



---

## Política de Protección Contra y Prevención del Acoso y la Discriminación

## 1. Objetivo general:

- 1.1. CGIAR se compromete a brindar un entorno de trabajo inclusivo y seguro que esté sin ninguna forma de acoso y discriminación, y a fomentar una cultura laboral en la que el personal de CGIAR se sienta facultado para denunciar inquietudes sobre conductas inapropiadas.
- 1.2. CGIAR se guía por un principio de cero tolerancia a las formas de acoso, incluido el abuso de autoridad, la intimidación, el acoso sexual o la discriminación, tal como se define en esta Política. Cero tolerancia significa que todos los informes de conducta inapropiada se toman en serio y que los perpetradores de mala conducta deben rendir cuentas por sus acciones. Este principio también significa que se prohíben las represalias contra quienes denuncian las violaciones de las normas de conducta de CGIAR, incluidas las especificadas en esta Política.
- 1.3. CGIAR toma las medidas necesarias para prevenir conductas indebidas en el lugar de trabajo y para responder adecuadamente cuando la prevención no ha logrado garantizar el bienestar de su fuerza laboral y proteger la reputación de excelencia e integridad de CGIAR. Con este fin, el propósito general de esta Política es:
  - Brindar una comprensión clara de los tipos de comportamientos que están prohibidos;
  - Resumir las obligaciones del personal y las responsabilidades especiales de los gerentes y supervisores para prevenir y abordar los conflictos en el lugar de trabajo y las conductas inapropiadas.

## 2. Ámbito

- 2.1. Esta Política se aplica a todo el personal de CGIAR, personal temporal, consultores a largo plazo, aprendices, pasantes y estudiantes (“Personal” o “Miembros del personal”). Se espera que los terceros, incluidos consultores, contratistas, proveedores, representantes y socios, acaten las normas establecidas en este documento.
- 2.2. CGIAR reconoce que es posible que no pueda exigir esta Política para ciertos socios, como gobiernos y agencias externas independientes. CGIAR puede poner condiciones específicas en los acuerdos de asociación o finalizar asociaciones en función del incumplimiento de los estándares descritos en esta Política por parte de un socio. Si no es posible incluir tales disposiciones en el acuerdo de asociación, se requiere un análisis de riesgo cuidadoso para determinar si CGIAR puede seguir trabajando con el socio específico.
- 2.3. Esta Política cubre la conducta que ocurre en o fuera del lugar de trabajo, incluidos los viajes oficiales, la capacitación relacionada con el trabajo y los eventos sociales, y en un contexto privado fuera del horario laboral donde la conducta afecta el entorno laboral del destinatario.

## 3. Definiciones

- 3.1. **Conducto prohibido** se refiere a todas las formas de acoso y discriminación. El Anexo a esta Política brinda una lista no exhaustiva de comportamientos que pueden constituir una conducta prohibida.
- 3.2. **Discriminación** es cualquier diferenciación injustificable entre personas o grupos o el trato injusto o perjudicial de diferentes categorías de Personal, basado en motivos tales como raza, género, identidad/expresión de género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad de una persona, idioma o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable. La

discriminación implica acciones directas o indirectas que se basan en distinciones o prejuicios que tienen el propósito o el efecto de tratar a una persona o grupo de personas de manera inequitativa o injusta. La discriminación puede manifestarse a través del acoso o el abuso de autoridad.

