



**POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO,  
ACOSO SEXUAL Y ABUSO DE AUTORIDAD**  
Primera edición

Noviembre 2022

---

**INTERNATIONAL TROPICAL TIMBER ORGANIZATION**

Adoptado por el Consejo Internacional de las Maderas Tropicales en su 58<sup>o</sup> período de sesiones

## **POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO, ACOSO SEXUAL Y ABUSO DE AUTORIDAD**

Esta política tiene por objeto garantizar que todas las personas que trabajan en la OIMT o con la OIMT sean tratadas con dignidad y respeto, e informarles de lo que pueden y deben hacer para mantener un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad.

### **Sección 1 Definiciones**

1.1 A los efectos de esta política, se aplican las siguientes definiciones:

(a) Por discriminación se entiende todo trato injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición. La discriminación puede dirigirse a una persona o grupo de personas en particular, o manifestarse a través de acoso o abuso de poder.

(b) El acoso es cualquier conducta indebida e inoportuna que cause o que razonablemente se pueda esperar que cause ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede expresarse mediante palabras, gestos o acciones que molesten, agraven, intimiden, menosprecien, o causen humillación o vergüenza a otra persona, o que den lugar a un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Incluye el acoso por cualquier motivo como raza, religión, color, credo, origen étnico, atributos físicos, identidad de género u orientación sexual, entre otros. El acoso suele constar de una serie de incidentes, pero puede también consistir en un único incidente.

(c) El acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, u otros comportamientos de carácter sexual que causen o que razonablemente se pueda esperar o percibir que causen ofensa o humillación a otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Si bien suele implicar un patrón de conducta, puede manifestarse en un único incidente.

El acoso sexual puede producirse entre personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o agresores.

(d) El acoso mental y psicológico incluye todo tipo de abuso que sea de naturaleza emocional y no física. Puede incluir desde el abuso verbal o críticas constantes hasta tácticas más sutiles como la intimidación, manipulación, insultos, menosprecio, comportamiento arbitrario e imprevisible, o descrédito de percepciones (llamado "*luz de gas*") (por ejemplo, la negación de que se hayan producido incidentes abusivos anteriores).

(e) El abuso de autoridad es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Es especialmente grave cuando una persona utiliza, o amenaza con utilizar, su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o en las condiciones de empleo de otra persona, incluyendo, aunque no exclusivamente, el nombramiento, la asignación, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño, o la promoción.

El abuso de autoridad también puede incluir conductas que crean un entorno de trabajo hostil u ofensivo, y puede incluir (aunque no exclusivamente) el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

1.2 La mera expresión de desacuerdo entre un miembro del personal y su supervisor con respecto al desempeño laboral o a otras cuestiones relacionadas con el trabajo no se considerará normalmente acoso o abuso de autoridad y no se tratarán con arreglo a las disposiciones de esta política, sino en el contexto de la gestión del desempeño.

## **Sección 2**

### **Principios generales**

2.1 De conformidad con las disposiciones de la cláusula 1.12 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, todo miembro del personal tiene derecho a ser tratado con dignidad y respeto, y a trabajar en un entorno libre de acoso y abuso.

En consecuencia, se prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad.

2.2 Todos los miembros del personal deberán actuar con tolerancia, sensibilidad y respeto a la diversidad. Deberán abstenerse de participar en comportamientos que constituyan discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad, ni deberán aprobar o tolerar tales comportamientos. Toda forma de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo constituye una violación de estos principios y puede dar lugar a medidas disciplinarias, ya sea que la conducta de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad ocurra en una oficina de la OIMT, en el transcurso de un viaje oficial o una misión oficial, o en cualquier otra ocasión susceptible de repercutir en el lugar de trabajo.

