



# Política de Protección Contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales

Marzo de 2019 – Versión 1.0

Código de control de versiones e historial: Política de Protección Contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales

Versión	Versión 1.0
Idioma original	Inglés
Unidad competente	Grupo de Gestión de Recursos Humanos
Desarrollado por	Grupo de Gestión de Recursos Humanos
Asunto (Taxonomía)	Ética y cumplimiento
Fecha de aprobación	Marzo de 2019
Aprobado por	Directora General
Aplicable a	Personal, Miembros del Consejo y Miembros de las Comisiones de la UICN, como se define en la sección “Alcance y aplicabilidad de la Política”
Propósito	Garantizar que la UICN brinde un ambiente profesional, respetuoso y libre de acoso para su Personal, e imponga a sus asociados tomar medidas al respecto.
Es parte de	Ética y cumplimiento, Marco de Políticas de Control Interno de la UICN
Documentos relacionados	Código de Conducta y Ética Profesional, Términos de Referencia del Mediador de la UICN, Política de Lucha Contra el Acoso en los Eventos de la UICN, Estrategia de Incorporación de Género en los Eventos de la UICN, Código de conducta para los Consejeros de la UICN y Código de conducta para los Miembros de las Comisiones
Distribución	Enviado a todos los miembros del Personal en todo el mundo, puesto a disposición de todos los Miembros del Consejo, Miembros de Comisiones, personal de la Secretaría, voluntarios y personas en comisión de servicios en el Portal de la Unión (intranet), compartido para información con todas las organizaciones asociadas y proveedores con contrato con la UICN, y disponible públicamente tras solicitud.

Historial del documento

Versión 1.0	Publicado en marzo de 2019

## Tabla de contenidos

Introducción.....	4
Objetivos de la política .....	4
Ámbito de aplicación de la política .....	5
Definiciones .....	5
Principios de la política.....	7
Obligaciones.....	7
Prevención y diligencia debida .....	8
Sensibilización, comunicación y formación.....	8
Informes e investigaciones.....	9
Protección y medidas correctoras.....	10
Implementación, monitoreo, informes y revisión de la política .....	11
Fecha de vigencia y revisión .....	11

## Introducción

---

1. La UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y los Recursos Naturales) es una organización mundial, multicultural y multilingüe que se esfuerza por garantizar las mejores prácticas en sus operaciones diarias. Por lo tanto, se esperan los más altos estándares de conducta y ética profesional del Personal de su Secretaría en el ejercicio de las actividades y operación de la UICN<sup>1</sup>, así como de los Miembros de sus Comisiones<sup>2</sup> y los Miembros de su Consejo<sup>3</sup> cuando realicen su trabajo para la UICN.
2. La UICN se compromete a proporcionar un entorno seguro para su comunidad, libre de discriminación por cualquier motivo y de acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual. La UICN tiene cero tolerancia para todas las formas de delitos sexuales, incluida la explotación, el abuso y el acoso sexuales (EAAS) en todas sus actividades. La explotación y el abuso sexuales violan la dignidad humana y las normas y estándares jurídicos internacionales universalmente reconocidos y siempre han constituido un comportamiento inaceptable. El acoso sexual es el resultado de una cultura de discriminación y privilegio, basada en relaciones y dinámicas de poder desiguales. Crea entornos laborales y relacionados con el trabajo hostiles, que limitan la capacidad de las personas afectadas para prosperar y de la UICN para lograr su misión. La EAAS no tiene cabida en la UICN, y la UICN reconoce la necesidad imperativa de prevenir y responder eficazmente a la EAAS y proteger a las personas, especialmente a las personas vulnerables, y a las víctimas de EAAS en actividades relacionadas. Estas protecciones son esenciales para fortalecer la integridad en toda la UICN.

## Objetivos de la política

---

3. Esta política explica los pasos que tomará la UICN para proporcionar un entorno seguro, libre de acoso y violencia sexuales. La UICN reconoce la necesidad de impugnar cualquier aceptación tácita o explícita del acoso o la violencia sexuales para evitar cualquier escalada. La UICN también se compromete a mejorar la comprensión del acoso sexual en toda su comunidad para evitar que éste ocurra, así como a proporcionar una cultura de apoyo, que fomente la denuncia de incidentes y garantice que éstos se traten de manera sensible y adecuada. Reconociendo el carácter angustiante para todos los afectados de una divulgación de acoso sexual, esta política tiene como objetivo garantizar que todas las partes sean tratadas con dignidad y respeto, y que se les brinde el apoyo adecuado.

