



ORIGINAL: INGLÉS

14 de mayo 2021

**CONSEJO EJECUTIVO
INSTITUTO INTERAMERICANO PARA LA
INVESTIGACIÓN DEL CAMBIO GLOBAL
Quincuagésima primera reunión
Videoconferencia, 22 de junio de 2021
Tema de agenda: 7**

Decisión XXVIII/5: La Política de Denuncia del IAI

1. El presente documento ha sido preparado por la Dirección Ejecutiva del IAI en colaboración con el Presidente del Consejo Ejecutivo.

Antecedentes

2. La Conferencia de las Partes, en su 28a reunión (Videoconferencia, 2020), adoptó la Decisión XXVIII/5: *Política de Denuncia*, la cual: *Instruye a la Dirección Ejecutiva del IAI, en colaboración con el Consejo Ejecutivo, a revisar el manual del empleado del IAI para incluir un mecanismo de denuncia para su revisión en la 29ª reunión de la Conferencia de las Partes*

3. El *Manual del Empleado*:

... encarna las condiciones fundamentales del servicio y los derechos, deberes y obligaciones básicas del Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global (IAI). Representa los principios generales de la política del personal para la dotación de los empleados y la administración de la Dirección Ejecutiva del IAI¹.

¹ Manual del Empleado del IAI, p. 5.

La Política de Denuncia del IAI

4. La Política de Denuncia del IAI es el resultado proceso participativo en el que se invitó a los miembros de la Dirección Ejecutiva del IAI a contribuir y comentar cada borrador de trabajo. Tras la aprobación por parte de los miembros de la Dirección Ejecutiva del IAI, se presentó al Presidente del Consejo Ejecutivo el manual revisado para empleados del IAI que contiene la política de denuncia del IAI.
5. La Política implica proporcionar a los empleados, que de ser conscientes de posibles irregularidades dentro del Instituto, con un mecanismo para divulgar esa información al órgano ejecutivo en virtud del *Acuerdo para la creación del IAI* con autoridad sobre la Dirección Ejecutiva, a saber, el Consejo Ejecutivo del IAI.
6. Proporciona una garantía a los empleados que de buena fe revelen las presuntas irregularidades al Presidente del Consejo Ejecutivo tendrán protección contra las repercusiones o consecuencias adversas para el empleo.
7. El manual del empleado del IAI también fue revisado con cambios menores, destacados en amarillo, para reflejar las necesidades actuales del personal y del IAI y está disponible en el Anexo III del presente documento.
8. La Política de Denuncia del IAI se encuentra en el Anexo II del presente documento.

Recomendación

9. Se invita a la Conferencia de las Partes a considerar adoptar la decisión provisional contenida en el Anexo I del presente documento.

Anexo I

Decisiones provisionales de la Conferencia de las Partes

Política de Denuncia

Dirigida a la Conferencia de las Partes

XXIX/xx . Se invita a la Conferencia de las Partes a aprobar la Política de Denuncia y el *Manual del Empleado del IAI*.

5 POLÍTICA DE DENUNCIA

Política de Denuncia para empleados del Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global (IAI)

Introducción

La Conferencia de las Partes, en su 28a reunión (Videoconferencia), adoptó la Decisión XXVIII/5: Política de Denuncia, la cual: Instruye a la Dirección Ejecutiva del IAI, en colaboración con el Consejo Ejecutivo, a revisar el manual del empleado del IAI para incluir un mecanismo de denuncia para su revisión en la 29ª reunión de la Conferencia de las Partes (CoP-29 Videoconferencia)

[Tras la revisión y aprobación del Consejo Ejecutivo del IAI, esta política fue adoptada por las Partes en su 29ª reunión.]

I. General

El Instituto Interamericano de Investigación del Cambio Global (IAI) está comprometido con el comportamiento lícito y ético en todas sus actividades y proyectos y requiere que directores, funcionarios y demás personal actúen de acuerdo con las leyes, reglamentos y políticas administrativas aplicables del IAI y respeten los más altos estándares de ética empresarial y personal en el cumplimiento de sus deberes, responsabilidades e investigaciones.

II. Comunicación

La Organización alienta a sus directores, funcionarios y demás personal a compartir sus consultas, preocupaciones, sugerencias o quejas con el Presidente del Consejo Ejecutivo.