2.3 Los directivos deberán actuar, en todo momento, como modelos de conducta manteniendo los más altos estándares de conducta y promoviendo un entorno de trabajo armonioso, libre de cualquier forma de discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad. Deberán garantizar que las denuncias de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad se traten con toda diligencia de forma justa e imparcial, manteniendo el carácter confidencial del asunto, tal como lo exige esta política. Esto incluye explicar a la persona que alega acoso los procesos disponibles en virtud de esta política. El incumplimiento por parte de los directivos de sus obligaciones con arreglo a esta política puede considerarse una infracción del deber y, si se constata, se reflejará en su evaluación de desempeño y puede ser motivo de acción administrativa o disciplinaria, según corresponda.

2.4 Los jefes de Oficina/División son responsables de la aplicación de esta política en su respectiva oficina/división y deben responsabilizar a todos los directivos por el cumplimiento de sus términos y condiciones, pero no constituyen la única vía posible. Remitirse a la sección 5 más adelante para obtener información más detallada sobre los procedimientos disponibles.

## **Sección 3**

### **Aplicabilidad**

3.1 La presente política se aplica a todos los miembros del personal de la OIMT, incluido el Director Ejecutivo, y a otro personal no perteneciente a la plantilla de la OIMT. El personal no perteneciente a la plantilla estará sujeto a medidas de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato, la política de proveedores y otras políticas aplicables. La acción cursada frente a las denuncias dependerá de la situación del presunto infractor.

3.2 Las denuncias de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad pueden ser presentadas por cualquier persona que considere haber sido objeto de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad por parte de un miembro del personal de la OIMT, así como por terceros con conocimiento directo del posible acoso. En los casos en que el denunciante trabaje para otra organización, la OIMT realizará la investigación en consulta con la otra organización.

3.3 Esta política no se aplica a los casos en que el denunciante sea miembro del personal de la Secretaría de la OIMT u otra persona que trabaje para la OIMT, remunerada o no, y presente una denuncia contra otra organización del sistema común de las Naciones Unidas. Sin embargo, la OIMT garantizará, en la medida de lo posible, que los intereses del personal de su Secretaría y otras personas que trabajan para la OIMT sean protegidos por la otra organización.

#### **Sección 4**

##### **Medidas preventivas**

4.1 La OIMT tiene el deber de tomar todas las medidas apropiadas para garantizar un entorno de trabajo armonioso y proteger al personal de su Secretaría de la exposición a cualquier forma de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad a través de medidas preventivas y la provisión de soluciones efectivas cuando la prevención haya fallado.

4.2 La OIMT organiza programas obligatorios de concientización para todo el personal de su Secretaría con el fin de sensibilizarlo sobre su “tolerancia cero” de la discriminación, el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad, para orientarlo sobre la política y los procedimientos pertinentes y para fomentar la creación de un entorno de trabajo armonioso. Los jefes de oficina/división son responsables de garantizar que su personal realice y complete el programa obligatorio de formación sobre la prevención de conductas de discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad en el lugar de trabajo.

4.3 Los miembros del personal de la Secretaría son responsables de familiarizarse con esta política y con las disposiciones y recursos relacionados, incluida la política de denuncia de irregularidades de la OIMT, que protege a los denunciantes contra cualquier represalia.

4.4 Para resolver los problemas que puedan dar lugar a conductas de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad, los directivos mantendrán canales de comunicación abiertos y se asegurarán de que los miembros del personal de la Secretaría que deseen plantear sus inquietudes de buena fe puedan hacerlo libremente y sin temor a consecuencias adversas.

4.5 En caso de necesitar orientación o asesoramiento confidencial sobre asuntos que pudieran dar lugar a casos de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad, los miembros del personal de la Secretaría y otras personas que trabajan para la OIMT, remuneradas o no, pueden consultar al Director de la División de Operaciones y/o a los Jefes de las otras Divisiones.

