueva York. Para este fin la Asamblea general ha elegido un magistrado *ad litem* para cada sede del Tribunal Contencioso-Administrativo, como manera de reforzar su capacidad durante el primer año de funcionamiento.

El 3 de marzo de 2009, la Asamblea General eligió a tres magistrados *ad litem* para que prestaran sus servicios en el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas durante el primer año.

Son los siguientes:

Ginebra: Sr. Jean-François Cousin (Francia)

Nairobi: Sra. Nkemdilim Amelia Izuako (Nigeria)

Nueva York: Sr. Michael Adams (Australia)

Medidas disciplinarias

Antes del 1° de julio de 2009, el Secretario General o los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas tenían que recibir la recomendación de un comité mixto de disciplina, o de un comité de disciplina, para imponer una medida disciplinaria a un funcionario, excepto en los casos de destitución sumaria. Desde el 1° de julio de 2009 se pueden imponer medidas disciplinarias a los funcionarios sin contar con la recomendación de un órgano conjunto. Los funcionarios pueden presentar recurso contra dichas medidas directamente ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

Las normas relacionadas con las cuestiones disciplinarias se explican con mayor detalle en el Capítulo XI del Reglamento del Personal.

VIII. Referencias útiles

Funciones y responsabilidades de diferentes oficinas y oficiales

En las partes III y IV de este folleto se han descrito las funciones de la Oficina del Ombudsman y las de la Oficina de Administración de Justicia, así como la manera en que los funcionarios pueden utilizar los sistemas informal y formal de resolución de controversias.

Existen asimismo otras oficinas que ejercen funciones relacionadas con la prestación de asesoría al personal o con el tratamiento de casos de conducta indebida. A continuación se presenta una breve descripción, con carácter más indicativo que exhaustivo.

Jefes de departamento, de oficina y de misión

Los directores de programas son responsables ante el Secretario General de la gestión adecuada de los departamentos, oficinas y misiones que dirigen. Entre sus responsabilidades figura la prevención en el lugar de trabajo de todo tipo de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad. Cuando no es posible o adecuado llegar a una

solución por la vía informal, el comportamiento prohibido debería notificarse al jefe de departamento, de oficina o de misión, que se encargará de investigar las acusaciones. En las operaciones de paz se debe notificar a las Dependencias de Conducta y Disciplina. Puede encontrar más información en los boletines del Secretario General siguientes:

Boletín sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (*ST/SGB/2008/5*).

Joint Harassment Prevention Boards (Juntas Mixtas de Prevención del Acoso) (*ST/SGB/2008/14*).

Boletín sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (*ST/SGB/2003/13*).

Oficina de Servicios de Supervisión Interna

La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) es una oficina autónoma e independiente que rinde cuentas ante el Secretario General y la Asamblea General. Se encarga de investigar las cuestiones más graves y que comportan más riesgos, como el fraude, el gasto injustificado de recursos, los casos de mala administración de carácter grave y los de negligencia. La División de Investigaciones puede recibir denuncias contra funcionarios u otras personas que trabajan para la Organización por posibles casos de infracción de los reglamentos o estatutos de las Naciones Unidas. La División efectúa investigaciones administrativas, elabora informes sobre posibles faltas de conducta y transmite al Secretario General los resultados de tales investigaciones junto con las recomendaciones correspondientes.

Documentos pertinentes:

Resolución 48/218B de la Asamblea General por la que se establece la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

Boletín relativo a la descripción de la creación y las funciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (*ST/SGB/273*).

El manual de investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se puede consultar en http://www.un.org/Depts/oios/pages/id_manual_mar2009.pdf.

Oficina de Ética

La Oficina de Ética presta asistencia al Secretario General para velar por que todos los funcionarios desempeñen sus funciones con el más alto grado de integridad. Esta Oficina administra el programa de transparencia en materia de intereses financieros. Los funcionarios pueden recurrir a la Oficina de Ética para solicitar asesoramiento y orientación sobre situaciones que podrían representar un conflicto de intereses. Además, la Oficina de Ética ofrece protección frente a las represalias que se pudieran tomar contra los funcionarios que hubieran notificado actos ilícitos o cooperado con una investigación debidamente autorizada.

Documentos pertinentes:

Boletín relativo a la protección contra represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (**ST/SGB/2005/21**).

Boletín sobre la creación y el mandato de la Oficina de Ética (**ST/SGB/2005/22**).

Boletín relativo a las declaraciones sobre la situación financiera y las declaraciones de interés (**ST/SGB/2006/6**).

Boletín relativo a la condición, los derechos básicos y las obligaciones de los funcionarios de las Naciones Unidas (**ST/SGB/2002/13**).

