
	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 1 de 15

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	2
3.	APLICABILIDAD	2
4.	ALCANCE.....	3
5.	DEFINICIONES.....	3
6.	PRINCIPIOS Y NORMAS.....	5
7.	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES	6
8.	PREVENCIÓN Y MONITOREO	7
9.	DENUNCIA Y RESPUESTA AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	7
10.	DERECHOS DE LAS PARTES	9
11.	RESPONSABILIDAD.....	10
14.	APROBACIÓN DE LA POLÍTICA	10
15.	CONTROL DE VERSIONES.....	11
	ANEXO 1: CANAL DE DENUNCIAS.....	13
	ANEXO 2: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE EJEMPLOS DE CONDUCTAS INDEBIDAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO (INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL)	14

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 2 de 15

1. INTRODUCCIÓN

Esta Política de Prevención del Acoso y la Discriminación se ha diseñado de manera que refleje el firme compromiso de la Alianza de Bioversity International y el CIAT (en lo sucesivo, “la Alianza”) con la integridad, el cumplimiento de la legislación y una conducta ética.

La Alianza se compromete a ofrecer un ambiente seguro para todos sus empleados, libre de discriminación por cualquier motivo y de acoso, incluido el acoso sexual. La Alianza aplicará una política de tolerancia cero para toda forma de acoso sexual, tratará todos los incidentes con seriedad e investigará con prontitud todas las acusaciones de acoso sexual.

La presente Política reúne elementos importantes del [Código de Ética y Conducta de la Alianza](#). Se busca reforzar mensajes clave y expectativas relacionadas con garantizar un entorno laboral seguro para todos nuestros colaboradores.

2. OBJETIVO


La Alianza se compromete a garantizar un entorno seguro, libre de discriminación y acoso (incluido el acoso sexual) en sus actividades y operaciones. Conforme a este compromiso, la presente Política busca proporcionar una guía eficiente y responsable para la prevención y respuesta a la discriminación y el acoso (incluido el acoso sexual).

La Alianza tiene cero tolerancia hacia la discriminación y el acoso (incluido el acoso sexual) y, mediante la adopción de esta Política, la Alianza demuestra tanto su compromiso como sus contribuciones a prevenir que ocurra discriminación y acoso y garantiza una respuesta oportuna, imparcial y eficaz a las acusaciones de esta naturaleza.

La presente Política proporciona una comprensión universal de la prevención de la discriminación y el acoso sexual, conductas que representan una infracción del comportamiento aceptable para la Alianza, una serie de mecanismos de denuncia y un consenso acerca de las funciones y responsabilidades con respecto a la prevención del acoso sexual.

3. APLICABILIDAD

Esta Política brinda un marco global, respetando todas las leyes y normativas vigentes de los países donde operamos. Si la Política de Prevención del Acoso y la Discriminación de la Alianza difiere de las leyes locales y nuestra Política posee expectativas más rigurosas, los requisitos de la presente Política se suman a cualquier otro requisito que por ley corresponda.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03

Debido a que las labores pueden implicar la participación de más de un país, nos esforzamos por cumplir con todas las leyes aplicables. Todo conflicto entre legislaciones deberá referirse a la Oficina Jurídica de la Alianza para su revisión.

4. ALCANCE

4.1 Esta Política aplica a todos los empleados (incluidos miembros del personal, trabajadores temporales, practicantes, consultores), miembros de la Junta Directiva y a todas las personas que están empleadas por la Organización o mantienen una relación contractual con ella, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, en su conducta personal dentro y fuera del lugar de trabajo, así como al participar en cualquier empleo o actividad externa.

4.2 La Alianza no tolerará ninguna forma de acoso (incluido el acoso sexual) u otro comportamiento discriminatorio o inadecuado en el lugar de trabajo. Se prohíbe a los empleados discriminar o acosar a otros, ya sea dentro de las instalaciones de la Alianza o en cualquier otro lugar, sea dentro o fuera del horario laboral.


