



Qué es y dónde acudir cuando:

Guía de bolsillo del CGIAR sobre sospechas o denuncias de acoso, acoso sexual, explotación y abuso sexuales, discriminación, abuso de autoridad y represalias.



Definiciones y políticas pertinentes

Las políticas que establecen las definiciones y que figuran a continuación, se aplican a todo el personal, incluido el personal temporal, los consultores, las personas en formación, los becarios y los estudiantes ("Personal").

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.

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.

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.

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.

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 Política contra el acoso Decisión Electrónica del Consejo del Sistema 20 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. Página 3 de 8 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.

Represalia se refiere a cualquier acción u omisión perjudicial injustificada, directa o indirecta, que se recomienda, se amenaza o realiza debido a que una persona se ha involucrado en una actividad protegida. Las represalias pueden incluir acciones administrativas adversas, tales como, pero no limitadas a: a) Terminación del empleo b) Descenso injustificado o reducción del salario base c) Negación de oportunidades de promoción. d) Evaluaciones de desempeño deficientes injustificadas e) Cambios en los deberes del trabajo u otras decisiones negativas que afectan los términos y condiciones de empleo de la persona f) Retención de recursos por asignaciones de trabajo 1 Marco de Ética de CGIAR (aprobado por la Junta de Administración del Sistema el 3 de octubre de 2019): Valores Éticos Fundamentales (Integridad, Dignidad y Respeto, Sostenibilidad, Excelencia e Innovación, Colaboración). Política sobre denuncia de irregularidades Decisión Electrónica del Consejo del Sistema Página 3 de 7 g) Causar deliberadamente daño profesional dentro de la comunidad científica. h) Denegación injustificada de autoría en publicaciones o trabajos de investigación

Actividad protegida se refiere a cualquiera de los siguientes: a) Denunciar sospechas de mala conducta mediante los mecanismos de informe establecidos b) Asistir a un denunciante que informa sospechas de mala conducta mediante los mecanismos de denuncia establecidos c) Cooperar con una investigación debidamente autorizada (por ejemplo, como testigo en una investigación luego de un informe de sospecha de mala conducta) o procedimiento de auditoría d) Recurrir al Centro: proceso de resolución de quejas y controversias específico o procedimientos establecidos en la Política de Resolución de Controversias de CGIAR, según corresponda.

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.

POLÍTICAS RELEVANTES:

- *CGIAR Code of Ethics and Business Conduct for Staff*
- *CGIAR Policy on Protection Against and Prevention of Harassment and Discrimination*
- *CGIAR Safeguarding Policy – Protection Against and Prevention of Sexual Misconduct, Exploitation and Abuse, and Human Trafficking*
- *CGIAR Policy on Whistleblowing and Protection from Retaliation*

Recursos y materiales de formación pertinentes

Las personas afectadas pueden elegir entre los distintos canales para abordar estas malas conductas. En algunos casos, los mecanismos de resolución informal pueden resolver los problemas y evitar que la situación se agrave hasta el punto de hacer necesaria una denuncia formal.

ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN

Oficina de Ética Empresarial y Conducta – Ethics and Business Conduct Office (EBC)

EBC proporciona asesoramiento y orientación confidenciales al personal de CGIAR sobre cuestiones relacionadas con la conducta ética. Para ello, se basa en las políticas aplicables del CGIAR. Además, la EBC también está aquí para orientar al personal de CGIAR en la búsqueda del lugar adecuado dentro de la organización para sus necesidades.

Asesoramiento

El personal de CGIAR puede recurrir al Instituto de Roma como fuente de asesoramiento y/o como recurso adicional para obtener asesoramiento y orientación confidenciales. También dispone de las competencias necesarias para ayudar al personal a gestionar procesos complejos de acoso y abuso. Se puede contactar directamente con el Instituto en (petra.miczaika@romeinstitute.org).

El Programa de Asistencia al Empleado de CIGNA, al que está inscrito todo el personal de CGIAR SO, ofrece servicios de asesoramiento y terapia.