En caso de que el Presidente del Consejo Ejecutivo no esté disponible, las preocupaciones, sugerencias o quejas deberán ser dirigidas al 1er Vicepresidente del Consejo Ejecutivo o al 2º Vicepresidente del Consejo Ejecutivo.

Cualquier empleado, funcionario o director que crea razonablemente que alguna política, práctica, comportamiento o actividad de la Organización o de su personal está violando la ley o la política del IAI debe presentar una queja por escrito ante el Presidente del Consejo Ejecutivo de conformidad con el papel del Consejo como Órgano Ejecutivo del IAI según el Artículo VI, párrafo 1 del *Acuerdo para la creación del Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global*.

Las quejas pueden incluir, pero no se limitan a: violación ética, o una presunta violación de la ley o política administrativa, tales como discriminación, acoso o acoso sexual, presunto fraude, o sospecha de violación de cualquier otra regulación que riga las operaciones o la administración

de la Dirección Ejecutiva del IAI y sus programas

Las violaciones o presuntas violaciones pueden presentarse de forma confidencial al Presidente del Consejo Ejecutivo. Los informes de violaciones o sospechas de violaciones se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, de conformidad con la necesidad de llevar a cabo la investigación necesaria.

Los delitos contra la persona o bienes, como agresión física, agresión sexual, robo, entre otros, también deben ser denunciados inmediatamente ante personal de la policía local.

III. Sin Represalias

Un director, funcionario u otro personal que haga un informe de buena fe bajo esta Política de Denuncia o que coopere en investigaciones o investigaciones no sufrirá acoso, represalias o consecuencias laborales adversas.

El denunciante informará al Presidente del Consejo Ejecutivo de cualquier supuesto acoso, represalia o consecuencia laboral adversa derivada de la denuncia.

El Director Ejecutivo, directores, funcionarios u otro personal que tome represalias contra alguien que haya denunciado una violación de buena fe está sujeto a acciones disciplinarias hasta e incluyendo posible terminación del empleo.

Esta Política de Denuncia tiene por objeto alentar y permitir que directores, funcionarios y demás personal destaquen y planteen serias preocupaciones dentro del IAI antes de buscar una resolución fuera del IAI.

IV-. Investigación

El Presidente del Consejo Ejecutivo notificará al denunciante y reconocerá la recepción de la violación denunciada o la presunta violación en un plazo de cinco (5) días hábiles. Todos los informes serán investigados de una manera destinada a proteger la confidencialidad, de acuerdo con una investigación completa y justa, y se tomarán las medidas correctivas apropiadas si la investigación lo justifica.

El Presidente del Consejo Ejecutivo informará al reclamante sobre el procedimiento de la investigación en un plazo de 15 días hábiles a partir de la denuncia. Al final de la investigación, el Presidente presentará un resumen de la investigación al Consejo Ejecutivo del IAI.

El denunciante podrá trabajar desde su casa durante la investigación si se siente amenazado o incómodo en el entorno de la oficina o si la denuncia implica delitos contra la persona.

En caso de que la denuncia sea juzgada como de un asunto excepcionalmente grave o si el demandante crea que está amenazado, el Consejo Ejecutivo podrá determinar que la persona investigada deba suspender las actividades laborales con beneficios y salario hasta la conclusión de la investigación o hasta que se considere innecesaria esa suspensión.

V. Asuntos Contables y de Auditoría

El Consejo Ejecutivo del IAI y el Comité Financiero y Administrativo abordarán todas las inquietudes o denuncias reportadas sobre prácticas contables, controles internos o auditorías del IAI. El Presidente del Comité Financiero y Administrativo del IAI notificará inmediatamente al Presidente y Vicepresidentes del Consejo Ejecutivo del IAI cualquier queja y trabajo con el Consejo Ejecutivo del IAI hasta que se resuelva el asunto.

VI. Actuación de Buena Fe

Los directores, funcionarios y demás personal que presenten una denuncia por violación o presunta violación de alguna política, práctica o actividad de la Dirección Ejecutiva del IAI deben actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información divulgada indica una violación de una política, práctica o actividad del Instituto o de la ley aplicable del país anfitrión. Cualquier alegación que resulte infundada y que demuestre haber sido hecha maliciosa o a sabiendas de ser falsa será considerada como una infracción disciplinaria grave y está sujeta acciones disciplinarias hasta e incluyendo posible terminación del empleo.