4.3 La presente Política aplica igual a hombres y a mujeres y ofrece a los empleados que son víctimas de acoso una serie de mecanismos de denuncia. Las personas que no están empleadas por la Alianza, pero que sean acosadas por empleados, pueden presentar una denuncia ante la Organización conforme a esta Política, cuando la discriminación o el acoso se haya dado en el lugar de trabajo o mientras el acosador trabajaba para la Alianza.

4.4 Todas las personas que se relacionen con la Organización, ya sea un gerente o supervisor, un empleado, consultor, estudiante, candidato o un ciudadano en general, tienen derecho a un entorno libre de intimidación y acoso.

5. DEFINICIONES

Discriminación: toda distinción injustificada entre personas o grupos, así como cualquier trato desigual, injusto o perjudicial hacia diferentes categorías de Personal, basado en motivos como raza, género, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma u otra característica protegida por la legislación aplicable.

Abuso de autoridad: uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de una persona hacia otras, ya sea mediante un incidente aislado o una serie de incidentes. Este comportamiento reviste especial gravedad cuando la persona involucrada se vale de su influencia, poder o autoridad para afectar de manera indebida la trayectoria profesional o las condiciones laborales de otra (p. ej., mediante decisiones sobre asignación de funciones, renovación de contrato, evaluaciones de desempeño o ascenso). El abuso de autoridad puede manifestarse a través de intimidación, amenazas explícitas o implícitas, chantaje o coacción.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
		VERSIÓN: 03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	Página 4 de 15

Acoso: se refiere a cualquier conducta indeseada u ofensiva que haya tenido, o que razonablemente pueda esperarse que tenga, el efecto de (1) ofender, humillar, avergonzar o intimidar a otra persona y/o (2) crear un entorno laboral hostil o intimidante y/o interferir de manera injustificada en la capacidad de otra persona para desempeñar sus funciones.

- Frecuencia: el acoso suele manifestarse mediante actos persistentes o reiterados; sin embargo, un hecho aislado también puede considerarse acoso, dependiendo de su naturaleza y gravedad.
- Intención: no se requiere que exista intención por parte del autor para que un acto se considere acoso; basta con que una persona lo perciba razonablemente como ofensivo.


Acoso sexual: el acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual, ya sea verbal, física o de otro tipo, que resulte ofensiva o cree un entorno laboral hostil o intimidante. Consiste en cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de favores sexuales, conducta física o verbal o gestos de carácter sexual o cualquier otro comportamiento de carácter sexual que pueda razonablemente esperarse o percibirse que ofenda o humille a otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, consiste en una condición del empleo o crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Cuando el acoso sexual es cometido por una persona que tiene capacidad de influir en la carrera o las condiciones laborales de la víctima, la conducta se denomina acoso *quid pro quo* y también puede constituir un abuso de autoridad. El acoso sexual *quid pro quo* ocurre cuando se solicitan favores sexuales mediante promesas —explícitas o implícitas— de recompensas a cambio de la aceptación, o mediante amenazas —también expresas o implícitas— de represalias en caso de negativa. En general, este tipo de acoso se da cuando una persona en una posición jerárquica superior se aprovecha de su cargo para intentar obtener favores sexuales de alguien subordinado; sin embargo, también puede presentarse entre compañeros de trabajo, sin importar su jerarquía.

Aunque habitualmente implica un patrón de comportamiento, puede darse como un único incidente. El acoso sexual puede ocurrir entre personas de sexo opuesto o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas, o bien, agresores.

El acoso sexual puede adoptar la forma de una conducta física, verbal o no verbal no deseada, que puede incluir entre otros, lo siguiente:

- a. Contacto físico no deseado, que incluye desde tocamientos hasta agresión sexual.
- b. Formas verbales de acoso sexual, entre ellas, alusiones y sugerencias sexuales no deseadas; insinuaciones sexuales; comentarios con connotación sexual; chistes o insultos relacionados con el sexo; comentarios sobre el cuerpo de una persona o preguntas sobre la orientación o vida sexual de una persona.
- c. Formas no verbales de acoso sexual, entre ellas gestos no deseados, silbidos, exhibición indecente o la exposición no deseada de imágenes u objetos explícitamente sexuales.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03

- d. Mensajes no deseados de carácter sexual, enviados por correo electrónico, SMS, mensajes de voz y otros medios electrónicos, ya sea utilizando dispositivos de TI de la Alianza o equipo/móviles personales.
- e. Acoso sexual vinculado a oportunidades de empleo/contratación, ascenso, capacitación o de desarrollo o el ofrecimiento de incrementos de salario u otros beneficios laborales a cambio de favores sexuales.