- 3.3. **Acoso** se refiere a cualquier conducta no deseada u ofensiva que haya tenido, o que razonablemente se podría esperar que tenga, el efecto de: (1) ofender, humillar, avergonzar o intimidar a otra(s) persona(s), y (2) crear un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil y/o interferir irrazonablemente con la capacidad de otra(s) persona(s) para realizar sus funciones en el trabajo. El acoso puede ocurrir mediante palabras (escritas o habladas), gestos o acciones, y puede estar dirigido a una o varias personas, en cualquier nivel. Existen diferentes tipos de conductas de acoso, incluido el abuso de autoridad, la intimidación o el acoso, el acoso sexual y la discriminación. Cualquier persona de cualquier identidad de género puede ser víctima de cualquier tipo de acoso.
- 3.4. **Acoso sexual** es cualquier comportamiento no permitido y no deseado de naturaleza sexual, ya sea verbal o físico, que sea ofensivo o cree un ambiente de trabajo hostil o intimidante. El acoso sexual puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones no solicitadas de favores sexuales o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda esperarse o percibirse razonablemente como intimidante, ofensivo o humillante para otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo o se convierte en una condición de empleo. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del sexo opuesto o del mismo sexo y sin importar el rango y el estatus de las personas involucradas.
- 3.5. Cuando el acoso sexual lo comete una persona en posición de influir en la carrera o las condiciones laborales de la víctima, la conducta se denomina acoso en retribución y también puede constituir un abuso de autoridad. El acoso sexual en retribución ocurre cuando se buscan favores sexuales, ya sea bajo la promesa expresa o implícita de una recompensa por aquiescencia o amenazas expresas o implícitas de acción perjudicial por el rechazo. Si bien esta forma de acoso sexual suele surgir cuando una persona de mayor rango se aprovecha indebidamente de su puesto para tratar de obtener favores sexuales de un subordinado, también puede ocurrir entre colegas, sin importar su antigüedad.
- 3.6. **Abuso de autoridad** es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de una persona hacia otros, ya sea mediante un incidente único o una serie de incidentes. Es muy grave cuando el presunto infractor usa la influencia, el poder o la autoridad para influir indebidamente en la carrera o las condiciones de empleo de otro (por ejemplo, mediante decisiones sobre asignaciones, renovación de contratos, evaluación del desempeño o promoción). El abuso de autoridad o abuso de poder puede incluir intimidación, amenazas expresas o implícitas, chantaje o coerción.
- 3.7. **Intimidación** es un comportamiento ofensivo, cruel, intimidatorio, insultante o humillante repetido que perjudica a una persona o un grupo de individuos. El acoso puede ser físico, verbal, visual o escrito.
- 3.8. **Acoso cibernético** se refiere a situaciones de conducta no deseada o agresiva, perpetradas mediante medios electrónicos o sociales que pueden dañar, amenazar o desmoralizar a los destinatarios, y pueden ocurrir durante o fuera del horario laboral.
- 3.9. **Acoso** es el término que se utiliza cuando un grupo de personas somete a una persona a intimidación. Al igual que la intimidación, el acoso generalmente ocurre repetida y regularmente durante un período de tiempo.

#### 4. Declaraciones de póliza

- 4.1. CGIAR reconoce que el acoso en cualquier forma tiene el potencial de impactar severamente la salud mental y el bienestar físico, disminuir la productividad, crear divisiones dentro de los equipos y es costoso para la organización.
- 4.2. El personal es responsable de crear una cultura segura para todos y debe abstenerse de cualquier conducta prohibida según se define en esta política.
- 4.3. CGIAR tiene tolerancia cero para el acoso y la discriminación.
- 4.4. **Frecuencia:** el acoso normalmente implica eventos persistentes o repetitivos en lugar de un hecho único o aislado. Sin embargo, un incidente puntual se considera acoso según su naturaleza y gravedad.
- 4.5. **Intención:** la intención del perpetrador no determina si ocurrió el acoso; un acto que una persona perciba razonablemente como ofensivo constituye acoso, sin importar que haya tenido esa intención.
- 4.6. **Conducta no considerada como Acoso:** los gerentes y supervisores pueden tener que hacer evaluaciones o decisiones con las que sus supervisados pueden no estar de acuerdo; por ejemplo, sobre el desempeño o las tareas laborales. Al hacerlo, tienen la responsabilidad de dar una retroalimentación equilibrada, franca, clara y constructiva y, si es necesario, tomar las medidas correctivas apropiadas. A menos que dicha evaluación, decisiones o acciones se realicen de manera ofensiva o intimidante, o se usen para tomar represalias contra su supervisado, tales acciones normalmente no constituirían acoso.
- 4.7. **Víctimas de acoso o discriminación:** Todo miembro del personal que sufra acoso o discriminación, o sea testigo de que un miembro del personal es acosado o discriminado, deberá tomar medidas inmediatas, lo que incluye alentarlos a buscar asesoramiento o denunciar la conducta ofensiva, decirle a la persona infractora que su conducta es inadecuada; o buscar consejo sin revelar los nombres de los involucrados.
  - 4.7.1. Se alienta al personal a emprender esfuerzos para resolver disputas y discutir el comportamiento inapropiado en una etapa temprana, si es posible. Los gerentes deben estar disponibles para cualquier persona que desee presentar una queja y deben reconocer la seriedad de las quejas presentadas y respetar la delicadeza y confidencialidad del asunto. Con el consentimiento de la persona que les informa las inquietudes, los gerentes pueden acercarse a Recursos Humanos para buscar más orientación o para hacer un informe formal del asunto.
  - 4.7.2. Si una situación no se puede resolver de manera informal, o un miembro del personal no recibe el apoyo que necesita, puede acercarse a Ética y Conducta Comercial ([Ética en CGIAR - CGIAR](#)) o utilizar la línea directa (anónima) de denuncias de Lighthouse ([Lighthouse Services: Iluminación de la integridad corporativa \(lighthouse-services.com\)](#)) para denunciar cualquier conducta prohibida. Los próximos pasos se determinarán de acuerdo con los procedimientos aplicables.
- 4.8. **Violaciones de la política:** el incumplimiento o las violaciones de esta Política pueden constituir una mala conducta y aplicarse medidas disciplinarias de acuerdo con los procedimientos disciplinarios o al

Manual de políticas de personal pertinentes.

