

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE
PREVENCIÓN CONTRA EL
ACOSO LABORAL, EL ACOSO
SEXUAL, LA MALVERSACIÓN
DE FONDOS Y EL LAVADO DE
DINERO.**

La Paz – Bolivia

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
ARTÍCULO I.....	2
DEFINICIONES.....	2
ARTÍCULO II	4
PROPÓSITO Y OBJETIVOS	4
ARTÍCULO III.....	5
APLICABILIDAD Y ALCANCE.....	5
ARTÍCULO IV.....	5
PRINCIPIOS BÁSICOS	5
ARTÍCULO V	6
CUMPLIMIENTO.....	6
ARTÍCULO VI.....	8
DENUNCIAS	8
ARTÍCULO VII.....	9
INVESTIGACION DE DENUNCIAS	9
ARTÍCULO VIII.....	9
ACCIONES DISCIPLINARIAS Y/O CORRECTIVAS.....	9
ARTÍCULO IX.....	10
ACTUALIZACIÓN.....	10

INTRODUCCIÓN

La Asociación Civil AYNI considera de vital importancia asegurar que su personal pueda desenvolverse en un lugar de trabajo incluyente, libre de toda forma de acoso, incluyendo el acoso sexual. Esta Política protege a nuestro personal contra acciones inapropiadas que sean indeseadas o molestas, y/o que creen un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

Asimismo, se considera de vital relevancia comprender correctamente la problemática relacionada con el lavado de dinero proveniente de actividades criminales y la malversación de fondos. La Asociación Civil AYNI está altamente comprometida, por lo tanto, a realizar todos los esfuerzos institucionales requeridos para apoyar la lucha eficiente y efectivamente contra tales actividades delictivas, coordinando esfuerzos para la prevención y control de todo riesgo asociado a esas actividades.

Conscientes de que las actividades de cooperación que lleva a cabo la Asociación Civil AYNI pueden ser susceptibles al riesgo de ser provenientes de o utilizadas involuntariamente en actividades de naturaleza ilícita o poco transparentes, se hace necesario promulgar e implementar esta Política.

Conscientes de la importancia y en atención a los requerimientos y sugerencias de nuestros financiadores y entes fiscalizadores es que se elaboró la presente Política.

ARTÍCULO I DEFINICIONES

A. Para los efectos de esta Política se establecen las siguientes definiciones:

1. *Acoso*: El Acoso incluye toda conducta inapropiada que cree un entorno irrespetuoso, intimidante, hostil, humillante u ofensivo. El acoso puede involucrar conductas verbales o físicas, incluyendo comentarios, acciones o gestos que afecten la dignidad o integridad psicológica o física de nuestro personal. El acoso puede ir desde formas extremas, como la violencia, amenazas o contacto físico, hasta acciones menos obvias como ridiculizar, bromear o molestar constantemente al personal, o negarse a hablar con ellos. Un solo incidente que tenga un efecto dañino duradero sobre el personal puede ser considerado como Acoso, al igual que una serie de incidentes.

Algunos ejemplos de comportamientos que puedan considerarse como acoso incluyen:

- Chistes, bromas o comentarios despectivos o insensibles.
- Comentarios racistas, observaciones discriminatorias sobre el acento de una persona, muestra de símbolos racialmente ofensivos.
- Comentarios sobre la vida privada de una persona o sobre su apariencia.
- Insinuaciones sexuales o solicitudes de citas.
- Comportamientos no verbales, tales como mirar fijamente o de manera lasciva, silbar o hacer gestos indecentes.

- Ridiculizar o demeritar comentarios.
- Indirectas o amenazas disimuladas.
- Exclusión injustificada o irrazonable de alguna persona de conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacerlo sentir indeseado.
- Sabotaje al trabajo de una persona.
- Comentarios que ridiculicen o estereotipen a las personas.
- Mostrar o compartir imágenes ofensivas, tales como carteles, videos, fotografías, caricaturas, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que sean despectivos o sexuales.
- Comentarios ofensivos sobre la apariencia u otra característica personal o física, tales como comentarios con contenido sexual o comentarios sobre la discapacidad física de alguna persona;
- Contacto físico innecesario o indeseado, tal como besar, manosear o masajear, bloquear un movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otra persona.
- Solicitudes sexuales como una condición para mantener su trabajo o evitar alguna otra pérdida, y ofrecimientos de beneficios relacionados con el trabajo a cambio de favores sexuales.
- Ataque físico o acecho.
- Falta de disposición para capacitar, evaluar, asistir o trabajar con un colaborador, cuando, por razones laborales, la actividad así lo demande.
- Actos intimidantes, tales como matoneo o amenazas.
- Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o conducta ilegal de una persona.