El acoso sexual no debe confundirse con la descripción de relaciones personales estrechas, establecida en el [Código de Ética y Conducta de la Alianza](#).

El Anexo 2 presenta un listado no exhaustivo de ejemplos de conductas indebidas relacionadas con la discriminación y el acoso (incluido el acoso sexual).

6. PRINCIPIOS Y NORMAS

La Alianza colabora en la prevención de la discriminación y el acoso (incluido el acoso sexual) mediante los siguientes principios rectores. Estos principios resumen nuestro compromiso universal, de conformidad con las disposiciones específicas establecidas en el [Código de Ética y Conducta de la Alianza](#).

- 6.1. La Alianza reconoce que el acoso, en cualquiera de sus formas, puede afectar gravemente la salud mental y el bienestar físico, disminuir la productividad y generar divisiones dentro de los equipos, además de representar un alto costo para sus organizaciones miembro. Por ello, nos comprometemos a tomar todas las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas.
- 6.2. La Alianza mantiene una política de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación. El Personal es responsable de contribuir activamente a una cultura institucional segura, y todos deben abstenerse de incurrir en cualquier conducta prohibida según lo establecido en esta Política.
- 6.3. Se alienta al Personal a abordar los conflictos de manera oportuna y, cuando sea posible, a dialogar sobre comportamientos inapropiados en las etapas iniciales.
- 6.4. Las personas en posiciones de liderazgo, en todos los niveles de la Organización, deberán estar disponibles para recibir denuncias, reconocer la seriedad de cada caso y actuar con sensibilidad y confidencialidad.
- 6.5. La Alianza se compromete a investigar con rigor todos los incidentes creíbles de conducta indebida o de daño significativo que le sean reportados. Durante el proceso de investigación, se hará todo lo posible por proteger la privacidad y la confidencialidad de las personas involucradas.
El incumplimiento de esta Política puede constituir una conducta indebida y conllevar medidas disciplinarias, de conformidad con los procedimientos o manuales de personal aplicables.
- 6.6. Asimismo, la Alianza reafirma su compromiso con la sensibilización y la prevención de todas las formas de discriminación y acoso (incluido el acoso sexual). Nos comprometemos a prevenir la discriminación y el acoso mediante capacitación y actividades de sensibilización.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03

6.7. La Alianza se compromete a proteger de represalias a las partes denunciantes que actúen de buena fe. No toleraremos ninguna forma de represalia contra una persona que haya planteado una inquietud o que de buena fe haya denunciado acoso sexual.

7. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES

7.1 RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS, GERENTES Y SUPERVISORES

La Alianza se compromete a actuar de manera ética, honesta y confiable. Todo miembro del personal es responsable de crear y mantener un entorno de trabajo libre de acoso, intimidación y discriminación, en el cual se respete plenamente la dignidad.

7.1.1 Los empleados son responsables de


- I. Conducirse de acuerdo con el [Código de Ética y Conducta de la Alianza](#).
- II. Tratarse unos a otros con comprensión, dignidad y respeto.
- III. Reportar cualquier sospecha, acusación o evidencia de discriminación o acoso (incluido el acoso sexual), ya sea que hayan sufrido, perpetrado o atestado el comportamiento, de conformidad con las disposiciones de la Política de Denuncia de Irregularidades.
- IV. Cooperar en toda investigación relacionada con un incidente.
- V. Cumplir con la legislación nacional vigente.
- VI. Participar en capacitaciones sobre prevención de la discriminación y el acoso y brindar apoyo al Oficial Sénior de Ética en campañas de sensibilización.
- VII. Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Política y estar conscientes de su deber de asistencia, que significa comportarse de una manera que respete y fomente los derechos mutuos y los derechos de las personas a las que prestan sus servicios.

