Orden de compra, servicio o suministro			Compra	X	*Nº*	*051-2026OC*
			Servicio			
			Suministro			
Contratista:	**CORVENTAS DE COLOMBIA S.A.S**				**NIT:**	830.040.184-9
Dirección:	Calle 74 #65B-39 Bogotá D.C.	Email:contabilidad@corventasdecolombia.com.co			**Teléfono:**	(601)66088110 3208990932
Objeto:	Compra de elementos de papelería y materiales para el desarrollo de las actividades de campo para el Convenio 25-002 YAGUARÁ II - FVB.					

Ítem	Elemento	Cantidad	V/R Unitario	IVA	Valor
1	Bolsas De Filtro De Té X 100, Bolsas De Té Vacías	5	$ 25.000	$ 23.750	$ 125.000
2	Tabla Planillera Apoyo Medida: 34 cm largo * 24 cm ancho *2.5 cm espesor	10	$ 5.200	$ 9.880	$ 52.000
3	Copitos de algodón, doble punta, *120 unidades	1	$ 15.000	$ 2.850	$ 15.000
4	Tijeras de papelería de punta roma, 5"	2	$ 1.200	$ 456	$ 2.400
5	Bolsa seca Impermeable Mochila Seca 2 Litros	3	$ 57.000	$ 32.490	$ 171.000
6	Cinta Enmascarar De Papel 24mm X 40m	4	$ 3.700	$ 2.812	$ 14.800
7	Cinta Empaque Transparente Marca TESA 100M X 48Mm	4	$ 4.400	$ 3.344	$ 17.600
8	Rapidógrafo Negro 1880 X10 Unidades, número 0.3mm	1	$ 89.000	$ 16.910	$ 89.000
9	Rapidógrafo Negro 1880 X10 Unidades, número 0.2mm	4	$ 78.000	$ 59.280	$ 312.000
10	Vinipel Industrial Transparente 500 Mtrs x 30cm Ancho Stretch	2	$ 31.000	$ 11.780	$ 62.000
11	Cinta De Enmascarar Tesa 18mm X 25m Color Crema	1	$ 2.800	$ 532	$ 2.800
12	Silla Para Camping Plegable Con Brazos Colores negro. Alto: 80.5 cm, Ancho: 85 cm. Marca Klimber, material metal, soporte de peso: 1,10kg	6	$ 108.000	$ 123.120	$ 648.000
13	Mesa plegabke de Aluminio compacta Dash mesa plegable camping ALPS, 75*75*52 cm con marcvo de aluminio plegable	3	$ 95.000	$ 54.150	$ 285.000
14	Maleta K&F Concept Ph 20 litros a prueba de agua Para Fotografía, para cámara fotográfica y portátil (dentro de 15") con divisores acolchados extraíbles para guarda, construida con nylon 900D duradero y resistente al agua con cubierta para la lluvia	1	$ 564.000	$ 107.160	$ 564.000
15	Marcador Permanente, Punta fina, color negro, puede ser doble punta	12	$ 3.200	$ 7.296	$ 38.400
16	Folder Carpeta Tipo Catálogo 3,0 Pulgadas, 3 Argollas En D	1	$ 16.500	$ 3.135	$ 16.500

El valor total de la orden es:	**DOS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE. ($2.874.445),** incluido IVA	**Subtotal**	**$ 2.415.500**
		IVA	**$ 458.945**
		Total	**$ 2.874.445**

Obligaciones del contratista: a) Proveer adecuadamente los servicios solicitados garantizando la calidad requerida por EL INSTITUTO; dentro del plazo de ejecución establecido en la presente orden; **b)** Cumplir con las condiciones comerciales presentadas en la propuesta económica la cual hace parte integral de la orden, y ha sido aceptada por EL INSTITUTO, conforme a los requerimiento y lineamientos impartidos por el responsable de la orden; **c)** Cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 789 de 2002 (seguridad social integral y parafiscales cuando aplique) lo cual se demostrará anexando los documentos correspondientes; **d)** Mantener a EL INSTITUTO libre de cualquier daño o perjuicio originado en reclamaciones de terceros y que se deriven de sus actuaciones o de las de sus subcontratistas o dependientes; **e)** Suscribir acta de recibo a satisfacción, la cual será tramitada por la supervisora de la orden una vez se preste el servicio en las condiciones pactadas; **f)** La entrega de los productos objeto de la presente orden de compra se realizará en la ciudad de Bogotá D.C., en la Sede Calle 28, ubicada en la Calle 28A No. 15-09; **g)** Garantizar que los elementos y materiales suministrados sean nuevos, de óptima calidad y cumplan con las especificaciones y condiciones requeridas para el adecuado desarrollo de las actividades de campo; **h)**Realizar, cuando corresponda, el cambio o reposición de los elementos que presenten defectos, deterioro o que no cumplan con las especificaciones solicitadas, sin generar costos adicionales para la entidad; **i)**Cumplir con las demás instrucciones impartidas por el supervisor que sean necesarias para la adecuada ejecución del objeto contractual, siempre que guarden relación directa con el mismo.