---

<sup>1</sup> Código de Conducta y Ética Profesional, abril de 2013 – Versión 2.0, Sección 1

<sup>2</sup> Código de Conducta para los Miembros de las Comisiones, que establece: “Este Código de conducta está diseñado para garantizar que los miembros de las Comisiones de la UICN realicen consistentemente su trabajo e interacciones de manera ética, profesional, imparcial, justa y tolerante”.

<sup>3</sup> Código de Conducta para los Consejeros de la UICN, que establece: “Al aceptar servir en el Consejo, los Miembros del mismo se comprometen a comportarse de acuerdo con los más altos estándares éticos en el desempeño de sus responsabilidades, como lo requieren los Artículos 59 y 60 de los Estatutos y otras disposiciones aplicables en los Estatutos y el Reglamento”.

## Alcance y aplicabilidad de la política

---

4. Esta Política establece la cero tolerancia de la UICN en cuanto a la EAAS.
5. Esta Política se aplica a las personas cubiertas por el Código de Conducta y Ética Profesional, a saber, todos los miembros del Personal de la Secretaría de la UICN, independientemente de su ubicación, los voluntarios que trabajen para la Secretaría, las personas subcontratadas como consultores y las personas enviadas por otras organizaciones a la Secretaría o acogidas por ella.
6. En ausencia de una política general y explícita sobre abuso, explotación y acoso sexuales para el Consejo y las Comisiones de la UICN, el/la directora (a) General de la UICN solicita que tanto el Consejo como las Comisiones también cumplan con esta Política hasta el momento en que existan políticas distintas para ellos.
7. Esta Política complementa los principios generales establecidos en el Código de Conducta y Ética Profesional<sup>4</sup>, el Código de conducta para los Consejeros de la UICN<sup>5</sup> y el Código de conducta para los miembros de Comisiones<sup>6</sup>, y aclara los estándares de conducta y ética profesional esperados, incluido el respeto por la dignidad e integridad de otras personas. En particular, establece obligaciones claras para el Personal de la Secretaría, el Consejo y los Miembros de Comisiones de la UICN para prevenir y responder a la EAAS y abstenerse de condonar, alentar, participar o contribuir a la EAAS. Esto puede aplicarse más allá de las instalaciones físicas y el horario comercial normal de la UICN, a la realización de reuniones, eventos, talleres, capacitación o en las redes sociales.
8. Si bien pueden surgir problemas relacionados con la EAAS como resultado de un diferencial de poder, éstos no se limitan necesariamente al comportamiento de ningún grupo particular del Personal hacia otro, por ejemplo, el Personal de dirección hacia el Personal subalterno. Puede tener lugar entre personas del mismo nivel jerárquico o involucrar a miembros del Personal que se comportan de manera inapropiada hacia otros miembros del Personal de más alto nivel jerárquico.

## Definiciones

---

9. Para los efectos de esta Política, se aplicarán las siguientes definiciones:
  - a) El “**consentimiento**” consiste en dar permiso para que algo suceda o estar de acuerdo para hacer algo con una comprensión completa de los hechos y sin coerción. En los casos de actividades sexuales, el consentimiento no puede presumirse, sino que debe darse explícitamente, verbal o no verbalmente. No se puede considerar que se ha dado un consentimiento si éste se proporciona bajo presión o en situaciones en las que alguien no es capaz de proporcionarlo. El consentimiento puede retirarse en cualquier momento;

---

<sup>4</sup> Véase en particular la sección 4.5 “Dignidad”, que describe las obligaciones y el estándar de conducta del Personal.

<sup>5</sup> Véase en particular la Parte III “Deberes de los Miembros del Consejo” y la sección c “Respeto”, que establece: “Los Miembros del Consejo deben comprender y actuar estrictamente de acuerdo con los Estatutos y las políticas que controlan la gobernanza y las operaciones de la UICN. Los miembros del Consejo deben ser igualmente respetuosos de la integridad personal y profesional del Personal de la Secretaría y de sus compañeros miembros del Consejo”.