7.1.2 Los gerentes y supervisores son responsables de

- I. Crear y promover una cultura institucional ética y liderar mediante el ejemplo.
- II. Demostrar cumplimiento personal de la presente Política.
- III. Brindar asistencia a la en la investigación y resolución de denuncias.
- IV. Asegurar que las medidas para la prevención de la discriminación y el acoso se incorporen en las prácticas y procesos internos fundamentales relevantes.

7.1.3 La Organización es responsable de

- I. Abogar por una cultura institucional ética mediante la adopción activa de esta Política y marcar la pauta.
- II. Brindar un entorno seguro que promueva la implementación de la presente Política.
- III. Asegurar que todos los empleados tengan acceso, se familiaricen y conozcan sus responsabilidades en virtud de esta Política.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03

- IV. Crear conciencia sobre las conductas que pueden interpretarse como acoso sexual, por ejemplo, durante las reuniones con el personal y procesos de inducción.
- V. Brindar orientación sobre la manera en que se pueden presentar al empleador las denuncias sobre acoso sexual.
- VI. Atender las denuncias y asegurar que se resuelvan de manera rápida, confidencial y justa.
- VII. Preocuparse de que todas las discusiones, comunicaciones y acciones se gestionen con delicadeza y la mayor confidencialidad.
- VIII. Asegurar que todos los empleados de la Alianza reciban actualizaciones y capacitaciones periódicas sobre esta Política y su aplicación.
- IX. Tomar medidas disciplinarias contra toda persona bajo la dirección del empleador que somete a un empleado a acoso sexual.

7.2 CONFIDENCIALIDAD

La Alianza no divulgará el nombre de un denunciante o las circunstancias relacionadas con la denuncia a ninguna persona, salvo cuando sea necesario a fin de investigar la denuncia o tomar medidas disciplinarias.

8. PREVENCIÓN Y MONITOREO

8.1. Sensibilización, comunicación y difusión de información sobre la prevención


La Alianza, a través del Oficial Sénior de Ética, asegura la constante comunicación y difusión de información para apoyar la aplicación efectiva de esta Política y para sensibilizar sobre la prevención de la discriminación y el acoso (incluido el acoso sexual).

Estos esfuerzos de divulgación y comunicación garantizarán la distribución de material sobre discriminación y acoso a todos los empleados y partes interesadas y que se utilicen las herramientas y canales adecuados en las campañas de sensibilización sobre acoso sexual.

La Alianza velará por la incorporación de los estándares sobre discriminación y acoso en la documentación para contratación, material/sesiones de inducción y en cursos y talleres.

9. DENUNCIA Y RESPUESTA AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Cualquier persona que sea objeto de discriminación y acoso (incluido el acoso sexual) deberá, en la medida de lo posible, informar al presunto agresor que su conducta no es deseada ni bien recibida. La Alianza reconoce que el acoso sexual puede darse en relaciones de desigualdad (es decir, entre un supervisor y un subordinado inmediato) y que no siempre es posible manifestar incomodidad y, por tanto, ofrece múltiples mecanismos para apoyar a los empleados con la adopción de medidas si creen que están siendo objeto de discriminación/acoso sexual, sin importar quién sea su presunto agresor.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 8 de 15

Los miembros del personal deben estar atentos a cualquier conducta dirigida a su persona que pueda percibirse como no deseada. En algunas situaciones, es posible que una persona no se dé cuenta de que su comportamiento es inadecuado o indeseable. Como vía de resolución, el Personal puede optar por solicitar asesoría y canalizar sus inquietudes a través del mecanismo adecuado para la presentación de inconformidades (gestionado por Recursos Humanos). Las leyes laborales locales y la naturaleza de dichas inquietudes serán los factores determinantes respecto a este mecanismo.

Una denuncia formal se da cuando la persona presenta sus inquietudes ante las entidades/comités autorizados por las leyes nacionales o ante el Oficial Sénior de Ética, utilizando el Formulario de Denuncia de Acoso Sexual de la Alianza o a través de los mecanismos de reporte de Lighthouse. Eso garantizará una investigación pronta y exhaustiva, de acuerdo con las leyes nacionales y la presente Política.