Parágrafo Primero: En caso de discrepancias por errores de digitación o transcripción entre la presente orden y la propuesta económica presentada por EL CONTRATISTA, que no impliquen variación del valor, el plazo o el alcance del objeto, prevalecerá lo consignado en la propuesta económica, sin que se requiera modificación contractual. La corrección deberá quedar documentada mediante comunicación escrita entre el supervisor de la orden y EL CONTRATISTA, la cual se incorporará al expediente contractual.

Parágrafo Segundo: EL CONTRATISTA se obliga a mantener reserva sobre la información técnica, institucional o de cualquier naturaleza a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución de la presente orden, y a no divulgarla ni utilizarla para fines distintos a los aquí pactados, obligación que subsistirá con posterioridad a la terminación de la orden.

Supervisor en Nombre del Instituto: EL INSTITUTO contará con una supervisora a cargo de verificar la correcta ejecución de la orden. El Director General del INSTITUTO designa como supervisora de la presente orden a la profesional Diana Patricia Espitia Reina - Investigadora Asistente - Centro Colecciones y Gestión de Especies, Dirección de Conocimiento,quien deberá ejercer las funciones de supervisión y dar cumplimiento a las obligaciones, responsabilidades, procedimientos y demás requisitos establecidos en el Manual de Contratación y Supervisión del Instituto, así como en las disposiciones que resulten aplicables al seguimiento y control de la ejecución de la presente orden.

PARÁGRAFO: En el evento en que se requiera realizar cambio de supervisor, no será necesario modificar la presente orden y la designación se hará mediante comunicación escrita mediante correo electrónico.

Duración: La duración de la presente orden será desde su perfeccionamiento y legalización hasta el treinta(30) de octubre de dos mil veintiséis (2026).

La fecha de firma de la presente orden será la fecha de la última firma.

Legalización: La legalización de la presente orden se entenderá surtida en la fecha y con la suscripción de la última firma.

PARÁGRAFO: El inicio de ejecución de actividades solo podrá darse una vez cumplidos los requisitos de legalización.

Forma de pago: El valor anteriormente señalado se desembolsará en un solo pago contra entrega de los elementos derivados del servicio, condicionado a la entrega de factura o documento equivalente, previa aprobación del responsable designado y certificación de cumplimiento del artículo 50 de la ley 789 de 2002, modificado por la ley 828 de 2003 y demás normas concordantes. El pago queda subordinado a la suscripción de acta de recibo a satisfacción. De igual manera el pago queda subordinado al ingreso efectivo de los recursos a la tesorería, y al almacén (Si aplica) del Instituto de acuerdo con lo señalado en la fuente de los recursos del cual se deriva la presente orden.

Método de selección: Selección directa **-** Orden de Compra

--APROBACIÓN--
Diana Patricia Espitia Reina
CC23691568
2026-10-23 09:33:45 -05:00

--APROBACIÓN--
Diana Aurora Villanueva Preciado
CC1012418055
2026-10-23 09:36:52 -05:00

--APROBACIÓN--
Andrea Carolina Vergara Espinosa
CC53123028
2026-10-23 10:49:34 -05:00

--APROBACIÓN--
Yomaira Andrea Gomez Guzman
CC52328744
2026-10-23 11:12:03 -05:00

Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo: Ambas partes manifiestan bajo la gravedad del juramento, que no se encuentran incursas en ninguna clase de actividades relacionadas con el lavado de activos o con la financiación del terrorismo. El juramento que bajo el presente documento se presta, se entiende otorgado con ocasión de la suscripción de la presente orden. En todo caso, si durante la ejecución de esta orden, cualquiera de las partes llegase a tener conocimiento, por cualquier medio, de la práctica de negocios o actividades relacionadas con el Lavado de Activos y/o la Financiación del Terrorismo por la otra parte o sus administradores, procederá a: 1) dar por terminado unilateralmente y con justa causa el presente contrato y 2) presentar la denuncia ante la autoridad competente por las operaciones sospechosas de lavado de activos o financiación del terrorismo conocidas.