<sup>6</sup> Véase en particular la Sección sobre “Respeto mutuo por colegas, pares, la UICN y las Comisiones” y “Dignidad y sensibilidad cultural”.

- b) **“Informe falso o malicioso”** significa un informe inexacto o engañoso que se realiza de manera imprudente, o con conocimiento de causa o deliberadamente con el propósito de obtener una ventaja indebida o causar daño a una persona o entidad;
- c) **“Parte/Socio Implementador”** designa, a los efectos de esta Política, cualquier parte que contribuya, ejecute, implemente, licite o participe de alguna manera en Actividades relacionadas con la UICN, incluida cualquier forma de financiamiento o apoyo por parte de la UICN;
- d) **“Personal de la UICN”** significa aquellas personas cubiertas por el Código de Conducta y Ética Profesional, es decir, cualquier persona que sea parte de un contrato de trabajo con la UICN y esté sujeta a la Política mundial de recursos humanos, independientemente de su ubicación. Esto incluye a los Miembros del Personal de la Secretaría de la UICN y al personal hospedado (por ejemplo, TRAFFIC, Ramsar y CITES con contrato con la UICN), a los jóvenes profesionales, los becarios y voluntarios que trabajan para la Secretaría y a las personas enviadas por otras organizaciones a la Secretaría, todo lo anterior independientemente de su ubicación<sup>7</sup>;
- e) **“Individuos de la UICN”** significa el Personal, el Consejo y los Miembros de Comisiones de la UICN;
- f) **“Actividad relacionada con la UICN”** significa cualquier actividad financiada, administrada o apoyada por la UICN, ya sea con sus propios recursos o con los de otros, cualquier actividad que afecte materialmente o pueda afectar o ser relevante para la UICN o cualquier actividad emprendida bajo el nombre de la UICN o utilizando su logotipo;
- g) **“GMRH”**: Grupo de Gestión de Recursos Humanos;
- h) **“Socios”** significa socios implementadores, consultores o cualquier otro tipo de socios involucrados en Actividades relacionadas con la UICN;
- i) **“EAAS”** significa la explotación, abuso y acoso sexuales;
- j) **“Verificación en materia de EAAS”** significa una práctica de contratación mediante la cual se requiere que los solicitantes de empleo proporcionen una declaración en cuanto a la EAAS y mediante la cual la información contenida en la declaración se verifica, en la medida de lo posible, a través de Verificaciones de referencia;
- k) **“Abuso sexual”** significa toda intrusión física real o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas;
- l) **“Explotación sexual”** significa cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales, incluido entre otros cualquier beneficio o amenaza de beneficio monetario, social o político de la explotación sexual;
- m) **“Acoso sexual”** significa 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 entorno intimidatorio, hostil u ofensivo en relación con una Actividad relacionada con la UICN y, para evitar dudas, 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;

---

<sup>7</sup>Código de conducta y ética profesional para la Secretaría, abril de 2013 – Versión 2.0

- n) **“Verificación de referencias”** se refiere a la parte de un proceso de selección y empleo mediante la cual se realizan verificaciones para comprobar la exactitud y autenticidad de las referencias, afirmaciones o declaraciones hechas por solicitantes de empleo externos sobre sus antecedentes educativos, profesionales y de otro tipo;
- o) **“Víctima”** significa la persona que es, o ha sido, explotada, abusada o acosada sexualmente.