Oficina del Asesor del Personal

La Oficina del Asesor del Personal, que depende de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión, da apoyo, orientación y ayuda profesional a los funcionarios que pasan por una situación de crisis o preocupaciones personales. El objetivo es mejorar la salud mental y el bienestar general de los funcionarios de la Organización. La Oficina proporciona también ayuda en cuestiones prácticas tocantes al trabajo, como visados y otros asuntos relacionados con el país de residencia, la preparación de misiones, los cuidados infantiles y la jubilación.

Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer

La Coordinadora de las Naciones Unidas de las Cuestiones Relativas a la Mujer, además de supervisar y promover el equilibrio entre los géneros, proporciona asesoría y orientación a las funcionarias que lo solicitan a la Oficina. Además, existen coordinadores departamentales de cuestiones relativas a la mujer, que se encargan de prestar apoyo al jefe de departamento, oficina o misión para lograr el equilibrio entre los géneros. Los coordinadores de cuestiones relativas a la mujer de los departamentos pueden prestar asesoría y ayudar a las mujeres en cuestiones que afecten a su desarrollo profesional o a métodos para resolver situaciones en las que se produzca acoso, incluido acoso sexual, discriminación o abusos.

Documentos pertinentes:

Boletín relativo a los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer en la Secretaría (*ST/SGB/2008/12*).

Documentos pertinentes de la Asamblea General relacionados con la administración de justicia

Resolución **63/253** de la Asamblea General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas. Los Estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas figuran en los anexos I y II de la resolución.

Resolución **62/228** de la Asamblea General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas.

Resolución **61/261** de la Asamblea General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas.

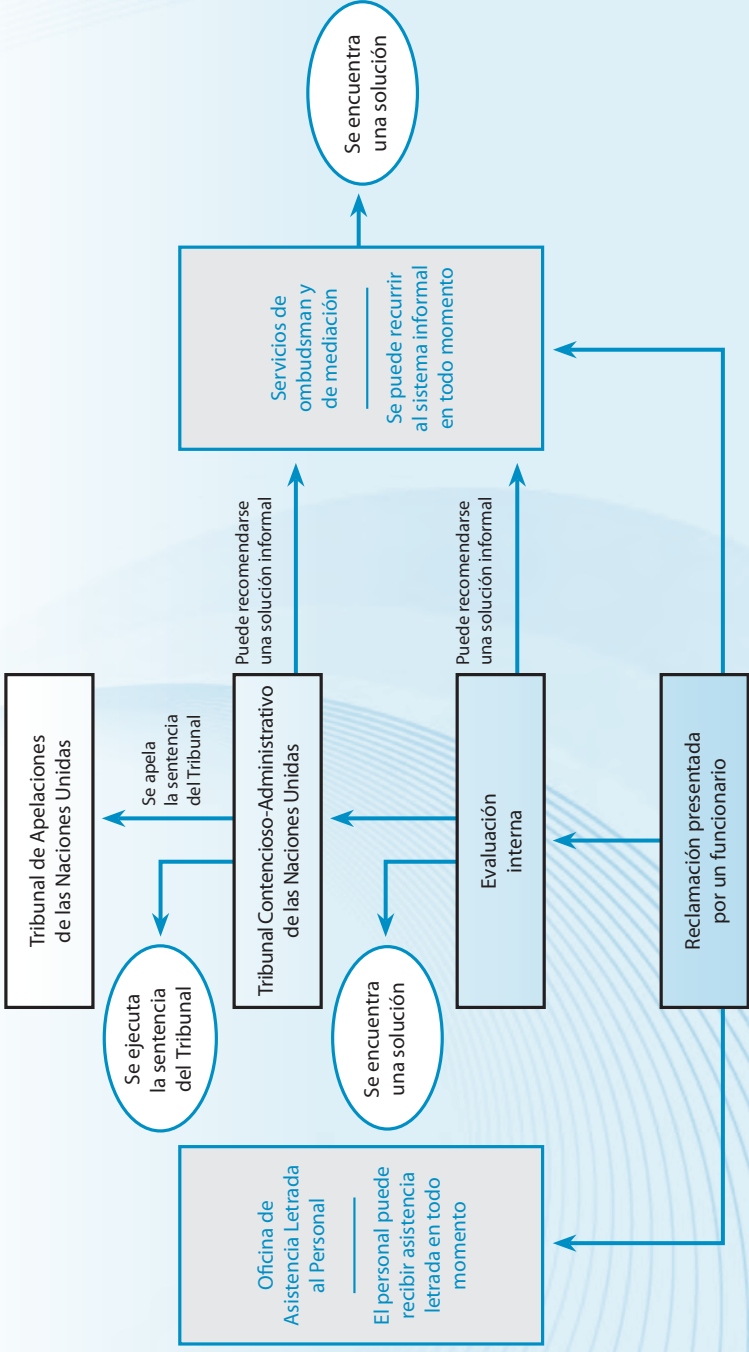
Informe del Consejo de Justicia Interna (*A/63/489*). En este informe se presentan recomendaciones a la Asamblea General sobre el nombramiento de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