## **Sección 5**

### **Medidas correctivas**

5.1 Las personas que creen ser víctimas de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad ("denunciantes") deben abordar el problema lo antes posible. El denunciante puede hacerlo a través de un proceso informal o formal, como se explica a continuación. El denunciante puede intentar, en primera instancia, resolver la situación de manera informal o puede decidir presentar directamente una queja formal. Los procesos que se describen a continuación no son obligatorios, ni se enumeran en orden de prioridad. Describen las opciones disponibles para el denunciante, que deberá decidir qué opción es la más adecuada para su situación. No es necesario utilizar el proceso de queja informal antes de optar por el proceso de denuncia formal. El uso del mecanismo de queja informal tampoco impedirá en ningún caso que una persona siga el proceso de denuncia formal en cualquier momento.

5.2 Independientemente del enfoque (formal o informal), todas las denuncias de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad se tratarán con sensibilidad y confidencialidad para proteger la privacidad de todas las personas afectadas.

### **Proceso informal**

5.3 Un enfoque informal ofrece la oportunidad de resolver una queja o denuncia de buena fe y de manera abierta, no amenazante y no contenciosa, incluyendo:

5.4 Acercamiento al presunto infractor: Una persona que se sienta víctima de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad puede, de forma voluntaria, si se siente cómoda y segura haciéndolo, acercarse al presunto infractor sobre su comportamiento inadecuado o posible acoso sexual. Es posible que esa persona no sea consciente de que su comportamiento es ofensivo y, si se lo señala, puede cambiar su conducta de forma positiva. Habrá situaciones en las que una persona que se siente víctima de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad será reacia a dirigirse al presunto infractor, inclusive situaciones de disparidad de poder o estatus, por lo que no es necesario dar este paso en particular.

5.5 Participación de un tercero: Tanto la persona que se siente víctima de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad como, una vez que el asunto le ha sido señalado, el presunto infractor, pueden optar por involucrar a un tercero para intentar resolver la situación. Este tercero, con el conocimiento del Director Ejecutivo, puede desempeñar un papel que ayude a facilitar una discusión tranquila y respetuosa entre las partes y ofrecer sugerencias para un camino a seguir. El tercero puede ser, por ejemplo, el jefe del denunciante u otro supervisor; un profesional de recursos humanos del lugar de trabajo; un consejero del personal; un voluntario de apoyo a los compañeros; o un representante del personal de la oficina/división en cuestión.

5.6 Es fundamental que este tercero garantice el respeto de la confidencialidad en todo momento. Este tercero debe estar completamente familiarizado con la presente política, debe ser consciente de que a veces la mejor forma de asistencia es la derivación a un recurso más apropiado dentro de la OIMT, y debe actuar siempre con total neutralidad tanto hacia el denunciante como hacia el presunto infractor. Si este tercero no está seguro de qué sugerencias hacer a las partes, deberá retirarse del proceso.

5.7 Un intento fallido de resolver el asunto de manera informal no impide que se siga formalmente de conformidad con las siguientes disposiciones.

## **Proceso formal**

### **Presentación de una denuncia**

5.10 Cualquier persona puede presentar una denuncia de buena fe. Si la persona que hace la denuncia decide presentarla de forma anónima, debe proporcionar suficiente información sobre el fundamento de las acusaciones y suficientes detalles o elementos de hecho para que el asunto pueda seguirse adecuadamente.

5.11 La denuncia debe presentarse por escrito, firmada y fechada, al Director de Operaciones ("Funcionario revisor"), en un plazo de seis meses a partir del último incidente denunciado. En el caso de que la denuncia se refiera al Director de Operaciones, deberá dirigirse al Director Ejecutivo, que será el funcionario encargado de examinarla. En el caso de que la denuncia implique al Director Ejecutivo, deberá dirigirse al Presidente del CIMT, que será el funcionario revisor. Dado el derecho a la denuncia anónima previsto en la sección 5.10, se anima a los denunciantes a incluir en sus presentaciones la siguiente información:

- (a) el nombre del presunto infractor;
- (b) la(s) fecha(s) y el(los) lugar(es) del(de los) presunto(s) incidente(s) de discriminación, acoso, acoso sexual, o abuso de autoridad;
- (c) el nombre de los testigos y cualquier prueba física y/o documental que respalde la acusación (por ejemplo, correos electrónicos, grabaciones de mensajes, fotos, cartas, exámenes médicos); y
- (d) cualquier otra información pertinente.

