

Propósito:

10. En esta política se establece el protocolo para realizar investigaciones en la Organización Panamericana de la Salud (“la OPS” o “la Organización”) cuando la Organización recibe una denuncia de conducta indebida en relación con miembros del personal de la OPS o personal sin condición de funcionario que trabaje en una oficina de la OPS (“personal de la OPS”), o terceros que presten servicios o realicen actividades contratadas o financiadas por la OPS.

Alcance:

20. Esta política se aplica a todas las evaluaciones preliminares de presunta conducta indebida y a todas las investigaciones completas llevadas a cabo en la OPS, independientemente de la oficina que realice la investigación.

Política y procedimientos esenciales

30. **Premisa básica:** La premisa básica de esta política es que se examinará toda denuncia de presunta conducta indebida y, si se justifica, se iniciará una investigación completa de la manera más rápida, exhaustiva y confidencial posible, con independencia e imparcialidad y de manera justa.

PARTE 1: INTRODUCCIÓN**Aspectos generales**

40. Una investigación es un proceso que tiene como propósito recopilar información y establecer los hechos. En el lugar de trabajo, las investigaciones son de índole administrativa y se llevan a cabo para determinar los hechos relacionados con una denuncia de conducta indebida. Con ese fin se entrevista a personas, se examinan registros y se recopilan datos, información y documentación.
50. Las investigaciones en el lugar de trabajo abarcan una amplia gama de asuntos y se inician en respuesta a denuncias específicas de conducta indebida o presuntas irregularidades. Aunque cada investigación es única y puede manejarse de manera diferente, esta política proporciona un conjunto común de principios rectores y procedimientos para que, en la medida de lo posible, todas las indagaciones se realicen de manera justa, transparente y uniforme.

60. En este protocolo para realizar investigaciones en el lugar de trabajo se describe en términos generales la forma en que se realizarán las investigaciones administrativas de determinación de los hechos en la OPS cuando se sospeche un posible acto de conducta indebida o se presente una denuncia a funcionarios de la Organización. En el protocolo se dispone lo siguiente:
- a) los principios rectores del proceso de investigación;
 - b) la función y el grado de autoridad del investigador;
 - c) los derechos y las obligaciones de las personas involucradas en una investigación;
 - d) la realización de entrevistas y preparación de registros;
 - e) la determinación de los hechos en el curso de una investigación;
 - f) la publicación del informe de la investigación;
 - g) las salvaguardias para proteger la integridad del proceso.
70. Debido a que cada caso es diferente y en vista del alcance y la complejidad de algunas investigaciones, podría necesitarse flexibilidad para que cada investigación se efectúe de manera apropiada y cada caso se evalúe según sus propios méritos.

PARTE 2: PRINCIPIOS RECTORES

Independencia

80. La independencia es un principio primordial para que la investigación sea justa y creíble. El investigador debe estar en condiciones de mantener su independencia en todo momento y tener la libertad necesaria para llevar a cabo la investigación y determinar los hechos sin influencia externa ni temor a represalias. Por consiguiente, se debe tener en cuenta la independencia al decidir quién realizará la investigación y cómo.
90. La independencia puede conducir a una investigación más exhaustiva y completa, ya que es más probable que las personas provean información y respondan a las preguntas si creen que la información que proporcionarán será examinada por un investigador independiente y se usará de manera justa.
100. La independencia también promueve la imparcialidad debido a la expectativa de que el investigador tiene más libertad para observar y notificar hechos claramente si no tiene un interés personal o una estrecha relación de trabajo con el denunciante, con la persona objeto de la investigación o con el resultado.