## 5. Responsabilidades

5.1. **Al personal** se le exige lo siguiente:

- a) Tomar medidas inmediatas si observa que un colega puede estar sujeto a una conducta inapropiada y brindar apoyo a los interesados;
- b) Comunicar a sus colegas sobre conductas que consideran ofensivas y que les gustaría detener;
- c) Recordar activamente a los colegas la conducta adecuada y el comportamiento respetuoso;
- d) Informar cualquier sospecha, acusación o evidencia de una posible violación de esta Política, ya sea que hayan experimentado o presenciado el comportamiento; consulte la Política de denuncia de irregularidades para obtener más detalles;
- e) Cooperar en cualquier investigación; y
- f) Participar en capacitaciones y apoyar a Ética y Conducta Comercial en campañas de concientización para terceros, participantes de proyectos y comunidades locales.

5.2. **A las Juntas del Centro de CGIAR** se les exige lo siguiente:

- a) Defender una cultura organizacional ética al adoptar activamente esta Política, al marcar la pauta y al predicar con el ejemplo;
- b) Asegurarse de que todo el personal tenga acceso, esté familiarizado y conozca sus responsabilidades de conformidad con esta Política;
- c) Exigir a las entidades de CGIAR que implementen esta Política;
- d) Participar en capacitaciones sobre las obligaciones de los funcionarios de gobierno de CGIAR con respecto a esta Política; y
- e) Supervisar el cumplimiento de esta Política.

5.3. **Al Liderazgo y Gestión de CGIAR** se les exige lo siguiente:

- a) Demostrar su compromiso de brindar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso al mantener el más alto nivel de comportamiento profesional y conducta personal;
- b) Comunicar comportamientos respetuosos en el lugar de trabajo y responsabilizar a quienes les reportan por mantener un ambiente de trabajo respetuoso. Además, los gerentes deben monitorear el bienestar y tomar medidas inmediatas para detener comportamientos inapropiados que otros puedan encontrar ofensivos o que puedan contribuir a un ambiente de trabajo hostil;
- c) Asegurarse de que no se muestre ni circule material potencialmente ofensivo en el lugar de trabajo;
- d) Empezar esfuerzos para resolver disputas entre el personal en una etapa temprana y ponerse a disposición de aquellos que deseen plantear inquietudes sobre el comportamiento inapropiado de otros en confianza y manejar esas inquietudes de manera rápida y efectiva; y
- e) Reconocer la seriedad de cualquier queja presentada y respetar la delicadeza y confidencialidad del asunto. Con el consentimiento de la persona que le informa las inquietudes, la Gerencia puede acercarse a Personas y Cultura o Recursos Humanos para buscar más orientación o para hacer un informe formal del asunto.

5.4. **El Defensor del Pueblo** podrá:

- a) Brindar asesoramiento confidencial a pedido para la resolución informal de conflictos interpersonales. El Defensor del Pueblo está disponible para todo el personal y brinda su apoyo mediante orientación individual, mediación o diálogo facilitado de forma confidencial.

**5.5. Ética y Conducta Comercial es:**

- a) Responsable de la implementación de esta Política y de la realización de los procedimientos ante situaciones de acoso y discriminación en colaboración con Personas y Cultura.

**6. Implementación**

6.1. CGIAR se asegurará de que todos aquellos que están cubiertos por esta Política entiendan y cumplan con sus responsabilidades.

6.2. Todo el personal recién contratado recibirá orientación sobre esta política y se ofrecerá capacitación anual sobre esta política al personal.

**7. Denuncia**

7.1. El personal debe ser consciente de los riesgos. Si un miembro del personal sospecha un incumplimiento de la política o es víctima de comportamientos inapropiados, es importante que lo denuncie. El personal debe usar los mecanismos establecidos en la Política sobre denuncia de irregularidades y protección contra represalias con respecto a la denuncia, o consultar [Ética en CGIAR – CGIAR](#) para más información.

7.2. El liderazgo de CGIAR quiere garantizar un entorno seguro para todo el personal. Todas las denuncias recibidas serán tratadas con discreción, sensibilidad y confidencialidad. Toda persona involucrada en la recepción y tramitación de denuncias de supuestas infracciones a esta Política tiene el deber de mantener la confidencialidad del proceso. Por lo tanto, la información debe compartirse solo cuando sea necesario.