5.12 La presentación de una denuncia sólo tras la notificación de una decisión administrativa específica que el denunciante quiere impugnar puede poner en duda la credibilidad de las acusaciones de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad, si antes de la decisión administrativa no se ha producido una resolución informal documentada o una denuncia formal de los incidentes relacionados con el acoso. Sin embargo, dicho perjuicio no se aplicará a las denuncias de represalias presentadas por separado en virtud de la política de denuncia de irregularidades de la OIMT.

### **Evaluación preliminar**

5.13 Al recibir una denuncia formal, el funcionario revisor hará una evaluación preliminar de la denuncia y discutirá con el denunciante las ventajas de considerar una resolución informal.

5.14 El denunciante será entrevistado por el funcionario revisor con el fin de:

- (a) aclarar que la(s) acusación(es) se hace(n) de buena fe;
- (b) asegurar que la denuncia se refiere a acusaciones de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad;
- (c) asegurar que se presentan todas las pruebas disponibles; y
- (d) considerar la posibilidad de una resolución informal.

5.15 Si el funcionario revisor llega a la conclusión de que la denuncia en cuestión 1) se ha presentado de buena fe y 2) si se corroborara con hechos, constituiría una conducta indebida en virtud de esta política, remitirá la denuncia a la entidad de investigación externa descrita en la sección 5.18, notificando con prontitud a todas las partes implicadas.

5.16 Si el funcionario revisor no considera que la denuncia se haya hecho de buena fe o que, aun cuando se corroborara con hechos, no constituiría una conducta indebida en

virtud de esta política en particular, dará por cerrado el caso e informará de la determinación a todas las partes correspondientes, según proceda. Si lo considera oportuno, el funcionario revisor podrá dirigir al denunciante a otras políticas de recursos humanos y mecanismos de denuncia potencialmente pertinentes.

### **Medidas provisionales**

5.17 Cuando sea necesario, el funcionario revisor podrá sugerir al Director Ejecutivo, según proceda, que se tomen medidas provisionales, por ejemplo, medidas para separar física o jerárquicamente al presunto infractor y al denunciante de forma temporal. Esto puede incluir la identificación de funciones alternativas, la consideración de una licencia especial para el presunto infractor o el denunciante, o una licencia administrativa para el presunto infractor.

### **Investigación**

5.18 Las denuncias que se considere que requieren una investigación completa se remitirán, en consulta con el Director Ejecutivo y/o el Presidente del CIMT, según corresponda, de forma neutral y objetiva, a una entidad de investigación externa debidamente capacitada, como la función de investigación de una entidad de las Naciones Unidas, un consultor independiente o una entidad jurídica privada competente). Además, la OIMT garantizará la disponibilidad de recursos financieros adecuados para cubrir los costos de dichas investigaciones.

5.19 La entidad de investigación seleccionada tendrá acceso completo e irrestricto a todas las personas o información que considere pertinentes para la investigación. Todos los miembros del personal de plantilla y fuera de plantilla, así como otros terceros cubiertos por esta política, tienen la obligación de cooperar plenamente con las investigaciones realizadas. Los proveedores y organismos ejecutores de la OIMT deberán asegurarse de que su personal y sus representantes (incluidos sus abogados, contadores y otros asesores) también cooperen plenamente con dichas investigaciones.

5.20 La entidad de investigación seleccionada investigará, en un plazo razonable pero no superior a 90 días naturales a partir de la fecha de recepción, la(s) denuncia(s) para determinar si existen pruebas suficientes que respalden la acusación de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad, y presentará un informe detallado sobre el resultado de su investigación al funcionario revisor, que enviará una copia a todas las partes relacionadas con la denuncia, al Director Ejecutivo y al Presidente del CIMT.