Imparcialidad

110. El investigador debe ser imparcial y no tener una relación personal o de trabajo cercana anterior o actual con la persona investigada (la persona objeto de la investigación), ya que eso podría comprometer o dar la impresión de comprometer el resultado de la investigación.
120. Una denuncia no es una indicación de que realmente haya habido conducta indebida y corresponde al investigador determinar los hechos pertinentes. Al hacerse cargo de esta importante tarea, el investigador debe ser justo, imparcial y minucioso.
130. Si un investigador tiene un conflicto de intereses real o percibido o no puede realizar una investigación imparcial, debe notificarlo de manera apropiada y oportuna al Director Adjunto y al Asesor Jurídico, y recusarse. Si la investigación ya se ha iniciado y se descubre un conflicto de intereses, el investigador también debe notificar al Director Adjunto y al Asesor Jurídico, y retirarse de la investigación. En esos casos, el Director Adjunto coordinará con el Asesor Jurídico para determinar las medidas necesarias, incluida la contratación de un investigador externo, según proceda.
140. Un investigador no puede realizar una investigación en los siguientes casos:
 - a) si su juicio puede verse afectado por sesgos o predisposiciones;
 - b) si ha sido testigo de la conducta en cuestión o tiene conocimiento personal de los hechos que rodean la imputación;
 - c) si tiene o ha tenido una relación personal o de trabajo cercano con cualquiera de las partes abarcadas por la investigación, o
 - d) si, debido a otros hechos o circunstancias, una persona razonable podría creer que podría haber un conflicto de intereses.
150. La persona que interpone la denuncia (el denunciante) o la persona objeto de la investigación deben informar al Director Adjunto cuanto antes si creen que el investigador tiene un conflicto de intereses real o aparente y no puede realizar una investigación objetiva. El Director Adjunto pedirá a la Oficina de Ética que tome una determinación sobre el conflicto de intereses notificado. Si la Oficina de Ética determina que hay un conflicto de intereses, el Director Adjunto coordinará con el Asesor Jurídico para tomar la medida que proceda, incluida la contratación de un investigador externo.
160. En el curso de la investigación, el investigador debe permanecer objetivo y mantener la apariencia de objetividad mientras procura recabar información sobre todos los hechos pertinentes.

Justicia

170. Para ser eficaz, el investigador debe ser justo. Con ese fin, debe mantener una mente clara y abierta, y no tener opiniones preconcebidas antes del inicio de la investigación. También es necesario que el investigador sea veraz en relación con todas las partes y se abstenga de exagerar u omitir información pertinente que se haya obtenido en el curso de la investigación.
180. La función principal del investigador es determinar los hechos y proteger la integridad del proceso. Por lo tanto, si el investigador descubre información que implique o exonere a la persona objeto de la investigación, esta información deberá reflejarse en sus registros oficiales.

Confidencialidad

190. Todas las evaluaciones preliminares y las investigaciones completas deben llevarse a cabo de manera confidencial. El investigador proporcionará información sobre sus indagaciones solo a las personas que tengan una necesidad legítima de conocerla.
200. El investigador debe tomar precauciones razonables para proteger toda información confidencial obtenida en el curso de la investigación, así como la identidad de la persona objeto de la investigación, el denunciante y cualquier persona que proporcione información o documentación pertinentes (entrevistados).
210. Como principio general, no se informa a los supervisores que se está investigando a un subordinado. La finalidad de este principio es asegurar que los supervisores sigan siendo objetivos y proteger la reputación del personal de la OPS mientras se lleva a cabo una investigación.
220. Los asuntos que se tratan en una investigación son confidenciales, y toda persona que participe en una evaluación preliminar o en una investigación completa o que sea interrogada por un investigador no debe divulgar a otros la información analizada u obtenida, a menos que haya una necesidad legítima de que otra persona la conozca. En caso de duda, toda persona que participe en una evaluación preliminar o en una investigación completa o que sea interrogada por un investigador debe comunicarse con el investigador para pedirle orientación antes de revelar dicha información.

