



## GLF

### POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUAL (SEAH)

Control de políticas	
VERSIÓN NÚMERO	1
RESUMEN DEL CAMBIO	Primer número
PERSONA RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Junta Directiva de GLF
APROBACIÓN Y FECHA DE GLF	05 de Noviembre de 2024
VÁLIDO DESDE	05 de Noviembre de 2024
DISTRIBUCIÓN	Para uso interno

## Índice

<b>1. PROPÓSITO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. DECLARACIÓN POLÍTICA</b> .....	<b>3</b>
<b>3. ALCANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>4. DEFINICIONES</b> .....	<b>3</b>
<b>5. PRINCIPIOS</b> .....	<b>4</b>
<b>6. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>7. CONSECUENCIAS DE LAS INFRACCIONES DE LA POLÍTICA</b> .....	<b>5</b>
<b>8. APLICACIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>9. REVISIÓN DE LA POLÍTICA</b> .....	<b>5</b>

## 1. PROPÓSITO

Esta política define los principios rectores de Galápagos Life Fund (GLF) con respecto a la Explotación, Abuso y Acoso Sexual (Sexual Exploitation, Abuse and Harassment - SEAH) y describe los procedimientos para prevenir y responder a las denuncias de explotación sexual, abuso y acoso. El objetivo de esta política es proporcionar a nuestros empleados y socios de proyecto un entorno y una cultura libre de acoso y discriminación en los que las personas respeten la integridad, dignidad, privacidad y derecho a la igualdad de los demás. La política describe el comportamiento aceptable en el lugar de trabajo y los procesos para apoyar a los empleados y socios de proyectos que creen haber sido acosados, abusados, intimidados, discriminados y victimizados.

## 2. DECLARACIÓN POLÍTICA

GLF valora la diversidad y reconoce que los diferentes orígenes, estilos de vida, opiniones, personalidades y estilos de pensamiento contribuyen a la naturaleza innovadora y progresista de nuestra Compañía. GLF valora la seguridad de los empleados y fomenta una cultura de confianza y respeto. No se tolera la discriminación, la intimidación ni el acoso, incluidos los de naturaleza sexual. Esta política también se aplica a la protección de los niños contra cualquier forma de abuso y amplía el Código de Ética de GLF, que describe las normas éticas y el comportamiento aceptable aplicable a las operaciones de GLF y a los socios de proyectos. Cualquier denuncia de abuso, intimidación, discriminación, acoso y/o comportamiento violento será tomada en serio y tratada con dignidad y confidencialidad. Nadie será victimizado ni sufrirá represalias por presentar una denuncia de este tipo.

## 3. ALCANCE

Esta política es de obligado cumplimiento para los empleados y socios de proyectos del GLF, incluyendo los concesionarios, contratistas, proveedores, consultores y sus empleados, sub-concesionarios y representantes del GLF.

## 4. DEFINICIONES

- **SEAH:** La explotación, el abuso y el acoso sexual.
- **Niño:** De conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la legislación local aplicable, se entiende por "niño" todo ser humano menor de 18 años. GLF considera niño a toda persona menor de 18 años.
- **Explotación sexual:** Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a, amenazar o beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro.
- **Acoso sexual:** Cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual u otra conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que interfiera con el trabajo, se convierta en una condición de empleo o cree un ambiente intimidante, hostil u ofensivo en relación con la realización de negocios y proyectos de GLF. El acoso sexual puede ocurrir entre personas de diferentes sexos o géneros o del mismo sexo o género y puede ser iniciado por cualquier género

o sexo. Incluso si un individuo participa voluntariamente en actividades o discusiones de naturaleza sexual, las acciones pueden constituir acoso sexual si el individuo indica que la conducta no fue bien recibida. Además, incluso las relaciones sexuales consentidas pueden constituir acoso sexual si están tan extendidas en la oficina, que interfieren en el entorno de trabajo o en el rendimiento laboral de otras personas que no forman parte de estas relaciones consentidas.