9.1 Canal de denuncias

El Personal debe reportar cualquier denuncia por discriminación o acoso (incluido el acoso sexual), de conformidad con la Política de Denuncia de Irregularidades de la Alianza.

El **Servicio de Denuncia de Irregularidades de la Alianza** se describe en el Anexo 1.


9.2 Canales alternativos de denuncia

El personal puede hacer una denuncia directa por medio de los siguientes canales adicionales:

1. **El supervisor inmediato:** los empleados pueden comunicar sus inquietudes por escrito a su supervisor inmediato; cuando el agresor sea el supervisor inmediato, entonces los empleados deberán reportarlo al nivel jerárquico inmediatamente superior.
2. **Directores de área/gerentes/jefes de departamento/unidad:** si sus inquietudes son con respecto a su supervisor inmediato o si su supervisor no ha intervenido en denuncias similares hechas anteriormente, los empleados pueden enviar una denuncia por escrito al director de su área/gerente/jefe de su unidad.
3. **Oficial Sénior de Ética:** los empleados pueden comunicar sus inquietudes por escrito al Oficial Sénior de Ética.
4. **Comités y entidades autorizadas por las leyes nacionales:** los empleados pueden comunicar sus inquietudes por escrito al comité de acoso u otra entidad autorizada por las leyes nacionales.

9.3 Denuncias/reportes anónimos

Aunque se prefiere y se recomienda que los empleados se identifiquen al presentar denuncias por medio de las opciones confidenciales mencionadas anteriormente, con el fin de asistir en la investigación del asunto planteado, un empleado también puede optar por guardar el anonimato.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 9 de 15

9.4 Investigación y medidas disciplinarias

9.4.1 Una vez recibida la denuncia, el Oficial Sénior de Ética revisará el caso y, si corresponde, se llevará a cabo una investigación conforme a las políticas y procedimientos aplicables.

9.4.2 Si tras la investigación se confirma que un miembro del personal incurrió en actos de discriminación o acoso (incluido el acoso sexual), se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo con las políticas vigentes y la legislación y normativa locales. Es posible que el caso se reporte a la policía o a las autoridades locales pertinentes, si se trata de un delito y la Alianza cumplirá con la normativa laboral local.

9.4.3 Durante el curso de la investigación, la Alianza velará por la protección del denunciante contra represalias, considerando incluso la posibilidad de reasignar al denunciante a un supervisor o subunidad diferente. Queda terminantemente prohibido cualquier tipo de represalia contra el denunciante o algún testigo.

9.5 Solicitud de apelación

Si un empleado desea apelar contra el resultado de un procedimiento formal de denuncia de acoso, deberá hacerlo por escrito en un plazo de 10 días hábiles a partir de la recepción de la carta de resolución, con atención al Oficial Sénior de Ética, exponiendo los motivos de su apelación y declarando si la apelación es con respecto a la totalidad o a una parte específica de algún hallazgo, hecho o decisión.


10. DERECHOS DE LAS PARTES

El denunciante tiene derecho a:

- I. Presentar una denuncia.
- II. Que se tomen medidas inmediatas una vez presentada la denuncia.
- III. Contar con un compañero de trabajo de su elección que lo acompañe durante el proceso.
- IV. Que se le informe sobre el avance de la denuncia.
- V. Que se le informe sobre el tipo de medidas correctivas que se originen de la denuncia.
- VI. Recibir un trato justo.
- VII. No sufrir victimización o represalias por presentar una denuncia de acoso de buena fe.

El presunto infractor tiene derecho a

- I. Que se le informe sobre la denuncia.
- II. Que se le proporcione una declaración por escrito de las acusaciones oficiales.
- III. Que se le dé la oportunidad de responder a la presunta denuncia.
- IV. Contar con un compañero de trabajo de su elección que lo acompañe durante el proceso.
- V. Que se le informe del avance de la denuncia.
- VI. Recibir un trato justo.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 10 de 15

11. RESPONSABILIDAD

11.1. Responsabilidad por no cumplir con la presente Política

Cualquier miembro del personal que se determine que ha infringido esta Política, así como otros documentos y leyes locales subyacentes podrá ser sujeto a medidas disciplinarias, que pueden llegar a su despido o terminación de su contrato o, dependiendo de la infracción, puede incluso ser referido a las autoridades locales para una posible acción penal.