230. El investigador no puede prometer confidencialidad absoluta, y puede proporcionar información sobre indagaciones a personas que tengan una necesidad legítima de conocerla. Por ejemplo, se podrá informar sobre las indagaciones a las siguientes personas y entidades:
- a) el Comité Coordinador de Investigaciones, integrado por el Investigador Jefe de la Oficina de Investigaciones, el Asesor Jurídico de la OPS y el Director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos;
 - b) las personas entrevistadas por el investigador cuando sea necesario para facilitar la investigación, en cuyo caso se avisará a todos los entrevistados que toda información que proporcionen permanecerá confidencial en la medida de lo posible y no será revelada excepto cuando sea necesario;
 - c) el supervisor de un denunciante o de la persona objeto de la investigación si el supervisor tiene información que pueda ser pertinente para la investigación o si la denuncia está relacionada con irregularidades financieras o faltas graves de conducta y es necesario para proteger los intereses de la Organización o de una persona;
 - d) cuando sea necesario para asegurar el debido proceso.

PARTE 3: REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN

Propósito

240. Las investigaciones en el lugar de trabajo son procedimientos administrativos de determinación de los hechos que se realizan para examinar denuncias de conducta indebida que impliquen a personal de la OPS o a terceros que presten servicios o realicen actividades contratadas o financiadas por la OPS. Estas investigaciones se limitan estrictamente al marco jurídico y administrativo de la Organización, y se llevan a cabo dentro de él.

Función del investigador

250. La función principal del investigador es reunir información y documentación relacionados con una denuncia y determinar si se han comprobado los hechos alegados. En el desempeño de esta función, un investigador debe:
- a) descubrir los hechos, cualesquiera que sean;
 - b) llevar a cabo una investigación exhaustiva y sistemática, teniendo en cuenta todos los hechos pertinentes y siguiendo todas las pistas válidas;
 - c) llegar a una conclusión objetiva e independiente sobre si se han comprobado los hechos alegados, independientemente de la condición o la posición de la persona objeto de la investigación y la opinión de otros;

- d) resistir toda presión de llegar a una conclusión particular.
260. Una vez concluida la investigación, el asunto se remite a los funcionarios competentes de la Organización para que decidan las medidas administrativas o disciplinarias, si las hubiere, que deben adoptarse de conformidad con las normas, las políticas y los procedimientos de la Organización.
270. Las investigaciones pueden ser realizadas por más de un investigador, a discreción del investigador principal.

Deber de cooperar

280. El investigador está plenamente facultado para reunirse con el personal de la OPS que pueda tener conocimiento o información pertinente sobre un asunto que se esté investigando y hacerle preguntas.
290. Tanto en una evaluación preliminar como en una investigación completa, el personal de la OPS tiene el deber de cooperar con el investigador. Esta obligación implica ponerse a disposición para reunirse con los investigadores, proporcionar información veraz y pertinente, y responder preguntas pertinentes y razonables. También se requiere que las personas que han sido entrevistadas revisen y firmen el registro de su entrevista dentro de un plazo razonable.
300. El deber de cooperar no se aplica al Ombudsman de la OPS, dados los estándares profesionales de práctica que guían su trabajo y que generalmente prohíben revelar información confidencial sobre cualquier asunto de una organización, incluida una investigación.
310. Es incorrecto destruir documentos a sabiendas o alterar información que sea pertinente para una investigación, engañar intencionalmente a los investigadores, interferir o tomar represalias contra alguien que haya proporcionado información a un investigador o infringir la confidencialidad de una investigación.