7.3. CGIAR no tolera ninguna forma de represalia. Se han implementado medidas apropiadas para proteger de represalias a una persona que denuncie irregularidades y haga un informe de buena fe.

**8. Renuncia a esta Política**

8.1. No se puede ofrecer ninguna exención de esta Política.

**9. Gestión de documentos**

**Cuadro de gestión**

| Oficial que rinde cuentas  | Oficial Responsable | Partes consultadas  |
|--|---------------------|---|
| Elwyn Grainger-Jones   | Andrew Giddings     | Comunidades de práctica:<br>Personas y Cultura<br>Auditoría interna<br>Legal (en curso) |
| <b>Documentos relacionados</b>   |                     |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Ética y Conducta Comercial</li> </ul> |                     |   |

| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de protección: protección y prevención de conductas sexuales inapropiadas, explotación y abuso, y trata de personas</li> <li>• Política sobre denuncia de irregularidades y protección contra represalias</li> <li>• Procedimiento para el Manejo de Informes de Supuestas Malas Conductas</li> </ul> |                |            |                    |
|---|----------------|------------|--------------------|
| Revisión histórica  |                |            |                    |
| Versión   | Fecha efectiva | Aprobación | Resumen de Cambios |

## ANEXO I

Los ejemplos a continuación no son exhaustivos y están destinados a usarse como guía sobre lo que puede constituir una conducta inapropiada y prohibida.

### Los ejemplos de acoso incluyen:

- Uso de lenguaje ofensivo, chistes, chismes o burlas en referencia a características tales como apariencia, género, estado personal, orientación sexual u origen étnico;
- Insultos raciales y estereotipos negativos de un individuo o grupo;
- Retención deliberada de información o recursos para socavar el desempeño laboral del objetivo;
- Supervisión excesiva del trabajo sin razón legítima;
- Ejercicio de una presión sostenida sobre el objetivo para que participe en actividades no relacionadas con el trabajo;
- Exhibición de imágenes o materiales escritos que sean ofensivos, obscenos o censurables.

### Los ejemplos de abuso de autoridad incluyen:

- El acoso sexual “*en retribución*” por un supervisor o persona en una posición de autoridad con respecto al estado de empleo del objetivo;
- Solicitar al personal que haga favores personales o recados;
- Presionar al personal para distorsionar los hechos o romper las reglas;
- Coerción o represalia contra una persona que presenta una queja en virtud de esta Política.

### Los ejemplos de intimidación incluyen:

- Comportamiento agresivo repetido, incluso intimidación, amenazas o lenguaje abusivo;
- Humillar, burlarse o menospreciar constantemente a alguien, especialmente frente a colegas;
- Ignorar o excluir repetidamente a alguien de las actividades de la oficina o dejar de lado a alguien hablándole o no escuchándolo;
- Establecimiento periódico de objetivos y plazos de trabajo claramente inalcanzables.

### Los ejemplos de acoso cibernético incluyen:

- Compartir cosas denigrantes y humillantes sobre el objetivo por correo electrónico masivo o chat masivo;
- Difundir mentiras o chismes sobre el objetivo en las redes sociales;
- Enviar mensajes de texto o correos electrónicos amenazantes o acosadores directamente al objetivo;

- Publicación y/o circulación de datos personales u otra información destinada a humillar al objetivo.

Los ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Insinuaciones sexuales o contacto físico deliberados y no solicitados, o proximidad física cercana innecesariamente no deseada;
- Comentarios u observaciones de orientación sexual sobre la apariencia o las características físicas de una persona;
- Invitaciones a actividades sociales o “citas” si persisten después de que el destinatario haya rechazado tales invitaciones;
- Lenguaje o gestos groseros, sugestivos y obscenos, o la narración de chistes o historias sexuales atrevidas u obscenas;
- La exhibición de materiales de naturaleza sexual en el lugar de trabajo.

Los ejemplos de comportamiento o trato discriminatorio incluyen:

- Dar un trato menos favorable basado en el género, el estado u otras características personales;
- No recomendar o considerar al objetivo para la promoción u otra insinuación por motivos de una característica protegida;
- Dar evaluaciones de desempeño más favorables al personal de un género, y no por el desempeño individual;
- Exclusión social en base a las características personales de una persona;
- Denigrar festivales culturales o religiosos o hacer comentarios irrisorios sobre las creencias de una persona;
- Tratamiento desdeñoso o la expresión de suposiciones estereotipadas sobre un grupo al que pertenece la persona.