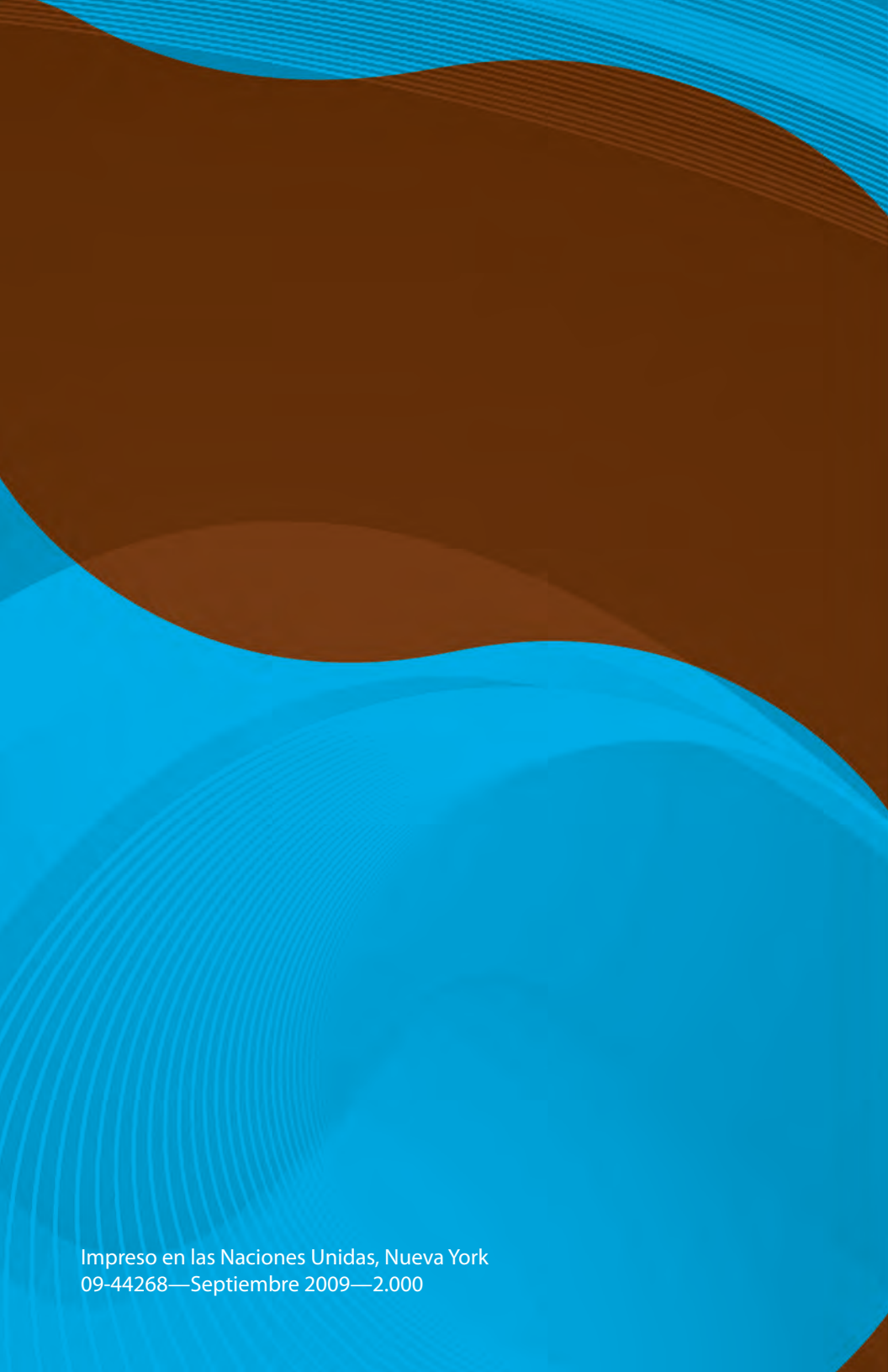
Informe del Consejo de Justicia Interna (*A/63/489/Add.1*). En este informe se presentan recomendaciones a la Asamblea General sobre

el nombramiento de tres magistrado *ad litem* para que presten sus servicios durante un año en el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

En el momento de la preparación de esta guía los números de teléfono y la ubicación de la Oficina de Administración de Justicia y de las secretarías aún no estaban disponibles. Si desea solicitar información, puede hacerlo por medio del correo electrónico a la siguiente dirección: *OAJ@un.org*

Proceso de administración de justicia en las Naciones Unidas





Impreso en las Naciones Unidas, Nueva York
09-44268—Septiembre 2009—2.000