Acceso a registros, documentos y lugares de trabajo

320. En el curso de una investigación, se debe recabar información dentro de los límites del comportamiento apropiado y ético. Los documentos preparados por el investigador deben ser objetivos y precisos, y todas las notas y registros deben estar fechados. El investigador tiene acceso pleno e irrestricto a todos los registros oficiales, documentos y dispositivos electrónicos de la Organización que crea razonablemente que puedan ser pertinentes para una evaluación preliminar o una investigación completa de un asunto particular. Eso comprende, entre otras cosas:
- a) registros, expedientes y documentos financieros, telefónicos, de personal, de compras y de otros tipos;
 - b) dispositivos de la OPS (por ejemplo, teléfonos celulares, computadoras, sistemas de seguridad), informes de uso y todo mensaje, documento o expediente que se haya creado o almacenado en los sistemas electrónicos de la Organización.
330. Para preservar y proteger la información sensible de índole médica y la privacidad de las personas, el investigador generalmente no tendrá acceso a expedientes médicos confidenciales. Sin embargo, si una imputación se refiere a fraude con el seguro de enfermedad o a abuso de la licencia por enfermedad, la Unidad de Salud y Bienestar, el médico del personal o el Seguro de Enfermedad del Personal (incluido el tercero administrador), entre otros, podrán facilitar la información médica pertinente al investigador.
340. El investigador puede copiar o examinar los archivos y registros originales en su propia oficina o en otro lugar de trabajo adecuado, y tomará todas las precauciones razonables para evitar la posibilidad de pérdida, hurto o acceso por personas no autorizadas. El investigador devolverá los archivos y registros cuanto antes a la oficina de custodia correspondiente.

Evaluación preliminar

350. Cualquier persona puede presentar una queja o una denuncia a la Oficina de Investigaciones. Al recibir una queja o una denuncia de conducta indebida, el investigador normalmente hará una evaluación preliminar para determinar si las imputaciones cumplen los requisitos mínimos para que se inicie una investigación completa. La finalidad de la evaluación preliminar es responder a tres preguntas relacionadas con los requisitos mínimos:
- a) ¿Se encuadra la denuncia dentro del mandato de la Oficina de Investigaciones?

- b) De ser cierta la conducta alegada, ¿se encuadra dentro del alcance de las normas o las políticas de la OPS?
 - c) ¿Aporta la imputación suficiente información creíble para merecer una investigación completa?
360. Las denuncias de acoso sexual o explotación y abuso sexuales que involucren a personal de la OPS o a terceros que presten servicios o realicen actividades contratadas o financiadas por la OPS no están sujetas a una evaluación preliminar y siempre estarán sujetas a una investigación completa.
370. Como parte de una evaluación preliminar, un investigador puede:
- a) examinar la información presentada por el denunciante y obtener de esa persona cualquier información adicional relacionada con el asunto denunciado;
 - b) entrevistar a las personas que puedan poseer información pertinente y examinar la documentación disponible para evaluar la credibilidad de la imputación.
380. Si tras una evaluación preliminar se determina que no se llevará a cabo una investigación completa, el funcionario pertinente de la Organización comunicará por escrito al denunciante la decisión y su fundamento, de la siguiente manera:
- a) el Director de Gestión de Recursos Humanos lo hará en asuntos relacionados con denuncias de acoso, discriminación o represalias;
 - b) el investigador lo hará en asuntos relacionados con cualquier otro tipo de presunta conducta indebida.
390. A menos que se entreviste a la persona objeto de la investigación, normalmente no se le avisará que se ha hecho una evaluación preliminar ni se le comunicarán las conclusiones del investigador. Se podría comunicar el resultado a otras personas que hayan intervenido en la evaluación preliminar si se considera necesario para proteger la reputación de la persona objeto de la investigación.
400. El investigador debe asegurarse de que toda la información y la documentación recabada en el curso de una evaluación preliminar, incluidos los productos detallados del trabajo, notas, grabaciones y otras pruebas, se mantengan debidamente en los registros oficiales. Los productos del trabajo también incluyen un resumen de las medidas tomadas por el investigador y la base de sus recomendaciones y decisiones.

Investigación completa

410. Si un investigador determina que una denuncia de conducta indebida reúne los requisitos mínimos establecidos en el párrafo 350, se iniciará una investigación completa.

Realización oportuna de las investigaciones

420. Todas las investigaciones se llevarán a cabo cuanto antes después de que se reciba una denuncia, a fin de preservar la información y la documentación pertinentes y de evitar la continuación de la presunta conducta indebida o que puedan ocurrir otros incidentes. Con ese fin, el investigador se esforzará por concluir la investigación, incluido el informe, en un plazo de seis meses, según la naturaleza, el número y la complejidad de las imputaciones. Aunque la celeridad es una consideración importante, no se debe presionar al investigador para que cumpla plazos irrazonables, y las limitaciones de tiempo no deben afectar el debido cuidado y el cronograma de actividades del investigador.