## 5. PRINCIPIOS

La política de la SEAH se rige por los siguientes principios:

- **Tolerancia Cero:** GLF no aprueba, alienta o tolera la participación o compromiso en SEAH, o cualquier conducta sustancialmente equivalente a SEAH. GLF considera la explotación sexual, el abuso y el acoso por parte de los empleados y socios de proyectos como una falta grave, que puede conducir a la terminación del contrato.
- **Reconocimiento de Conciencia:** Todos los empleados y socios de proyectos están obligados a reconocer su comprensión y cumplimiento de la política SEAH y el Código de Ética de GLF en los acuerdos de subvención y contratos. GLF se asegurará de que los empleados y socios de proyectos entiendan su responsabilidad compartida para prevenir y abordar cualquier preocupación relacionada con respecto a la SEAH.
- **Prevención:** GLF desalienta enérgicamente cualquier participación en relaciones sexuales entre sus empleados, socios de proyectos y beneficiarios debido a la dinámica de poder inherente que existe. Estas relaciones representan un riesgo para la credibilidad e integridad de la organización. GLF tomará todas las medidas razonables para prevenir, minimizar, investigar y rectificar casos de SEAH en las operaciones relacionadas con la organización. También, GLF y sus socios de proyecto tienen el deber de establecer y mantener un ambiente que prevenga la explotación sexual, el abuso y el acoso y fomente el cumplimiento del Código de Ética. El equipo de gestión tiene la tarea específica de apoyar e implementar sistemas para sostener este entorno.
- **Denuncias:** Si una persona tiene alguna sospecha o preocupación sobre abuso, acoso o explotación sexual, es esencial que lo comunique sin demora. Todas las preocupaciones, informes e investigaciones se tratarán en función de la necesidad de conocimiento, y todos los registros se conservarán de forma segura. La comunicación sobre quejas, informes e investigaciones se mantendrá privada y segura.
- **Protección de la víctima/sobreviviente:** Las víctimas que denuncien, intenten denunciar o se crea que han denunciado casos presuntos o reales de SEAH (incluidas preocupaciones sobre presuntos casos de SEAH) en actividades relacionadas con GLF recibirán todas las protecciones, como anonimato, confidencialidad y salvaguardas frente a represalias y victimización.

## 6. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN

Es obligatorio para los empleados y socios de proyectos de la organización informar al GLF cualquier SEAH, preocupación de salvaguarda o violación de la política de SEAH.

GLF considera muy grave cualquier incumplimiento de esta política y de sus obligaciones en términos de la legislación y anima a los empleados, beneficiarios, otros socios de proyectos y otras personas afectadas por los proyectos a denunciar cualquier acto de Explotación Sexual, Abuso y Acoso (SEAH) de forma confidencial (y anónima, si se desea) a través de los siguientes canales:

- Línea directa de ética de GLF
- Formulario de contacto en línea (en la página de contacto del sitio web de GLF)
- Rendición de cuentas y mecanismos de reclamación

Todos los empleados de GLF que reciban una denuncia o escuchen una inquietud de otra persona deben comunicar inmediatamente cualquier información pertinente al Departamento de Recursos Humanos. GLF investigará pronta y exhaustivamente todas las denuncias de SEAH de acuerdo con sus procedimientos de investigación establecidos. El proceso de reporte podría incluir notificar informal o formalmente al Gerente de Línea o al Departamento de Recursos Humanos, o cualquier otro método de reporte con el que el empleado se sienta cómodo.

Todos los denunciantes, informantes y sujetos de una denuncia tendrán su privacidad protegida en la mayor medida posible. Aunque GLF no puede garantizar una confidencialidad total, la información sobre la queja y la investigación se limitará a las personas que necesiten conocerla.

GLF notificará a los donantes de cualquier queja o sospecha sobre SEAH de acuerdo con las políticas y reglamentos aplicables de los donantes y ayudará con las investigaciones de los donantes, manteniendo al mismo tiempo la privacidad y confidencialidad de acuerdo con un enfoque centrado en el superviviente que da prioridad a los derechos, deseos, necesidades, seguridad, dignidad y bienestar general de la víctima o superviviente como punto central de todas las acciones preventivas y de respuesta relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexual.

## **7. CONSECUENCIAS DE LAS INFRACCIONES DE LA POLÍTICA**

Si una investigación revela una violación de la política por parte de los empleados de GLF, entonces la organización tomará medidas disciplinarias, incluyendo el despido, de acuerdo con sus políticas y las leyes aplicables. Cualquier violación de esta política, incumplimiento de los requisitos contractuales o incumplimiento de la Política SEAH por parte de un socio del proyecto dará lugar a medidas correctivas, tales como la terminación del contrato y la posible exclusión de futuros contratos o subvenciones con GLF.

## **8. APLICACIÓN**

La aplicación de la política estará dirigida por la Junta Directiva, con el apoyo del Director Ejecutivo.

## **9. REVISIÓN DE LA POLÍTICA**

Esta política se revisará anualmente y se actualizará en caso necesario, y posteriormente será refrendada por la Junta Directiva del GLF.