11.2. Protección contra represalias

La Alianza prohíbe las represalias en contra de alguien que haya hecho una denuncia de buena fe o que participe en la investigación de una denuncia en materia de esta Política o que de alguna manera actúe para velar por el cumplimiento de la presente Política.

Las personas que sean descubiertas participando en actos de represalia serán sometidas a medidas disciplinarias de conformidad con las políticas y procedimientos internos de la Alianza.


13. POLÍTICAS RELACIONADAS / REFERENCIAS PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN

- Código de Ética y Conducta
- Política sobre Delegación de Autoridad
- Política de Denuncia de Irregularidades
- Política Disciplinaria
- Política para la Presentación de Inconformidades

Para la versión más reciente de las políticas, consulta el Tablero de Políticas y Guías [disponible aquí](#).

14. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política de Prevención del Acoso y la Discriminación deberá ser aprobada por la Junta Directiva y será gestionada y revisada por el Oficial Sénior de Ética. La fecha de entrada en vigor de la presente Política es el **3 de mayo de 2021**. Esta Política reemplaza a políticas anteriores en la misma materia, las cuales quedan anuladas.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 11 de 15


15. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN DE LA VERSIÓN MÁS RECIENTE	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	ELABORADA POR:
00	05/03/2021	Primera versión de la Política Global de Acoso Sexual de la Alianza	Rose Taremwa María Fernanda Bedoya
01	18/07/2024	Cambió la URL de la línea de Lighthouse Services en el Anexo 1 de www.lighthouse-services.com/cgi-ar a https://www.lighthouse-services.com/AllianceBVlandCIAT	Nicole Demers
02	29/11/2024	Segunda versión de la Política Global sobre Acoso Sexual de la Alianza. Las responsabilidades pasaron de Recursos Humanos al Oficial Sénior de Ética.	Noukam, Franck Eric Aprobada por la Junta Directiva
03	12 de junio de 2025	<u>Se revisó todo el documento para garantizar su conformidad con la Política Integral contra el Acoso y la Discriminación en Alianzas Institucionales de CGIAR. Se amplió el alcance de la Política para incluir cualquier forma de acoso y discriminación. Se incorporaron definiciones adicionales; principios y normas alineados con los de CGIAR; se eliminaron los procedimientos de investigación, pues se incluirán en un documento separado titulado "Procedimientos de Investigación". Se incluyeron ejemplos de conducta indebida en el Anexo.</u>	Noukam, Franck Eric


Revisada por:

Aprobada por:

	Aprobada de manera virtual el 3 de mayo de 2021
Ingrid Lambert Directora de Recursos Humanos Vanessa Riveros, Jefe de la Unidad de Desarrollo Organizacional (ODU)	Equipo Directivo Sénior (SMT)
	12 de junio de 2025

 <p>Alianza Bioersity & CIAT</p>	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 12 de 15

Vanessa Riveros, Jefe de la Unidad de Desarrollo Organizacional Equipo Directivo Sénior Comité Ejecutivo de la Junta Directiva	Junta Directiva
---	------------------------

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 13 de 15

ANEXO 1: CANAL DE DENUNCIAS

Lighthouse Services es el servicio externo, independiente, anónimo y seguro de presentación de denuncias de la Alianza, el cual se encuentra disponible 24 horas al día, los 7 días de la semana. El personal puede reportar cualquier acusación mediante los siguientes 5 canales:

1. *En la página web:* visite <https://www.lighthouse-services.com/AllianceBVIandCIAT>, haga clic en el ícono de “Denunciar un incidente” [*Report an Incident*] y siga las instrucciones.

2. *Por teléfono:*


- Encuentre y digite el número de su país. El número de cada país se encuentra disponible en <https://www.business.att.com/collateral/access.html>.

Luego de conectarse con el número de su país, digite el número de la línea directa: 800-603-2869.

3. *Por correo electrónico:* envíe un correo a reports@lighthouse-services.com, incluya el nombre de la Alianza de Bioversity-CIAT en el asunto y el contenido del correo.