Habeas data: De conformidad con las disposiciones previstas por el Decreto 1377 de 2013, reglamentario de la Ley 1581 de 2012, la política de tratamiento de datos personales de EL INSTITUTO y las demás normas concordantes, a través de las cuales se establecen disposiciones generales en materia de hábeas data y por las cuales se regula el tratamiento de la información que contenga datos personales, a la firma de este contrato, EL CONTRATISTA declara que autoriza de manera libre, voluntaria, previa, explícita, informada e inequívoca a EL INSTITUTO, para que en los términos legalmente establecidos realice la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión y en general, el tratamiento de los datos personales que ha procedido a entregar o que entregará, en virtud de las relaciones legales, contractuales, comerciales y/o de cualquier otra índole que surja, en desarrollo y ejecución de los fines descritos en el presente contrato.

Los datos personales suministrados por EL CONTRATISTA, se mantendrá durante el tiempo en el que pueda llegar a consolidarse un vínculo o este persista por cualquier circunstancia con EL INSTITUTO y con posterioridad al finiquito del mismo, siempre que tal tratamiento se encuentre relacionado con las finalidades para las cuales los datos personales, fueron inicialmente suministrados.

Código Institucional de Conducta Íntegra: Con la suscripción de la presente orden, EL CONTRATISTA declara conocer y se compromete a cumplir en su integridad el Código de Conducta Íntegra de EL INSTITUTO que le fue entregado con la presente minuta

Política de Integridad: Con la suscripción del presente documento EL CONTRATISTA declara conocer y se compromete a cumplir en su totalidad la Política de Integridad de EL INSTITUTO y los documentos que la componen y derivados de esta que le fue entregado con la presente minuta.

Terminación: La presente orden podrá darse por terminada de manera ordinaria, por vencimiento del plazo o agotamiento de los recursos presupuestales, o de manera anticipada, en los siguientes eventos: 1) Por mutuo acuerdo entre las partes. 2) Por decisión unilateral de EL INSTITUTO, en cualquier momento y con efecto inmediato, sin que ello genere derecho a indemnizaciones a favor de EL CONTRATISTA. 3) Por cumplimiento del objeto antes del vencimiento del plazo. 4) Por incumplimiento de EL CONTRATISTA, debidamente documentado por el supervisor, incluyendo el de las obligaciones pactadas, del Código de Conducta Íntegra o de las disposiciones sobre confidencialidad, propiedad intelectual, datos personales o LA/FT. 5) Por inhabilidad, incompatibilidad sobreviniente, disolución, liquidación o pérdida de la condición que sustentó la selección de EL CONTRATISTA, o por entrega de información falsa o engañosa para acreditar su idoneidad. 6) Por fuerza mayor, caso fortuito o desequilibrio económico que imposibilite la ejecución de la orden. 7) Por las demás causales de terminación previstas en el Manual de Contratación y Supervisión vigente de EL INSTITUTO.

Cierre: En el acta de recibo a satisfacción suscrita por EL CONTRATISTA y el Responsable se deberá solicitar el cierre de la orden y comunicarlo mediante correo electrónico al equipo de Contratos para el cierre formal del expediente.

PARÁGRAFO PRIMERO: El contratista no debe estar incurso en ninguna de las causales de inhabilidad o incompatibilidad establecidas en la ley, declaración que se entiende presentada con la presentación de la propuesta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL CONTRATISTA ejecutará el objeto de la presente orden como contratista independiente, con autonomía técnica, administrativa y financiera, sin que se derive relación laboral entre EL INSTITUTO y EL CONTRATISTA ni con el personal que este vincule o subcontrate. EL CONTRATISTA será responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de dicho personal, y mantendrá indemne a EL INSTITUTO frente a cualquier reclamación derivada de las mismas, incluyendo las fundadas en solidaridad laboral. Ningún derecho distinto al valor pactado en la presente orden será exigible por concepto de prestaciones sociales u otros de naturaleza laboral.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de incumplimiento total o parcial de las obligaciones a cargo de EL CONTRATISTA, este pagará a EL INSTITUTO, a título de cláusula penal, una suma equivalente al diez por ciento (10%) del valor total de la orden. Adicionalmente, en caso de mora en la ejecución del objeto contractual, EL CONTRATISTA pagará a EL INSTITUTO, por cada día de retraso, el cero coma uno por ciento (0,1%) del valor total de la orden, sin que dicha multa pueda exceder el diez por ciento (10%) del mismo valor. Los valores aquí previstos son independientes y podrán exigirse de manera concurrente, sin perjuicio del cobro de los perjuicios adicionales que se llegaren a causar. EL INSTITUTO podrá hacer efectivos estos valores mediante compensación, deducción o descuento de las sumas que adeude a EL CONTRATISTA, sin necesidad de requerimiento judicial previo.