## Principios de la política

---

- 10. La UICN no tolerará ninguna forma de explotación, abuso o acoso sexuales (EAAS).
- 11. La UICN tomará todas las medidas disponibles para prevenir, mitigar, investigar y remediar la EAAS en las Actividades relacionadas con la UICN. La UICN promoverá activamente la igualdad con el fin de proporcionar un entorno de trabajo y aprendizaje colegiado, respetuoso de la ley y armonioso.
- 12. La UICN se esforzará por crear conciencia sobre el EAAS entre los Individuos de la UICN y sus socios implementadores, consultores o cualquier otro tipo de socios (“Socios”) involucrados en Actividades relacionadas con la UICN. A nivel de la Secretaría, esto se hará en todas las regiones y en colaboración con los Grupos de representantes del personal de la UICN, donde existan. Todos los cargos directivos, con el apoyo del GMRH, desempeñarán un papel de liderazgo en la organización de dicha sensibilización a través de reuniones, talleres, carteles, discusiones, etc. Se espera que los Presidentes de Comisiones también sensibilicen a los miembros de sus Comisiones a través de los medios apropiados.
- 13. La UICN tomará medidas para instar a sus Socios involucrados en actividades relacionadas con la UICN a cumplir con esta Política o adoptar políticas y procedimientos que sean consistentes con esta Política, con el propósito de salvaguardar las actividades relacionadas con la UICN de la EAAS. La UICN se reserva el derecho de rescindir una relación contractual con un Socio en caso de incumplimiento de dichas políticas y procedimientos. La UICN aplicará sanciones, medidas disciplinarias u otras medidas correctivas si se infringe esta Política (véase más adelante en el párrafo 31).

## Obligaciones

---

- 14. La UICN defenderá los principios rectores de esta Política y contribuirá a crear y mantener un entorno que impida la EAAS.
- 15. Los Individuos de la UICN no deberán aprobar, alentar, participar o contribuir en la EAAS en actividades relacionadas con la UICN. En particular, no deberán:
  - a) usar de su posición para abusar, explotar o acosar sexualmente a cualquier persona que implemente, participe o se beneficie de actividades relacionadas con la UICN; o
  - b) participar en actividades sexuales con niños (como definido en el Artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño). La creencia errónea con respecto a la edad de un niño no podrá ser una defensa. Se considerará que cualquier actividad de este tipo constituye una Explotación y/o un Abuso sexual.
- 16. Sujeto a la disponibilidad de protecciones contra las represalias, el Personal de la UICN tiene el deber de

informar de cualquier sospecha de EAAS en actividades relacionadas con la UICN tan pronto como sea posible después de tener conocimiento de ello al Grupo de Gestión de Recursos Humanos, y cooperar con el Grupo de Gestión de Recursos Humanos en el contexto de una investigación, evaluación proactiva de integridad u otra investigación de acuerdo con las políticas de la UICN sobre protección contra las represalias<sup>8</sup> y de los denunciantes.

17. Sujeto a la disponibilidad de protecciones contra las represalias, cualquier supervisor, cargo directivo u otra persona de la UICN que reciba un informe de sospecha de EAAS que se haga de buena fe está obligado a transmitir dicho informe sin demora al Grupo de Gestión de Recursos Humanos (GGHR).
18. Los Individuos de la UICN no deberán interactuar con ningún tercero que apruebe, aliente, participe o contribuya a la EAAS.

### Prevención y diligencia debida

19. La UICN se asegurará, tan pronto como sea posible después de la adopción de esta Política, de que sus procesos de reclutamiento, adquisiciones, empleo o cualquier otro proceso de incorporación incluya Verificaciones en materia de EAAS.

### Sensibilización, comunicación y formación

20. El GGRH preparará, tan pronto como sea posible, un plan de comunicación destinado a apoyar la difusión e implementación de esta Política y crear conciencia en toda la UICN sobre el tema del EEAS y sus posibles ramificaciones. El plan incluirá:
  - a) hacer que esta Política esté disponible en el sitio web de la UICN;
  - b) desarrollar, a través de procesos consultivos con las partes interesadas, y poner a disposición materiales de formación, orientación y comunicación para los Individuos de la UICN y los socios implementadores, con el fin de crear conciencia y apoyar la implementación de esta Política;
  - c) apoyar a los cargos directivos y a los Presidentes de Comisiones en sus responsabilidades de sensibilización y actividades de formación para y/o en colaboración con las personas cubiertas por esta Política, los socios y las partes interesadas relevantes en Actividades relacionadas con la UICN; y
  - d) garantizar que todo el Personal de la UICN siga una formación obligatoria para asegurar el cumplimiento de esta Política y los procedimientos operativos pertinentes.

