



---

## Política de protección: protección y prevención de conductas sexuales inapropiadas, explotación y abuso, y trata de personas

Decisión Electrónica del Consejo del Sistema  
Diciembre de 2022

El inglés es el idioma oficial de CGIAR; para las políticas de CGIAR, en la medida en que existan inconsistencias entre esta versión y la versión en inglés, prevalecerá la versión en inglés.

## 1. Objetivo general:

- 1.1. Realizamos investigaciones, programas y operaciones de forma segura para todas las personas con las que tenemos contacto. Al realizar nuestro trabajo, entramos en contacto con una amplia variedad de personas, incluidos menores y adultos vulnerables, ya sea en el trabajo de campo, como parte de los programas de educación para jóvenes, que viven y trabajan en campus, como parte de investigaciones que involucran seres humanos, y más.
- 1.2. El propósito de esta Política es establecer los estándares para garantizar buenas prácticas de protección hacia los menores, adultos vulnerables y todas las demás personas, incluidas aquellas que pueden verse afectadas por nuestro trabajo y aquellas en las comunidades más grandes donde opera CGIAR. Se prohíbe explícitamente a todo el personal participar en actividades que impliquen abuso, maltrato, explotación sexual, trata de personas o incumplimiento de buenas prácticas de protección hacia menores, adultos vulnerables y todas las demás personas. Esta Política se adoptó para crear un entorno en el que las preocupaciones por la seguridad y el bienestar de menores y adultos puedan plantearse y manejarse de manera justa y justa, priorizando los mejores intereses de aquellos que son vulnerables.

## 2. Ámbito

- 2.1. Esta Política se aplica a todo el personal de CGIAR, el personal temporal, los consultores y los contratistas externos en funciones similares al personal, los aprendices, los pasantes y los 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, en base a un análisis de riesgo cuidadoso, optar por no trabajar con dichos socios, 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.
- 2.3. Esta política se aplica a todo el personal, tanto durante como fuera de las horas de trabajo, y sin importar dónde ocurrió el comportamiento cuestionable. El personal deberá seguir esta política cuando desempeñe sus deberes y responsabilidades oficiales y en su conducta personal dentro y fuera del lugar de trabajo. Todas las personas cubiertas por esta Política deben ser conscientes de que su conducta y actividades fuera del lugar de trabajo, incluso si no están relacionadas con sus funciones oficiales, pueden comprometer la buena reputación y los mejores intereses de CGIAR.
- 2.4. Respetamos las leyes, la cultura, las tradiciones y las prácticas de las comunidades en las que trabajamos. Cumplimos con la legislación en todas las jurisdicciones operativas donde sea seguro hacerlo. Esto incluye legislación de protección y bienestar infantil local, nacional e internacional. Si nuestras políticas y procedimientos difieren de las leyes locales y esta Política tiene expectativas más rigurosas, se debe seguir esta Política.

## 3. Definiciones

- 3.1. Un **menor** es una persona menor de 18 años.

- 3.2. Un **adulto** es una persona que tiene 18 años de edad o más.
- 3.3. Una **persona vulnerable**, sin importar la edad, es alguien que tiene una capacidad limitada para proteger sus propios intereses. Los ejemplos incluyen agricultores analfabetos, personas desempleadas o empobrecidas, inmigrantes, refugiados, ancianos frágiles, minorías étnicas y mujeres en una sociedad patriarcal tradicional. Las personas vulnerables no pueden protegerse contra el daño, el abuso o la explotación sexual.
- 3.4. **Explotación sexual** es cualquier abuso real o intento de una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder o confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona. El término “abuso sexual” se refiere a la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Esta definición incluye las relaciones sexuales con un menor, definido como un “ser humano menor de dieciocho años” en la Convención sobre los Derechos del Menor. Cualquier persona de cualquier identidad de género puede ser víctima de explotación sexual. Los ejemplos de explotación y abuso sexual incluyen sexo transaccional, solicitar sexo transaccional, agresión sexual, violación y cualquier tipo de actividad sexual con un menor, real o simulada, en Internet o cualquier otro medio.
- 3.5. **Protección** se refiere a las medidas preventivas, de respuesta y de derivación adoptadas para proteger a los menores y adultos vulnerables, para asegurar que ninguna persona sufra ningún tipo de daño como causa de su compromiso con la Organización o como resultado de las acciones de uno de sus representantes. Esto incluye asegurar que cuando existan preocupaciones sobre el bienestar de un menor o una persona vulnerable o cuando un menor o una persona vulnerable haya sido objeto de daño, se tomen las medidas apropiadas y oportunas para abordarlo.
- 3.6. **Trata de personas** es la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas mediante la fuerza, el fraude o el engaño, con el fin de explotarlas. Adultos y menores de todas las edades y de todos los orígenes pueden convertirse en víctimas de la trata de personas, que ocurre en todas las regiones del mundo. Los traficantes a menudo usan la violencia o agencias de empleo fraudulentas y falsas promesas de educación y oportunidades laborales para engañar y coaccionar a sus víctimas.