Esta lista de ejemplos tiene carácter orientativo, por lo tanto, no es restrictiva y puede haber otros comportamientos que puedan constituirse como Acoso conforme a esta Política y previo análisis de la situación denunciada.

Las víctimas de acoso pueden ser del mismo o de diferente sexo, orientación sexual, raza u otra condición a la de la persona que ejerza el acoso.

“Estaba jugando”, “no quise decir eso”, “esto es aceptable en el lugar en el que vivo” o “nunca nadie se ha quejado sobre este comportamiento antes” no son excusas para el acoso, ni lo es estar bajo la influencia del alcohol u otras sustancias.

El realizar cualquier tipo de acoso es una violación a esta Política.

- 1.1. *Acoso laboral*: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y/o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

1.2. *Acoso sexual*: El acoso sexual incluye cualquier insinuación sexual indeseada, atención sexual no solicitada, exigencia o solicitud de acceso carnal o favores sexuales, indirectas sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física indeseada de naturaleza sexual.

La conducta puede ser considerada como acoso sexual, incluso, cuando no sea motivada por un verdadero deseo sexual.

La conducta puede ser un acoso sexual independientemente del género o expresión de género de la víctima, y las víctimas pueden ser del mismo sexo que el acosador, así como del sexo opuesto.

La conducta puede ser un acoso sexual independientemente del cargo que tenga el acosador o la víctima en AYNI.

Llevar a cabo un acoso sexual de cualquier tipo es una violación a esta Política.

En observancia a la presente Política, AYNI replicará esta normativa en los contratos realizados con terceros.

2. *Lavado de dinero*: Proceso en virtud del cual los activos obtenidos o generados mediante actividades delictivas se transfieren o encubren, a fin de darles apariencia física de origen lícito, ya sea convirtiendo, transfiriendo, administrando, vendiendo o gravando el dinero, sin importar que no se hubiera participado en el delito que le dio origen.

3. *Malversación de fondos*: Uso indebido, ilegal o no autorizado de recursos financieros que han sido confiados a la entidad o cualquiera de su personal para un propósito específico. Algunos ejemplos de malversación de fondos pueden incluir:

- El desvío de recursos para fines personales o distintos a los propósitos para los cuales fueron asignados.
- La manipulación o falsificación de registros financieros para ocultar el uso indebido de los fondos.
- La retención de fondos sin justificante que provoque el retraso en la ejecución de actividades para beneficiarse personalmente o institucionalmente.
- Los ejemplos citados no representan una limitación y pueden existir otros comportamientos que se constituyan como Malversación de Fondos.

ARTÍCULO II

PROPÓSITO Y OBJETIVOS

A. El propósito de la presente Política es establecer los principios y las normas básicas que serán de aplicación y observancia general en todos los niveles de la

Asociación Civil AYNI para evitar el acoso laboral, el acoso sexual, la utilización de recursos y otros activos en actividades relacionadas al lavado de dinero y la malversación de fondos.

- B. Los objetivos de la presente Política son los siguientes:
1. Asegurar que el personal de AYNI pueda desenvolverse en un lugar de trabajo incluyente, libre de toda forma de acoso laboral, acoso sexual, y actos sexuales indebidos.
 2. Prevenir el uso indebido de los recursos, ya sean propios o provenientes de financiamiento externo, en actividades relacionadas con el lavado de dinero o malversación de fondos.
 3. Mitigar el riesgo de que la reputación de AYNI se vea afectada por actividades relacionadas con el acoso laboral, acoso sexual, el lavado de dinero o malversación de fondos.
 4. Evitar que las acciones de cooperación que la Asociación ejecuta sean utilizadas para dar apariencia de legalidad a fondos que sean producto de esas actividades ilícitas y que dichas acciones sirvan para canalizar recursos lícitos o ilícitos destinados a actividades terroristas.

ARTÍCULO III

APLICABILIDAD Y ALCANCE

- A. La presente Política es de aplicación obligatoria para todas las personas que, de alguna manera, desarrollen actividades, en relación de dependencia, en forma conjunta o independiente, por o para o encomendadas por la Asociación Civil AYNI, así como también en comunidades donde AYNI desarrolla sus actividades en el marco de la ejecución de proyectos. Es aplicable en las actividades de cooperación técnica y procesos de adquisición de bienes y/o servicios que realice la AYNI en el marco de sus actividades.
- B. La Asociación Civil AYNI cumplirá y promoverá esta Política en su relación con contrapartes y socios con los que desarrolle acciones conjuntas.

ARTÍCULO IV

PRINCIPIOS BÁSICOS

- A. Los principios básicos que regirán la aplicación de la presente Política son los siguientes:
1. **Proactividad:** AYNI tomará acciones para alentar a sus socios y contrapartes a adoptar políticas, directrices y procedimientos congruentes con los principios establecidos en esta Política.