### Informes e investigaciones

21. Cualquier persona o entidad deberá informar al Grupo mundial de recursos humanos (GMRH) sobre cualquier acto de EAAS real o sospechado. Se recomienda encarecidamente a las personas con información sobre sospechas de EAAS, particularmente cuando estén involucrados Individuos de la UICN en Actividades relacionadas con la UICN, que también informen al GMRH. Si el informe no está relacionado con un miembro del Personal de la UICN, el GMRH informará de si el informe debe

<sup>8</sup>Código de conducta y ética profesional para la Secretaría, abril de 2013 – Versión 2.0, Sección 9, Protección contra las represalias



transmitirse al presidente de la Comisión, al presidente del Comité de ética del Consejo o al socio de la UICN interesado, sujeto al acuerdo de la persona interesada.

22. Los informes de actos de EAAS reales o sospechados de o contra un miembro del Personal de la UICN se enviarán al GMRH a través de cualquiera de los siguientes puntos de contacto, teniendo en cuenta cualquier cambio con respecto a los datos de contacto adecuadamente comunicado y difundido:

Correo electrónico: [ethics@iucn.org](mailto:ethics@iucn.org)

Línea directa confidencial: +41 (0) 22 999 0350 (correo de voz)

Dirección postal: Grupo mundial de gestión de recursos humanos, UICN, Rue Mauverney 28, Gland 1196, Suiza

23. Las personas o entidades que denuncien un acto de EAAS real o sospechoso lo harán de buena fe y proporcionarán, cuando sea posible, cualquier información o evidencia en su poder que respalde una evidencia razonable de que el caso de EAAS pueda haber ocurrido. Antes de hacer tal informe, dichas personas o entidades no están obligadas a evaluar o determinar si el informe que tienen la intención de hacer cumple con algún umbral de importancia o gravedad. Las personas o entidades informantes no están obligadas a demostrar el caso de EAAS sospechado ni a cumplir con ningún requisito probatorio.
24. Los informes de actos de EAAS reales o sospechados contra el Personal de la UICN por parte de un Miembro del Consejo o de una Comisión, o por un socio implementador, deberán ser investigados por el GGRH en vista de la responsabilidad de deber de cuidado que la UICN tiene con su personal y de acuerdo con las políticas y normas pertinentes de la UICN. El GGRH tratará estos casos seriamente e investigará en detalle los informes de sospecha de EAAS de una manera independiente y objetiva, mediante la realización de investigaciones libres de control o influencia por parte de cualquier persona o entidad, y con una adhesión escrupulosa a los principios de imparcialidad y debido proceso.
25. Después de cualquier investigación del GGRH, la Secretaría de la UICN tomará medidas para monitorear la situación con respecto al estado de las Víctimas y presuntos perpetradores de EAAS, para garantizar que éstos estén protegidos contra cualquier represalia que pueda resultar a consecuencia de la investigación, sus hallazgos o su resultado, y que cualquier medida administrativa o disciplinaria tomada como resultado de la investigación se implemente debidamente.

## Protección y medidas correctivas

---

26. Cualquier Víctima que denuncie, intente denunciar, se identifique como a punto de denunciar o que haya denunciado actos de EAAS sospechados o reales (incluidas preocupaciones de sospechas de EAAS) en actividades relacionadas con la UICN tendrá derecho a todas las protecciones (que incluyen el anonimato y la confidencialidad, así como la protección contra represalias) y medidas correctivas otorgadas a los denunciantes según lo establecido en el *Código de Conducta y Ética profesional, Sección 9, Protección contra las represalias*.
27. Cualquier otra persona que reporte, intente reportar, se identifique como a punto de reportar o que haya reportado actos de EAAS reales o sospechados en actividades relacionadas con la UICN, o que coopere, intente cooperar, se identifique como a punto de cooperar o que haya cooperado con una investigación de la UICN sobre un informe de sospecha de EAAS, se considerará un denunciante o un testigo, según corresponda, y tendrá derecho a todas las protecciones (que incluyen el anonimato y la confidencialidad,

así como la protección contra las represalias) y medidas correctivas relacionadas, según lo establecido en las políticas de la UICN.