#### 4. Declaraciones de póliza

- 4.1. **Cultura organizacional.** La protección es un aspecto clave de nuestra cultura organizacional. Todo el Personal que se relacione directa o indirectamente con menores o adultos vulnerables debe actuar de acuerdo con los principios descritos en este documento. El personal se compromete con una responsabilidad compartida para la protección de todas las personas que participan y/o se benefician de los programas y/o actividades de CGIAR. Se delegarán funciones y responsabilidades específicas de protección al personal para incorporar de manera efectiva prácticas organizativas seguras en todos los programas, operaciones y actividades. CGIAR es transparente sobre las preocupaciones de protección que ocurren dentro de CGIAR, de acuerdo con las regulaciones de privacidad y los marcos legales.

#### Protección contra la explotación sexual

- 4.2. Tenemos cero tolerancia hacia cualquier forma de explotación o abuso sexual de cualquier persona, ya sea menor o adulto. El personal no participará en ninguna actividad sexual con personas menores de 18 años, sin importar la mayoría de edad o el consentimiento local. Una creencia errónea en cuanto a la edad de un menor no es una defensa.
- 4.2.1. La actividad sexual incluye todas las formas de actividad y abuso de naturaleza sexual, con o sin contacto físico. El personal tiene estrictamente prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por favores sexuales o actos sexuales con menores. El personal no deberá abusar de su cargo para negar servicios y asistencia a los menores, ni dar un trato preferencial para solicitar actos sexuales, favores, regalos, pagos de cualquier tipo o ventaja.
- 4.2.2. El personal tiene prohibido participar en la producción, la distribución, la importación, la recepción o la posesión de cualquier imagen de pornografía infantil (por ejemplo, cualquier representación visual de conducta sexualmente explícita que involucre a personas menores de 18 años).
- 4.2.3. Esta Política es fundamental para la capacidad de CGIAR de proteger a las personas del abuso, salvaguardar la reputación de CGIAR y brindar una guía clara. Esta Política garantiza los más altos estándares de comportamiento del personal y minimiza el riesgo de que los abusadores ingresen a nuestra organización. Cualquier miembro del personal que se involucre en abuso sexual, acoso sexual, maltrato, explotación o incumplimiento de buenas prácticas de protección ha cometido una falta grave y enfrentará el despido o la rescisión del contrato.
- 4.3. El abuso y la explotación infantil violan los derechos fundamentales del menor y los derechos humanos. También pueden ser actos delictivos. Somos transparentes en el enfoque para prevenir y responder a cualquier violación de protección infantil a lo largo de nuestras cadenas de suministro, asociaciones y relaciones con terceros. Cumplimos con todas las leyes, los estatutos, los reglamentos y los códigos aplicables vigentes, que incluyen:
- Normas Internacionales del Trabajo sobre Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso (1973 y 1999)
  - Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Menor (1990)
  - Carta de la Unión Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Menor (1999)
  - Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y menores, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000)
  - Boletín del Secretario General de la ONU: Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (2017 y siguientes)
  - Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido de 2015
  - Ley de Protección de las Víctimas de la Trata de los EE. UU. (2000)
  - USAID ADS 303 Disposición estándar obligatoria, Trata de personas (julio de 2015)

### Protección contra la trata de personas

- 4.4. El personal no puede participar, ofrecer recursos ni apoyar a personas u organizaciones

asociadas con la trata de personas. La trata de personas, también conocida como tráfico de personas o esclavitud moderna, es un delito que consiste en obligar o coaccionar a una persona para que proporcione trabajo o servicios, o para participar en actos sexuales transaccionales. La coerción puede ser sutil o manifiesta, física o psicológica. La explotación de un menor para el sexo transaccional es trata de personas, sin importar si se utilizó alguna forma de fuerza, fraude o coerción.