PARÁGRAFO CUARTO: Autorización para firma electrónica: las partes declaran que la presente orden será firmada a electrónicamente a través de la plataforma web Signio, la cual provee un mecanismo de firma electrónica confiable que garantiza el cumplimiento de los requisitos previstos en la legislación vigente (Ley 527 de 1999, y demás normas que la reglamentan): autenticidad (identidad de los firmantes), integridad (no alteración del documento luego de su firma) y no repudio.

 Alicia Lozano Vila CC. 52256096 Firma Electrónica 2026-10-23 11:26:42 -05:00	 Edilma Rodriguez Murcia CC. 65741202 RL. Corventas De Colombia S.a.s NIT. 830040184 Firma Electrónica 2026-10-27 11:08:55 -05:00
ALICIA LOZANO VILA	**EDILMA RODRÍGUEZ MURCIA**
Directora General (E)	Representante Legal

REGISTRO PRESUPUESTAL	
Fuente de los recursos:	25-002 Yaguará II FVB - Patrimonio Autónomo Fondo para la Vida y la Biodiversidad
Disponibilidad presupuestal (CAR):	10141 expedido 6 octubre de 2026

Elaboró: Diana Aurora Villanueva Preciado- Abogada Junior de Contratos
Revisó: Andrea Carolina Vergara Espinosa - Líder de Contratos

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y CONVENIANTES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE RECURSOS BIOLÓGICOS ALEXANDER VON HUMBOLDT

En el Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt (en adelante el "Instituto Humboldt") estamos comprometidos a cumplir con nuestros propósitos misionales de manera ética y en cumplimiento de las leyes y procedimientos que nos regulan. En consecuencia, exigimos que los terceros con quienes celebramos acuerdos atiendan en su comportamiento las disposiciones del presente documento, así como las normas que rigen esos vínculos, con el fin de operar de manera ética y legal en la totalidad de las actividades a desarrollar.

En el presente código se plasman las normas que deben imperar en el comportamiento de los contratistas o conveniantes, con quienes el Instituto Humboldt celebre un acuerdo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones del presente Código de Conducta aplican a todos los proveedores con los que el Instituto Humboldt mantenga una relación vigente. De igual manera aplica a las partes con las que el Instituto Humboldt celebre convenios que se deriven en el marco de los proyectos que ejecute. También se aplicarán a los empleados de estos y a las entidades matrices, subsidiarias o afiliadas, así como a sus subcontratistas. De la misma manera, los contratistas o partes conveniantes se comprometen a dar a conocer y a hacer cumplir el presente documento por parte de sus empleados, entidades matrices, subsidiarias o afiliadas y a sus subcontratistas. En consecuencia y previo a la suscripción de cualquier compromiso contractual, todo contratista o conveniente del Instituto Humboldt debe leer el presente Código de Conducta y reconocer que en el figuran las normas mínimas que deben cumplir al respecto.

REGLAS A CUMPLIR: El presente código se rige por los principios de transparencia, ética e integridad, los cuales se desarrollan en el ámbito de la relación legal que se celebra, así:

A. DERECHOS LABORALES

a. Trabajo forzoso u obligatorio: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes prohíban todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, de acuerdo con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con este asunto.
b. Trabajo infantil: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes no contraten a niños o niñas menores de 14 años, que no tengan la edad mínima para trabajar permitida en la regulación vigente o sin las autorizaciones necesarias para tal efecto, de acuerdo con lo permitido por la ley.
c. Discriminación: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes aseguren la igualdad de oportunidades y de trato respecto al empleo y la ocupación sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o social o cualquier otro motivo que pueda reconocerse en la legislación vigente.
d. Salud y seguridad: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes se aseguren de que i) los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos que estén bajo su control sean seguros y no

representen riesgos para la salud ii) las sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos bajo su control no presenten riesgos para la salud y se adopten las medidas de protección correspondientes; y iii) cuando sea necesario, se proporcionen prendas y equipo de protección adecuados a fin de prevenir, el riesgo de accidentes o de efectos adversos sobre la salud.