28. Cualquier Individuo de la UICN que sea Víctima de un acto de EAAS perpetrado por un Miembro del Personal de la UICN o cualquier Miembro del Personal que sea Víctima de un acto de EAAS perpetrado por cualquier Individuo de la UICN (es decir, otro Miembro del Personal o un Miembro del Consejo o de una Comisión) o un Socio en relación con una Actividad relacionada con la UICN y con respecto al cual se haya realizado un informe de EAAS, de acuerdo con la Sección de Informes e Investigación de esta Política, podrá solicitar que la UICN le proporcione la siguiente orientación y apoyo:
  - a) en situaciones de emergencia, cualquier Miembro del Personal de la UICN que sea víctima de Explotación o Abuso sexuales perpetrado por otro Individuo o Socio de la UICN en relación con una actividad relacionada con la UICN podrá solicitar ayuda médica provisional u otros servicios de apoyo, según sea necesario, para remediar al daño inmediato;
  - b) cualquier persona que sea víctima de un acto de EAAS perpetrado por un Individuo de la UICN en las instalaciones de la UICN o durante una actividad o evento organizado o facilitado por la UICN, con respecto al cual se haya realizado un informe de EAAS, de acuerdo con la Sección de Informes e Investigación de esta Política, podrá solicitar que la UICN le proporcione las protecciones previstas en los párrafos 26 a 29.
29. Los actos de EAAS o las represalias contra una víctima real o sospechada de EAAS cometidos por un Miembro del Personal o un Socio de la UICN equivaldrán a una mala conducta o un incumplimiento de contrato y estarán sujetos a medidas disciplinarias u otras medidas correctivas según lo dispuesto en las políticas, normas y procedimientos pertinentes de la UICN.
30. Cualquier persona o entidad que realice un Informe falso o malicioso podrá estar sujeta a sanciones o medidas disciplinarias de acuerdo con las políticas pertinentes de la UICN y las disposiciones de cualquier acuerdo contractual existente entre la UICN y la persona o entidad.
31. Cuando se haya confirmado un acto de EAAS o de represalia contra una Víctima real o sospechada en una actividad relacionada con la UICN, la UICN se esforzará por aplicar sus buenos oficios con las autoridades apropiadas para garantizar la protección necesaria y emplear otras medidas razonables para la Víctima.
32. Cuando un acto de EAAS o de represalia contra una Víctima real o sospechada perpetrado por un Socio contra un miembro del Personal de la UICN en una Actividad relacionada con la UICN haya sido confirmado mediante una investigación realizada por la UICN, y se hayan impuesto medidas correctivas o disciplinarias o sanciones contra el Socio, el GMRH, en consulta con el Comité de ética de la Secretaría, podrá recomendar que la UICN o el Socio tomen las medidas correctivas o disciplinarias apropiadas en beneficio de la Víctima. Para los actos de EAAS cometidos por un miembro del Personal de la UICN contra un Socio, la UICN deberá garantizar que la Secretaría implemente dichas medidas correctivas sin demoras indebidas. Sin embargo, en caso de que la Secretaría no pueda implementar las medidas correctivas recomendadas, el GMRH buscará de inmediato la opinión del Comité de ética de la Secretaría para que éste ayude a determinar el curso de acción apropiado.

## Implementación, monitoreo, informes y evaluación de la política

---

33. La Secretaría es responsable de la implementación efectiva, el monitoreo y las obligaciones de presentación de informes en virtud de esta Política. El/la Director(a) de Recursos Humanos desarrollará

directrices y procedimientos para poner en práctica e implementar esta Política inmediatamente después de su adopción. Las Comisiones también son responsables de tomar las medidas necesarias para implementar esta Política.

34. El/la Director(a) de Recursos Humanos evaluará periódicamente la Política y recomendará mejoras a la misma y a los procedimientos y controles relacionados para mitigar las oportunidades de EAAS en Actividades relacionadas con la UICN y garantizar que los Individuos de la UICN se adhieran a la Política. El GGRH mantendrá un registro de casos de informes presentados en materia de EAAS.
35. Cada año, el/la Director(a) General presentará un informe al Comité de Finanzas y Auditoría sobre cuestiones relacionadas con la implementación de esta Política.

### Fecha de vigencia y revisión

---

36. Esta Política entrará en vigor a partir de su emisión por el/la Director(a) General.