## Protección en la Investigación

- 4.5. **Evaluaciones de riesgo.** CGIAR realizará evaluaciones de riesgo anuales para identificar los riesgos de protección y conducta sexual inapropiada, clasificar las actividades de alto riesgo y documentar los pasos que se siguen para reducir o eliminar los riesgos. Para cada proyecto de investigación científica, CGIAR espera que su personal esté continuamente consciente del potencial de los riesgos de protección. Las evaluaciones de riesgos se revisarán y actualizarán a lo largo del ciclo de vida de los proyectos de investigación.
- 4.6. **Imágenes e Información Personal.** El principio primordial de CGIAR es mantener el respeto y la dignidad en la representación de los niños, las familias y las comunidades. El uso permitido de fotografías, imágenes u otras semejanzas de niños o adultos vulnerables y su información personal nunca debe comprometer nuestros deberes de cuidado y protección.

Implementaremos las mejores prácticas al usar imágenes e información personal de niños o adultos vulnerables:

- a) Antes de fotografiar o filmar, evalúe y procure cumplir con las tradiciones o restricciones locales para reproducir imágenes personales.
  - b) Antes de fotografiar o filmar, obtenga el consentimiento informado de un padre o tutor del menor y dé una explicación de cómo se utilizará la fotografía o película;
  - c) Garantice que las fotografías, películas y videos presenten a todos de manera digna y respetuosa y no de manera vulnerable o sumisa, y no estigmaticen a la comunidad, la familia o la persona;
  - d) Asegúrese de que cualquier persona cuya imagen represente a CGIAR esté vestida adecuadamente y no en poses que puedan verse como sexualmente sugestivas;
  - e) Cerciórese de que las imágenes sean representaciones honestas del contexto y los hechos;
  - f) Trate con suma importancia la confidencialidad de los menores en el trabajo de CGIAR y nunca proporcione los datos personales de un menor a personas no autorizadas. Esto también se aplica cuando el material se pone a disposición de terceros. Los nombres completos nunca deben darse junto con otros identificadores como la fecha de nacimiento o la comunidad;
  - g) Las imágenes, los materiales y la información personal relativa a las personas se almacenarán en una base de datos segura y de acceso restringido protegida con contraseña;
  - h) El mal uso de las imágenes o la información personal de cualquier persona se tratará de la misma manera que otras infracciones de esta Política.
- 4.7. CGIAR está comprometido con la confidencialidad al compartir información confidencial sobre cualquier persona que participe o se beneficie de los programas de CGIAR. En el caso de un

incidente o alegación de protección, la información que identifica a las personas solo se compartirá según sea necesario con la debida consideración para la seguridad de los menores, los adultos vulnerables, los testigos, los informantes y los sujetos de las quejas.

- 4.8. La investigación se realizará de acuerdo con el Código de Ética de Investigación de CGIAR y cualquier norma aplicable. La investigación puede requerir la participación de personas marginadas o vulnerables. Los investigadores no excluirán a los grupos vulnerables de los estudios en función de las posibles complicaciones, sino que tomarán medidas informadas para proteger a las personas y los grupos vulnerables. Los investigadores deben asegurarse de que los planes de investigación minimicen la posibilidad de coerción, influencia indebida o manipulación, y maximicen la probabilidad de un consentimiento informado válido. Se requiere el consentimiento informado de un padre o tutor legal antes de comenzar cualquier investigación científica que involucre a un menor.

### Prevención

- 4.9. No permitiremos a sabiendas que ninguna persona sea empleada, contratada o comprometida como miembro del personal, si se sabe que la persona ha sido condenada o ha cometido abuso o explotación sexual o delitos relacionados contra cualquier persona, incluidos menores y adultos vulnerables.
- 4.10. Personas y Cultura o Recursos Humanos de CGIAR realizará verificaciones de antecedentes de conducta, verificaciones de antecedentes penales cuando corresponda, y recopilará referencias de empleo antes de extender las ofertas de empleo. Esta es una medida de selección para asegurar que ninguna persona con antecedentes de explotación o abuso sexual sea empleada por CGIAR.

### Responsabilidad

- 4.11. CGIAR investigará de manera justa, completa, profesional y rápida todas las sospechas de mala conducta y abuso sexual (consulte el Procedimiento sobre el manejo de informes de presunta mala conducta). CGIAR tomará todas las medidas correctivas apropiadas en caso de que se produzca una violación de esta Política.
- 4.12. Si se determina que el personal que trabaja en nombre de las entidades de CGIAR o los socios de CGIAR ha violado esta Política, estará sujeto a medidas disciplinarias que incluirán el despido o la terminación de su contrato o, según la violación, la remisión a las autoridades locales por posible enjuiciamiento delictivo. La consulta debe realizarse con un asesor legal y de Ética y Conducta Comercial antes de comprometerse con las autoridades locales sobre un asunto específico.
- 4.13. Cuando CGIAR haya causado daño a un menor o adulto vulnerable, tomará medidas inmediatas para remediar ese daño. Es responsabilidad de CGIAR, de las entidades de CGIAR y/o de los socios de CGIAR resarcir a las víctimas de abuso sexual, mala conducta o explotación, en la medida de lo posible. Las personas afectadas pueden solicitar ayuda de Ética y Conducta

Comercial, Oficiales de Recursos Humanos, Supervisor o Gerentes. Pueden apoyarse por alguien de su propia elección para servir como su representante o defensor.