Wellness@CGIAR

Wellness@CGIAR es un grupo de recursos dirigido por empleados (ERG), que cuenta con el apoyo de la función GDI del CGIAR y está compuesto por personal de todo el CGIAR. Wellness@CGIAR organiza actividades centradas en el mantenimiento de la salud y el bienestar físico y emocional. Entre ellas se incluyen seminarios/webinars educativos sobre bienestar, concursos, debates en grupo y otras actividades prácticas centradas en la salud. El ERG está abierto a todos y ofrece un foro para que el personal se exprese abiertamente.

Para más recursos sobre bienestar, pulse [aquí](#).

Proceso de resolución informal

El objetivo del proceso de resolución informal es abordar las preocupaciones y resolver los conflictos lo antes posible de manera justa, respetuosa y no contradictoria. El CGIAR alienta, cuando proceda, el uso de canales y mecanismos informales por parte de los presuntos autores y las personas agraviadas. Los procesos formales e informales no son mutuamente excluyentes. La elección de abordar el asunto a través de opciones informales no impide el paso posterior a un proceso

Dirigirse al presunto autor del hecho

La intervención temprana y directa ante comportamientos percibidos como ofensivos puede ser eficaz para garantizar el cese de cualquier conducta inapropiada. Por lo tanto, se anima al personal del CGIAR a que, si se sienten cómodos, den a conocer sus preocupaciones al presunto autor lo antes posible y le pidan que deje de hacerlo. Esto puede hacerse en persona o por escrito.

La oficina del Ombudsperson

La intervención informal de un tercero imparcial también puede ser un mecanismo eficaz para evitar que un conflicto interpersonal vaya a más y ayudar a que cese cualquier conducta inapropiada. CGIAR ha puesto en marcha una Oficina del Defensor del Pueblo para ayudar al personal y a los consultores a resolver los problemas interpersonales e institucionales. La nueva Ombudsperson de CGIAR es la Dra. Anu Rao, Ph.D.

Se puede contactar con Anu por correo electrónico para concertar citas. Anu se adhiere a los principios, ética y valores, así como a las normas de práctica, de la Asociación Internacional de Ombudsmen. Esto significa que la Oficina del Ombudsman de CGIAR es un recurso para la equidad y un recurso imparcial, independiente, informal y confidencial para CGIAR.



Ombudsperson

Anu Rao | a.rao@cgiar.org
confidential & off the record



Proceso de denuncia formal

Existen múltiples opciones para denunciar formalmente una conducta indebida. Las dos vías principales son:



Whistleblowing hotline

www.lighthouse-services.com/cgiar
anonymous & confidential



Email the Ethics team

ethics@cgiar.org
confidential

No existe un plazo específico para presentar una denuncia después de que se hayan producido los hechos denunciados. Sin embargo, se anima a las personas que denuncien hechos a que lo hagan, en la medida de lo posible, lo antes posible después de que se hayan conocido los hechos pertinentes, ya que el paso del tiempo puede afectar a la capacidad del CGIAR para investigar el asunto y, cuando esté justificado, adoptar medidas disciplinarias. Más información [aquí](#) sobre la vía de investigación seguida por EBC.

Siempre queda la posibilidad de:



Reach out to:
Supervisor

Human Resources/People & Culture
Internal Audit

MATERIAL DE FORMACIÓN PERTINENTE DE CGIAR:

- *Llevar nuestra ética a 2022 y más allá*
- *Acoso sexual en el lugar de trabajo: Lo que los empleadores deben saber*

Se ofrece una amplia gama de recursos de apoyo al personal, como formación en línea, herramientas, asesoramiento y mucho más. Para más información, consulte [el Centro de conocimientos sobre género, diversidad e inclusión](#).



Contact

✉ contact@cgiar.org

🌐 www.cgiar.org

Ombudsperson

Anu Rao | a.rao@cgiar.org

Whistleblowing hotline

www.lighthouse-services.com/cgiar

Ethics team

ethics@cgiar.org