e. Los contratistas y conveniantes no deben participar o apoyar en acciones relacionadas con trata de personas ni esclavitud y no deben utilizar mano de obra forzada o involuntaria, ni exigir trabajo o servicio de una persona bajo amenaza o coerción.
f. Asociación: El Instituto Humboldt exige que los contratistas y conveniantes respeten el derecho de los trabajadores a la libertad de reunión y no podrán impedirles a los trabajadores organizarse legalmente y unirse a asociaciones. También deberán respetar toda la reglamentación vigente relacionada con el pago del salario mínimo legal a sus trabajadores o un salario que cumpla con las normas vigentes para el efecto.

B. **DERECHOS HUMANOS**

a. Derechos humanos: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes promuevan y respeten la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional y se aseguren de no ser cómplices de abusos contra los mismos.
b. Acoso y trato rudo o inhumano: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes creen y mantengan un ambiente en el que se trate a todos los empleados con dignidad y respeto. Asimismo, los contratistas y conveniantes, sus entidades matrices, subsidiarias y afiliadas y subcontratistas, no podrán recurrir a amenazas de violencia, al acoso o a agresiones verbales ni al acoso o el maltrato psicológicos, ni a la explotación o el abuso sexuales, ni tomarán parte en tales actividades, ni permitirán que sus empleados u otras personas que hayan contratado recurran a ellas ni tomen parte en ellas. La explotación y los abusos sexuales constituyen una violación de las normas y principios jurídicos internacionales reconocidos universalmente y el Instituto Humboldt los consideran desde siempre comportamientos inaceptables y conductas terminantemente prohibidas.
c. Normas de conducta relativas a la prohibición de la explotación y los abusos sexuales: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes cumplan con la normatividad vigente en materia de explotación y abuso sexual. Esas normas incluyen, entre otras, las siguientes: 1) la prohibición de toda actividad sexual con personas menores de 18 años, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento legales; 2) la prohibición de tener relaciones sexuales a cambio de dinero, empleo, bienes, servicios u otras cosas de valor; y 3) la prohibición de toda actividad sexual que suponga la explotación o la degradación de cualquier persona. Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deberán adoptar todas las medidas que sean necesarias para prohibir que sus empleados u otras personas contratadas por ellos cometan actos de explotación o abusos sexuales. El Instituto Humboldt también exige que sus

contratistas y conveniantes creen y mantengan un ambiente que prevenga la explotación y los abusos sexuales. Si un proveedor no adopta medidas para prevenir los actos de explotación o abusos sexuales, no investiga los que se denuncien o no adopta medidas correctivas cuando se produzcan actos de ese tipo, eso sería motivo suficiente para la rescisión de todo arreglo contractual con el Instituto Humboldt. Tampoco se tolerará ningún tipo de trato rudo o inhumano, coacción o castigo corporal, ni la amenaza de tratar a alguien de esa manera.

C. **MEDIO AMBIENTE:**

a. Aspectos ambientales: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes cuenten con una política ambiental eficaz y cumplan la legislación y los reglamentos vigentes de protección del medio ambiente. En la medida de lo posible, los proveedores deberán adoptar un enfoque precautorio en materia de medio ambiente, emprender iniciativas para promover un aumento de la responsabilidad ambiental y fomentar la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente que instauren buenas prácticas a lo largo de su vida útil.
b. Sustancias químicas y materiales peligrosos: Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deberán localizar y gestionar las sustancias y otros materiales que representen un peligro al ser vertidos en el medio ambiente a fin de que se manipulen, trasladen, almacenen, reciclen o reutilicen y eliminen en condiciones de seguridad.
c. Aguas residuales y residuos sólidos: Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deberán hacer un seguimiento de las aguas residuales y los residuos sólidos generados en las operaciones y los procesos industriales y en las instalaciones de saneamiento, que deberán controlarse y tratarse adecuadamente antes de su vertido o eliminación.
d. Emisiones atmosféricas: Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deberán describir las características y hacer un seguimiento a las sustancias químicas orgánicas volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias químicas que reducen la capa de ozono y subproductos de la combustión que se generan en las operaciones y se emiten a la atmósfera, los cuales deberán controlarse y tratarse adecuadamente antes de emisión a la atmósfera.
e. Residuos mínimos, máximo reciclaje: Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deberán reducir o eliminar los residuos y los derroches de todo tipo, incluidos los de agua y energía, ya sea en su origen o mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción y mantenimiento o la sustitución, la conservación, el reciclaje y la reutilización de materiales.