## **5. Responsabilidades**

5.1. El personal debe comportarse de manera consistente con los valores éticos fundamentales de CGIAR, seguir el Código de Ética y Conducta Comercial de CGIAR y cumplir con todas las leyes aplicables que protegen a los menores y adultos vulnerables del abuso sexual, lo que incluye, entre otros;

- a) Defender la dignidad de toda persona con la que entren en contacto al procurar que su conducta muestre siempre respeto y sensibilidad cultural en cuanto al lenguaje, las conversaciones, los gestos y el tacto;
- b) Ofrecer y crear un entorno de trabajo seguro que proteja a los menores, adultos vulnerables y todos los demás de todas las formas de abuso y explotación sexual;
- c) Tratar a todas las personas y sus familias con respeto, sin importar su raza, color, género, idioma, religión, nacionalidad, política, discapacidad, etnia, casta, orientación sexual u otra condición;
- d) Nunca participar en actividades sexuales o tener una relación sexual con cualquier persona menor de 18 años, sin importar la mayoría de edad/consentimiento local o la costumbre local;
- e) Revelar de inmediato todos los cargos, condenas y otros resultados de delitos relacionados con el abuso o la explotación sexual, incluidos los previstos en la ley tradicional o que ocurrieron antes o durante la asociación con CGIAR;
- f) Evitar cualquier circunstancia en la que un miembro del personal esté solo con un(os) menor(es) en el contexto de nuestro trabajo. Los Representantes de GGIAR deben tener al menos otro adulto presente cuando estén en presencia de un menor;
- g) No invitar a menores no acompañados a una residencia privada, a menos que estén en riesgo inmediato de lesiones o peligro físico;
- h) Nunca usar un lenguaje o un comportamiento hacia menores o personas vulnerables que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo o con la intención de humillar;
- i) Preservar la confidencialidad de la información personal sobre cualquier persona, sin importar su edad o estado;
- j) Informar cualquier sospecha, alegato o evidencia de una posible violación de esta Política, ya sea que hayan experimentado o presenciado el comportamiento;
- k) Cooperar en cualquier investigación relacionada con un problema de protección o abuso sexual; y
- l) Participar en capacitaciones de protección y mala conducta y apoyar a la Oficina de Ética en campañas de concientización para terceros, personal del proyecto 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 la Política de Protección de CGIAR;
- d) Participar en capacitaciones sobre las obligaciones de los funcionarios de gobierno de

- CGIAR con respecto a esta Protección; y
- e) Supervisar el cumplimiento de esta Política mediante la revisión periódica de las evaluaciones de riesgos de protección y los planes de mitigación, la realización de auditorías periódicas de la implementación de esta Política y la realización de un seguimiento y evaluación periódicos, objetivos e independientes por parte de terceros del Programa de Protección de CGIAR.

**5.3. Al liderazgo ejecutivo se le exige lo siguiente:**

- a) Demostrar el cumplimiento personal de esta Política;
- b) Construir y promover una cultura organizacional ética y predicar con el ejemplo;
- c) Asegurarse de que todo el personal tenga acceso, esté familiarizado y conozca sus responsabilidades de conformidad con esta Política;
- d) Cerciorarse de que todos los miembros del equipo de liderazgo pertinente estén completamente capacitados e informados sobre esta Política y reciban apoyo y orientación sobre su implementación en sus operaciones;
- e) Garantizar que todo el personal reciba actualizaciones periódicas y capacitación sobre esta Política y su aplicación;
- f) Tomar medidas decisivas con respecto a cualquier incumplimiento de esta Política según lo justifiquen las circunstancias; y
- g) Proteger de represalias a las personas que denuncien sospechas de mala conducta de buena fe.