2. Responsabilidad de las contrapartes: Las contrapartes de AYNI, en acciones conjuntas, serán responsables de identificar y mitigar todo riesgo relacionado al acoso laboral, acoso sexual, lavado de dinero y/o malversación de fondos, en la ejecución de tales acciones, dando cumplimiento a la presente Política.
3. Buena fe: AYNI establece relaciones de trabajo con organizaciones formales privadas, nacionales e internacionales, con las que promueve acciones de desarrollo agropecuario y rural, procurando siempre que dichas relaciones se realicen en el marco de la legalidad y el principio de la buena fe del derecho internacional, que rige en las relaciones internacionales.
4. Dignidad: AYNI promoverá el respeto absoluto por la dignidad de todas las personas. Ningún acto que atente contra la dignidad de un individuo será tolerado. Este principio asegura que todos los miembros de AYNI, así como sus socios (ONGD, GAM, etc.), contrapartes (beneficiarios y beneficiarias; GAM, etc.) se sientan valorados y tratados con justicia.
5. Integridad: AYNI se compromete a proteger la integridad de cada persona, asegurando un ambiente donde nadie sea vulnerado física, emocional o psicológicamente. Este principio implica la preservación del bienestar de todos los individuos y el derecho a sentirse seguros y respetados en todo momento.

ARTÍCULO V **CUMPLIMIENTO**

A. Responsabilidad del personal

1. Todo el personal de AYNI aplicará rigurosamente la presente Política, de manera que se asegure total transparencia en el desarrollo de las actividades y se proteja la reputación de la Asociación.
2. Todas las personas involucradas en las acciones de cooperación de AYNI deberán realizar, con la debida prudencia, un racional seguimiento de las contrapartes y socios con los cuales se relacionan en diferentes actividades, con el fin de conocer razonablemente sus actividades, procedencia de fondos, gobernanza y/o cualquier otra información que a su criterio ayude a evidenciar que los recursos involucrados en dichas actividades tienen un origen lícito y que no están vinculados a actividades de lavado de dinero u otras que vulneren normas o leyes.
3. En aquellos casos en que AYNI sea perjudicada como resultado de una actuación u omisión de su personal que conlleve el incumplimiento de la presente Política y normas relacionadas, se le aplicarán a quien corresponda las sanciones pertinentes, de conformidad con el Reglamento

Interno de AYNI, reservándose el derecho de acudir en su defensa a las vías legales correspondientes.

B. Relaciones con contrapartes y socios institucionales

1. AYNI se abstendrá de recomendar o aprobar cualquier acción de cooperación conjunta, cuando exista duda sobre la idoneidad de las contrapartes con las que se pretende trabajar.
2. AYNI establecerá y mantendrá en vigor mecanismos que impidan promover vínculos con contrapartes asociadas al lavado de dinero.
3. AYNI implementará controles para evitar que sus acciones de cooperación se relacionen con el lavado de dinero, para lo cual podrá recabar de sus socios y contrapartes documentos que prueben fehacientemente su identidad, personería jurídica, actividad económica, domicilio y demás datos que en cada caso se estipule, con la finalidad de demostrar la buena fe de AYNI.

C. Supervisión

1. Todos los empleados, empleadas y/o colaboradores de la Asociación Civil AYNI, serán responsables de la aplicación de esta Política y el Consejo de Dirección velará por su cumplimiento. Dichas instancias reportarán directamente al Director Ejecutivo o a otro funcionario o instancia designada por él sobre la implementación de esta Política, recomendarán las medidas necesarias para su cumplimiento, establecerán controles que eviten cualquier riesgo relacionado con el acoso laboral, acoso sexual, lavado de dinero y malversación de fondos.

D. Colaboración con autoridades

1. Sin perjuicio a sus privilegios e inmunidades, AYNI prestará, la colaboración que requieran las autoridades competentes relacionadas con la prevención y control del delito asociado al acoso laboral, acoso sexual, lavado de dinero y malversación de fondos.

E. Conservación de documentos

1. AYNI dispondrá de un repositorio digital-documental en que conservará, con la debida seguridad, todos los documentos relacionados con contrapartes y socios hasta por un período de diez años después de finalizado el convenio entre las partes. Si el período de conservación establecido en el instrumento jurídico es superior a diez años, se conservará según lo acordado en el instrumento jurídico. Este repositorio estará bajo la responsabilidad del Director Administrativo Financiero de la Asociación.