### **Procedimientos posteriores a la investigación**

5.21 Si la entidad de investigación determina que existen suficientes pruebas para fundamentar la conclusión de que se ha producido una conducta indebida conforme a esta política, el Director Ejecutivo iniciará un procedimiento disciplinario de acuerdo con el Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT. En el caso de que la denuncia se refiera al Director Ejecutivo, el Presidente del CIMT, en consulta con el Consejo en pleno, determinará el curso de acción más apropiado.

5.22 Si el informe indica que las acusaciones son fundadas pero que, si bien no son suficientes para justificar el inicio de un procedimiento disciplinario, los hechos justifican la adopción de medidas administrativas, el Director Ejecutivo o el Presidente del CIMT decidirá el curso de acción que se deba adoptar, informará al miembro del personal en cuestión y organizará la aplicación de las medidas de seguimiento que puedan ser necesarias. Las medidas administrativas pueden incluir una capacitación obligatoria, asesoramiento profesional, amonestación formal, cambio de funciones o responsabilidades, incluida la reasignación, u otras medidas correctivas apropiadas.

5.23 Si la entidad de investigación determina que no existen pruebas suficientes para respaldar la acusación de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad, el funcionario revisor dará por concluido el caso con una nota de cierre, proporcionando una copia al Director Ejecutivo.

5.24 En todo caso, el funcionario revisor, el Director Ejecutivo o el Presidente del CIMT, según corresponda, informarán al denunciante del resultado de la investigación y de las medidas adoptadas.

#### **Denuncias de mala fe**

5.25 Si en cualquier etapa del proceso se determina que las acusaciones de discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad eran infundadas y se basaban en una intención maliciosa, el Director Ejecutivo puede decidir iniciar una acción disciplinaria u otra medida apropiada contra el denunciante.

#### **Apelaciones**

5.26 Cuando un denunciante o presunto infractor tenga motivos para creer que el procedimiento seguido o la medida administrativa adoptada con respecto a las acusaciones de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad han sido incorrectos, podrá apelar de conformidad con el capítulo 8 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT. **Sección 6**

#### **Asuntos varios**

6.1 Renuncia del presunto infractor: Si el presunto infractor opta por renunciar a la OIMT en espera de la investigación, la OIMT no puede obligarlo a seguir empleado si desea renunciar. En tal caso, se colocará una nota para que conste en el expediente de personal del funcionario, en la que se revelará que renunció mientras se le investigaba por acusaciones de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad. Dicha persona no podrá trabajar con la OIMT bajo ninguna modalidad contractual, a menos que quede totalmente eximida de las acusaciones de conducta indebida formuladas en su contra. Si un miembro del personal de la Secretaría renuncia durante la investigación, el Director Ejecutivo se asegurará de que la investigación concluya a pesar de la renuncia del presunto infractor.

6.2 El Asesor Jurídico de la OIMT será informado del progreso de la investigación y del asunto en general, y determinará en el momento pertinente si es apropiado remitir el caso a las autoridades penales. Dicha remisión se hará de acuerdo con los procedimientos habituales para estos casos.

### **Sección 7**

#### **Supervisión**

7.1 El Director de Operaciones, en colaboración con los Jefes de División, presentará al Director Ejecutivo los informes periódicos que sean necesarios, que incluirán un resumen de todas las medidas preventivas adoptadas con miras a garantizar un entorno de trabajo armonioso y proteger al personal de la Secretaría contra conductas prohibidas, y de las medidas correctivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en la Sección 5, así como cualquier evaluación o examen relacionado con dichas medidas y/o actividades.

7.2 En aras de la transparencia, el Director Ejecutivo informará al Consejo Internacional de las Maderas Tropicales sobre las decisiones adoptadas, en particular, las relacionadas con conductas de discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de



autoridad, en el transcurso del año anterior. Podrá asimismo publicar oportunamente una circular con los casos de discriminación, acoso, acoso sexual o abuso de autoridad que hayan sido investigados y hayan dado lugar a la imposición de una medida disciplinaria.