**5.4. A la Ética y Conducta Comercial se le exige lo siguiente:**

- a) Defender esta Política, apoyar la adopción de esta Política, difundirla en todas las oficinas de CGIAR y coordinar las respuestas de protección y salvaguardia de las personas vulnerables y los menores en todo CGIAR;
- b) Brindar asesoramiento sobre la implementación de esta Política;
- c) Revisar esta Política periódicamente, proponer actualizaciones según corresponda y apoyar a las entidades de CGIAR en la implementación de esta Política;
- d) Permitir que todo el personal reciba actualizaciones periódicas y capacitación anual sobre esta Política y su aplicación;
- e) Brindar asesoramiento técnico sobre la implementación y gestión del proceso de denuncia e investigación de sospechas de mala conducta;
- f) Documentar y denunciar periódicamente la violación de la política a la Junta del Sistema de CGIAR o su Comité designado; y
- g) Junto con los puntos focales de ética de CGIAR, asegurarse de que todas las denuncias y preocupaciones relacionadas con las violaciones de esta Política se (a) se tomen en serio, (b) se investiguen de manera justa, completa, profesional y rápida; y (c) se traten de acuerdo con las directrices del CGIAR, sin importar la identidad del denunciante, el presunto perpetrador o las víctimas.

**5.5 A los líderes de CGIAR se les exigirá lo siguiente:**

- a) Construir y promover una cultura organizacional ética y predicar con el ejemplo;
- b) Demostrar el cumplimiento personal de esta Política;
- c) Asegurarse de que todo el personal a nivel de la identidad tenga acceso, esté familiarizado

- y conozca sus responsabilidades de conformidad con esta Política;
- d) Asegurarse de que todos los miembros de CGIAR del consejo de revisión de ética de la investigación de la Entidad estén totalmente capacitados e informados de esta Política y reciban apoyo y orientación sobre su implementación en sus operaciones;
  - e) Cuando sea necesario, tomar medidas decisivas con respecto a cualquier incumplimiento de esta Política según lo justifiquen las circunstancias;
  - f) Cerciorarse de que todos los acuerdos contractuales con socios y proveedores que estén asociados y trabajen en nombre de CGIAR incluyan una disposición en la que acuerden cumplir con esta Política en todos los aspectos importantes;
  - g) Identificar y mitigar los riesgos relacionados con la protección en cada proyecto financiado por CGIAR y capturarlos adecuadamente en sus registros de riesgo;
  - h) Garantizar que las medidas de protección de los menores y las personas vulnerables se integren en los procesos y prácticas internos centrales pertinentes. Esto incluye implementar procedimientos efectivos de reclutamiento, verificación de antecedentes y referencias y diligencia debida para garantizar que las entidades de CGIAR no contraten ni retengan a ninguna persona con un historial comprobado de violaciones de protección, conducta sexual inapropiada, abuso o explotación sexual; y
  - i) Garantizar que todo el personal reciba actualizaciones periódicas y capacitación sobre esta Política y su aplicación.

## 6. Implementación

- 6.1. CGIAR se asegurará de que todos aquellos que estén cubiertos por esta Política entiendan y cumplan con sus responsabilidades para proteger a los menores y prevenir la explotación o el abuso. Es imperativo que el trabajo de ciencia, investigación y políticas no cause daños no intencionales a los menores.
- 6.2. Todo el personal recién contratado recibirá orientación sobre esta política de protección.
- 6.3. Se ofrecerá capacitación anual sobre esta Política al personal. CGIAR también creará e implementará campañas de concientización sobre abuso y explotación sexual, dirigidas al personal, las partes interesadas y los socios.

## 7. Denuncia

7.1 Sea consciente de los riesgos. Si sospecha un incumplimiento de la política, es importante que lo informe para notificar a la gerencia. Utilice uno de los mecanismos siguientes para asegurarse de que se pueden tomar las medidas adecuadas:

- Comuníquese con Ética y Conducta Comercial mediante [ethics@cgiar.org](mailto:ethics@cgiar.org)
- Use la línea directa de CGIAR mediante <https://www.lighthouse-services.com/cgiar>

7.2 El liderazgo de CGIAR cree que todos son responsables y desean garantizar un entorno seguro para todo el personal.

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 La parte responsable es la que puede aprobar una renuncia. Antes de que se pueda aprobar una exención de póliza, se debe consultar a la Oficina de Asuntos Legales y la Oficina de Gestión de Riesgo Institucional para identificar posibles riesgos legales.

## 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> <li>• Política de Protección Contra y Prevención del Acoso y la Discriminación</li> <li>• Política sobre denuncia de irregularidades y protección contra represalias</li> <li>• Procedimiento para el Manejo de Informes de Supuestas Malas Conductas</li> <li>• Política sobre denuncia de irregularidades y protección contra represalias</li> </ul> |                     |   |                    |
| <b>Revisión histórica</b>   |                     |   |                    |
| Versión   | Fecha efectiva      | Aprobación  | Resumen de Cambios |
|   |                     |   |                    |