Medidas provisionales

430. El investigador considerará si se necesitan medidas preventivas provisionales para salvaguardar la información, realizar una investigación apropiada o proteger a una parte que intervenga en la investigación o los intereses de la Organización. Si es necesario, el investigador formulará una recomendación apropiada y remitirá el asunto al funcionario o los funcionarios pertinentes de la Organización para que lo examinen y tomen las medidas del caso.

Notificación de la persona objeto de la investigación

440. El investigador informará a la persona objeto de la investigación cuanto antes que la están investigando y le comunicará la índole general de la imputación. El momento de la notificación dependerá del examen y el análisis que el investigador haga de cada caso, teniendo en cuenta todas las circunstancias pertinentes, incluida la posibilidad de que se destruya o se altere información, de que se intimide a los entrevistados o de que se cometan otros actos que puedan comprometer la investigación. Por consiguiente, no es necesario informar a la persona objeto de la investigación de antemano que se hará una investigación, y el investigador podrá realizar entrevistas y obtener información antes de notificar o entrevistar a la persona objeto de la investigación.

PARTE 4: ENTREVISTAS**Determinación de las personas que serán entrevistadas**

450. El investigador tiene discreción para decidir a quiénes se debe entrevistar según las circunstancias particulares de cada caso. Después de indicar las personas que serán entrevistadas, el investigador describe las áreas de indagación y decide el orden en que se entrevistará a las personas. Para que la línea de interrogatorio sea exhaustiva y uniforme, el investigador puede preparar una lista de preguntas para cada entrevistado por adelantado, pero eso no impide que el investigador haga preguntas espontáneas o complementarias o que programe más entrevistas.

Lugar de las entrevistas

460. Las entrevistas deben realizarse en un lugar privado para evitar perturbaciones e interrupciones, proteger la identidad de la persona entrevistada y mantener la confidencialidad de las conversaciones. En la medida de lo posible, las entrevistas no deben hacerse en la oficina del entrevistado ni en el área de trabajo inmediata.

470. Las entrevistas pueden hacerse en persona, por teléfono o por videoconferencia, a discreción del investigador.

Realización de las entrevistas

480. Dado que una investigación es un procedimiento administrativo interno cuya finalidad es determinar los hechos, y no es un proceso judicial ni contencioso, los entrevistados, entre ellos la persona objeto de la investigación, no tienen derecho a estar acompañados por un abogado ni a interrogar a otras personas, incluidos otros entrevistados.

490. Normalmente, a la entrevista asisten solo el entrevistado y el investigador. Si se considera necesario, el investigador puede invitar a un tercero, como un experto en la materia o un intérprete, para que esté presente en la entrevista.

500. Con preaviso razonable por escrito, el denunciante o la persona objeto de la investigación pueden estar acompañados durante la entrevista por una persona de su elección que no sea su abogado, que no intervenga en el proceso y que no tenga un conflicto de intereses real ni percibido. Esa persona no puede participar activamente en la entrevista.