4. *Por correo postal:* envíe su denuncia a Lighthouse Services, Inc., 1710 Walton Rd., Suite 204, Blue Bell, PA 19422, EE: UU. Asegúrese de incluir el nombre de la Alianza en su denuncia.

5. *Por fax:* (215)-689-3885. Asegúrese de incluir el nombre de la Alianza en su denuncia.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03

ANEXO 2: LISTADO NO EXHAUSTIVO DE EJEMPLOS DE CONDUCTAS INDEBIDAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO (INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL)

El presente Anexo ofrece ejemplos de conductas que podrían constituir acoso, intimidación, discriminación, abuso de autoridad o acoso sexual. Estos ejemplos ilustrativos —no exhaustivos— buscan reflejar la diversidad de contextos regionales y culturales presentes en la Alianza.

Dado el alcance global de la Alianza, es posible que ciertas normas culturales interactúen con nuestras políticas; en tales casos, se recomienda solicitar orientación a la Unidad de Ética para obtener apoyo en su interpretación y aplicación.

1. Acoso:

- Bromas ofensivas, burlas o chismes dirigidos a características personales como la apariencia, el género, la orientación sexual o el origen étnico.
- Insultos racistas y estereotipos negativos dirigidos a una persona o grupo.
- Comentarios verbales o escritos con intención de degradar o menospreciar a alguien, como las críticas en público.
- Preguntas insistentes o inadecuadas sobre asuntos personales o familiares, especialmente en contextos culturales donde se valora la privacidad.
- Exhibición de imágenes o materiales escritos que resulten ofensivos, obscenos o inaceptables.
- Comentarios despectivos sobre el acento o el dominio del idioma de una persona, especialmente en regiones multilingües.

2. Intimidación [*bullying*]:


- Imponer objetivos o plazos inalcanzables con la intención de desvirtuar a un compañero de trabajo.
- Humillar o ridiculizar públicamente a alguien frente a sus colegas.
- Excluir de forma sistemática a una persona de conversaciones o decisiones laborales relevantes.
- Fijar de manera recurrente metas o plazos claramente irrealizables.

3. Ciberacoso:

- Enviar mensajes hostiles o amenazantes por correo electrónico, mensajería o plataformas de comunicación internas.
- Compartir memes, chistes o contenidos ofensivos sobre un compañero de trabajo en chats grupales o redes sociales.
- Publicar comentarios despectivos sobre un colega en plataformas en línea.
- Utilizar foros digitales para difundir afirmaciones falsas sobre las competencias o cualificaciones profesionales de alguien.

4. Acoso sexual:

- Hacer comentarios inapropiados sobre el aspecto físico o el cuerpo de una persona.
- Insistir de manera persistente e indeseada en invitar a alguien a eventos sociales, incluso después de haber sido rechazada su invitación.

	UNIDAD DE ÉTICA	CÓDIGO: PO-20-ETHC
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 03
		Página 15 de 15

- Establecer contacto físico no solicitado —como tocar, abrazar o acercarse innecesariamente— sin el consentimiento de la otra persona.
- Enviar mensajes con insinuaciones sexuales o de contenido inapropiado a través de plataformas de mensajería.
- Ejercer acoso sexual quid pro quo desde una posición de autoridad, condicionando beneficios laborales a favores sexuales.

5. Discriminación:

- Negar oportunidades de ascenso por motivos de raza, género o discapacidad.
- Excluir a una persona de un proyecto en función de su origen nacional o creencias religiosas.
- Favorecer sistemáticamente a personas de grupos étnicos dominantes en los procesos de contratación o promoción.
- Sancionar o perjudicar a empleados que no se ajusten a normas de género tradicionales, como expectativas relacionadas con la vestimenta o el comportamiento.

6. Abuso de autoridad:

- Obligar a los empleados a realizar tareas de índole personal ajenas a sus responsabilidades laborales.
- Amenazar con no renovar contratos como medio de presión para imponer exigencias irrazonables.
- Abusar de la autoridad del cargo para forzar la aceptación de prácticas contrarias a la ética.
- Favorecer a familiares o personas de la misma comunidad en procesos de contratación o asignación de proyectos.