ARTÍCULO VI

DENUNCIAS

A. AYNI dispone de dos medios para recibir y atender las denuncias, a fin de que las personas remitan y canalicen de forma confidencial sus denuncias o quejas, referentes a los temas que dicta la presente Política:

1. El correo electrónico
2. Número de celular (WhatsApp)
3. Presentación de una carta

En el caso de que el denunciado formase parte del Consejo de Dirección, se podrá enviar una carta, efectivizando la denuncia, a la Comisión Directiva, como máxima instancia.

Tanto el correo electrónico como los números de contacto estarán expuestos, a la vista del público, en el área de recepción, página web, y otros. Con la finalidad de facilitar la denuncia.

B. Reconocemos que el personal puede considerar difícil presentar quejas y/o denuncias, por lo que esta Política tiene el objetivo de motivar al personal a dar a conocer sus preocupaciones sin ningún temor de represalia.

Los ejemplos de represalia incluyen: terminación o relevo del cargo, negativa de otorgar una promoción o cualquier otra acción adversa que pudiese desmotivar a una persona de oponerse a una vulneración de esta Política.

Por lo tanto, el hecho de que algún miembro del personal tome represalias contra una persona únicamente por haber presentado la queja de buena fe, o por haber expresado su intención de reportar lo que, de buena fe, considera una violación a esta Política, o por haber ayudado a otro miembro del personal a presentar el reporte, o por participar en una investigación, procedimiento o juicio, incluyendo el rol como testigo, constituye en sí una violación a esta Política.

C. La Asociación Civil AYNI mantendrá todas las denuncias bajo confidencialidad en la medida que sea razonablemente posible, mientras esté cumpliendo con su deber de investigar y hacer cesar cualquier conducta que constituya una violación a esta Política. En cada investigación, se hará todo lo posible por respetar la privacidad de todas las personas involucradas, pero podría ser necesario tratar las reclamaciones con la persona o personas que tengan conocimiento del hecho, y la persona o personas contra las cuales se haya presentado la queja. Las personas entrevistadas, incluyendo los testigos, podrán recibir instrucciones de no discutir ningún aspecto de la investigación con terceros; no cumplir con esta directriz de confidencialidad podrá desencadenar acciones disciplinarias consideradas como falta grave descrita en el reglamento. De igual forma, AYNI se encontrará en la obligación de levantar la confidencialidad en caso de que una autoridad judicial o administrativa del estado así lo solicite o determine.

- D. En el caso de exista un alto grado de probabilidad de la comisión de una falta y que sea de conocimiento público, la comisión directiva actuará de oficio procediendo a la conformación del Comité Disciplinario.

ARTÍCULO VII

INVESTIGACION DE DENUNCIAS

- A. AYNI investigará cualquier queja, conforme a esta Política, de manera oportuna, minuciosa e imparcial. El Consejo de Dirección o en su defecto la Comisión Directiva determinarán cualquier acción a tomar, incluyendo disciplinarias o correctivas, según la competencia delegada.
- B. Si el caso amerita se conformará un Comité Disciplinario integrado por tres personas, dos del Consejo de Dirección y una del Consejo de Administración. Este comité establecerá la gravedad de la falta.
- Se espera que todos los empleados y empleadas cooperen con las investigaciones que se lleven a cabo bajo esta Política. La omisión a brindar su cooperación en alguna investigación podrá resultar en una acción disciplinaria, que va hasta e incluye la terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO VIII

ACCIONES DISCIPLINARIAS Y/O CORRECTIVAS

- A. Los empleados y empleadas a quienes se determine han violado esta Política podrán sujetarse a acciones disciplinarias y/o correctivas correspondientes de acuerdo a la gravedad del hecho. Las violaciones a la presente Política se clasifican en tres categorías: faltas leves, faltas graves y faltas gravísimas. Las sanciones incluyen, mas no se limitan a:
1. *Faltas leves*: reprimendas o recordatorio de obligaciones de origen laboral verbales o por escrito.
 2. *Faltas graves*: suspensión, reasignación, relevo del cargo o terminación de la relación laboral. Dos llamadas de atención por escrito constituyen una falta grave.
 3. *Faltas gravísimas*: Terminación de la relación laboral de manera inmediata.
- B. También podría ser necesario referir el caso a las autoridades competentes, a fin de revisar la posibilidad de alguna violación a las leyes locales.

ARTÍCULO IX
ACTUALIZACIÓN

El Director Ejecutivo conjuntamente con la Comisión Directiva periódicamente revisarán y actualizarán la presente Política, tomando en cuenta lo siguiente:

- a) La normativa y los estándares aplicables.
- b) Los avances en la aplicación de buenas prácticas para prevenir el Acoso laboral, Acoso sexual, el Lavado de dinero y la Malversación de fondos.
- c) Las recomendaciones constructivas de los financiadores, las contrapartes, los socios y el personal de AYNI, entre otros.

AYNI
ASOCIACIÓN CIVIL