510. Se podrá entrevistar a una persona más de una vez en el curso de una investigación.

-
520. Durante una entrevista, se informará a la persona objeto de la investigación sobre la naturaleza de la imputación, el papel del investigador durante la investigación, cómo se manejará la confidencialidad y, en términos generales, qué esperar durante la investigación. En ese momento se le informará, si todavía no se ha hecho, acerca del protocolo de investigación y cualquier otra norma o política que pueda ser pertinente para la denuncia o la investigación.
530. Las entrevistas con el personal de la OPS se llevarán a cabo en uno de los cuatro idiomas oficiales de la Organización (español, francés, inglés o portugués), según la preferencia de la persona entrevistada, con intérpretes seleccionados por el investigador cuando sea necesario.
540. El investigador hará una grabación digital de las entrevistas con la persona objeto de la investigación, y podrá grabar las entrevistas con otras personas a su discreción o a petición del entrevistado. Cuando se haga una grabación, el investigador se lo comunicará debidamente al entrevistado al comienzo de la entrevista.
550. Las grabaciones se usarán, si es necesario, para corroborar o aclarar las conversaciones que hayan tenido lugar durante una entrevista. Previa solicitud, una persona cuya entrevista haya sido grabada tendrá una oportunidad razonable de escuchar la grabación.
560. El papel del investigador durante una entrevista es escuchar todas las versiones de un asunto. El investigador debe ser objetivo y respetuoso con cada entrevistado, y no tener prejuicios. La finalidad de las preguntas debe ser recabar información sobre los hechos, no opiniones.
570. Es importante que el investigador asegure a cada entrevistado, y en particular a la persona objeto de la investigación, que no se ha llegado a ninguna conclusión con respecto a la imputación y que la tarea del investigador consiste simplemente determinar los hechos pertinentes.
580. En las entrevistas, el investigador también debe obtener información sobre cualquier otra persona que pueda proporcionar información pertinente para la investigación.
590. Al final de cada entrevista, el investigador informará al entrevistado que:
- a) deberá mantener la confidencialidad de la información abordada y del registro escrito de la entrevista, como se describe a continuación;
 - b) deberá notificar todo intento de influencia, intimidación, obstrucción o represalias dirigido contra el entrevistado o de alteración de la información;
 - c) estará amparado por la *Política de protección contra las represalias*, de la OPS.
-

Registros de la entrevista

600. Después de cada entrevista, el investigador preparará un registro por escrito en el idioma en que se haya realizado la entrevista, que contendrá un resumen de la información aportada por el entrevistado.
610. Se dará al entrevistado una oportunidad razonable para que examine el registro de la entrevista y confirme que es exacto y que refleja la información comunicada al investigador. Después de que se haga todo cambio necesario, el entrevistado y el investigador firmarán el registro de la entrevista, el cual se convertirá de esa forma en un registro oficial de la entrevista. (En caso de que el entrevistado no pueda firmar personalmente el registro, se obtendrá un acuse de recibo por correo electrónico o por otro medio.) Si a un entrevistado se le da una oportunidad razonable para examinar y firmar el registro de la entrevista, pero no lo hace, se considerará que el registro es exacto.
620. Se proporcionará una copia del registro de la entrevista al entrevistado, quien deberá mantener la confidencialidad de este documento.

PARTE 5: DETERMINACIÓN DE LOS HECHO Y CONCLUSIONES**Determinación de los hechos y conclusiones**

630. Una vez concluida la investigación, el investigador evaluará la información obtenida en las etapas de entrevistas y recopilación de datos. Después evaluará la credibilidad de esta información, sopesará las pruebas y expondrá su determinación de los hechos.
640. Este análisis conducirá a uno de dos resultados posibles:
- a) *Imputación fundada*: El investigador concluye que las pruebas disponibles sustentan los hechos alegados.
 - b) *Imputación infundada*: El investigador concluye que las pruebas disponibles no sustentan los hechos alegados de una de dos maneras:
 - *Los hechos imputados no se produjeron*: Las pruebas indican que el acto investigado no se produjo como se alega.
 - *Los hechos imputados no son concluyentes*: Las pruebas disponibles son insuficientes para sustentar los hechos alegados.

Imputaciones maliciosas o frívolas

650. Además de determinar que una imputación es infundada, un investigador puede concluir que una imputación se hizo de mala fe. En la política de la OPS se dispone que se pueden tomar medidas disciplinarias contra una persona que haga una imputación que sea intencionalmente falsa o engañosa. Por consiguiente, el investigador debe incluir en su informe toda conclusión de este tipo. En general, las imputaciones de mala fe pueden caracterizarse de las siguientes formas:

- *imputación maliciosa*: imputación contra una persona que causa daño y se hace sin causa justa o motivo apropiado;
- *imputación frívola*: imputación sin fundamento que ocasiona vergüenza o angustia a la persona objeto de la investigación.

PARTE 6: INFORMES**Informe de la investigación**

660. El investigador preparará un informe escrito después de una investigación completa. Este informe contendrá las determinaciones de hecho y las conclusiones, así como un análisis de toda la información importante recopilada durante la investigación. Los registros de las entrevistas y demás documentos pertinentes se adjuntarán como anexos al informe.
670. El informe de la investigación no debe contener opiniones o conclusiones sobre si se han infringido reglamentos, normas o políticas de la Organización, ni recomendaciones sobre medidas que puedan tomarse contra cualquier parte implicada en la investigación, incluida la persona objeto de la investigación, o sobre la imposición de medidas administrativas o disciplinarias.
680. El investigador puede formular recomendaciones de carácter general para mejorar los procedimientos administrativos, fortalecer los controles internos y mitigar los riesgos futuros. Sin embargo, estas recomendaciones no deben incluirse en el informe de investigación, sino que deben constar en un documento separado, como un memorando de transmisión o un informe preparado después de la investigación.

Divulgación del informe de la investigación

690. El informe de la investigación y todos los documentos obtenidos en el curso de una investigación o que hayan sido preparados por el investigador se consideran productos del trabajo y, por ende, confidenciales, y no podrán publicarse ni darse a conocer. Por esta razón, el informe debe marcarse como “confidencial” y no podrá proporcionarse a ninguna de las partes, excepto de la forma que se especifica a continuación.
700. El investigador entregará el informe de la investigación al funcionario o a la entidad de la OPS que tenga la responsabilidad principal de adoptar medidas o tomar una decisión sobre el asunto investigado, como se especifica a continuación.
710. Los informes sobre denuncias de conducta indebida de personal de la OPS normalmente se remitirán al Director de Gestión de Recursos Humanos, quien decidirá si se han infringido reglamentos, normas o políticas de la Organización y si se iniciarán procedimientos administrativos o disciplinarios, o de ambos tipos, de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal y las políticas aplicables. Al mismo tiempo, se enviará una copia del informe al Asesor Jurídico.
720. Los informes sobre denuncias de conducta indebida de un contratista, vendedor, proveedor o tercero que realice actividades contratadas o financiadas por la OPS normalmente se presentarán al Director de Administración para que determine qué medida, si corresponde, debe tomarse contra la persona o la empresa en cuestión. Al mismo tiempo, se enviará una copia del informe al Asesor Jurídico.
730. Nadie más recibirá copia del informe de la investigación, ni siquiera el denunciante, la persona objeto de la investigación o los entrevistados que hayan proporcionado información o cooperado en la investigación.

Notificación

740. Después de presentar su informe al funcionario apropiado de la Organización, el investigador avisará a la persona objeto de la investigación al respecto y comunicará al denunciante que la investigación ha concluido y que se ha enviado un informe al funcionario correspondiente.

Comunicación de las conclusiones a los auditores externos

750. Previa solicitud por escrito, el investigador proporcionará a los auditores externos de la Organización una copia del informe de la investigación cuando sea necesario en el curso normal de una auditoría.
-

Autoridades nacionales

760. Solo el Director de la OPS, en consulta con el Asesor Jurídico, podrá remitir un asunto a las autoridades gubernamentales pertinentes, entre ellas las fuerzas del orden.

Protección de la información

770. El investigador deberá tomar medidas razonables, de acuerdo con las políticas de la OPS en materia de seguridad de la tecnología de la información y retención de documentos, para proteger y salvaguardar debidamente toda la documentación obtenida en el curso de una investigación, a fin de evitar que se pierda o que sea robada, destruida, manipulada o consultada sin autorización.

Responsabilidades

780. La Oficina de Investigaciones (INV) es responsable de revisar y modificar esta política según sea necesario.