D. **CONDUCTA ÉTICA**

a. Corrupción: El Instituto Humboldt exige que sus contratistas y conveniantes cumplan las normas más estrictas de conducta ética y moral, respeten la legislación local y se abstengan de ejercer toda práctica de corrupción, incluidas la extorsión, el fraude y el soborno. Además de lo anterior, los proveedores deben comprometerse a proporcionar herramientas que permitan a sus empleados y contratistas informar incidentes relacionados a comportamientos poco éticos.
b. Conflicto de intereses: Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deberán comunicar al mismo toda situación que pueda representar un conflicto de intereses y si alguno de los colaboradores del Instituto o los profesionales contratados por él tiene algún interés de cualquier tipo en las actividades comerciales del proveedor o algún tipo de vínculo económico con este último.
c. Regalos: Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt deben mantener los más altos estándares de integridad y actuar con independencia e imparcialidad en el desempeño de los acuerdos establecidos. Como consecuencia de lo anterior, los proveedores deberán abstenerse de ofrecer y/o aceptar cualquier obsequio, honor, condecoración, favor, hospitalidad, remuneración, dádivas, coimas o cualquier beneficio por participar, impulsar o decidir procesos de adquisición de bienes, servicios y contrataciones en general.
d. Lavado de dinero y sanciones: Los contratistas y conveniantes del Instituto Humboldt no deberán participar en actividades, negocios o celebrar acuerdos que puedan involucrar al Instituto Humboldt en actividades de lavado de dinero o financiamiento del terrorismo.

INFRACCIONES: En cuanto el/los contratistas o conveniantes estén enterados de la posible infracción a cualquiera de las disposiciones establecidas en el presente documento, deberá informar al Instituto Humboldt de su acontecimiento. Ante cualquier violación a este Código de Conducta, el Instituto Humboldt podrá dar las recomendaciones que considere pertinentes e inclusive requerir la implementación de planes de acción correctivos. Así mismo podrá decidir no trabajar con el proveedor infractor y terminar unilateralmente el vínculo contractual de que se trate.

INFORMACIÓN: Las conductas que puedan relacionarse con el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del presente Código deberán ser informadas al supervisor del contrato del Instituto Humboldt.

CONTRATOS: Los contratos del Instituto Humboldt contendrán disposiciones sobre la obligación de los proveedores de adoptar y cumplir todas y cada una de las disposiciones del presente Código.

Introducción

El Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt (en adelante "el Instituto"), como organización que gestiona conocimiento, que busca estar a la vanguardia en la implementación de buenas prácticas para la gestión organizacional y que, además, está en constante relacionamiento con diferentes actores para contribuir al desarrollo del país, implementa la presente política que incorpora la integridad como elemento primordial para la gestión institucional, como base para la interacción con sus partes interesadas.

La presente política es una declaración institucional de cero tolerancia a conductas o actuaciones antiéticas, opacas o corruptas. La precisión de los alcances, gestión y sanciones por incumplimiento se describen en los documentos asociados, tales como el *Programa de Ética y Transparencia*, el *Código de Conducta Íntegra* y los procedimientos correspondientes.

I. Objetivo

Establecer los lineamientos y criterios para la construcción de una estructura institucional sólida que incorpore el compromiso voluntario, el cumplimiento de normas y estándares y la adopción de prácticas nacionales e internacionales, para el fortalecimiento de procesos en materia de integridad, en línea con el propósito institucional.

Objetivos específicos

- Diseñar e implementar lineamientos y criterios en materia de integridad.
- Determinar las instancias, roles y responsabilidades de las diferentes áreas frente a los lineamientos definidos.
- Promover y desarrollar iniciativas autorreguladas, orientadas a la integridad, incluyendo la incorporación de buenas prácticas.

II. Alcance

La presente política establece las definiciones y los lineamientos generales en materia de integridad, ética y transparencia y constituye un referente formal que orienta a todos los trabajadores, contratistas, practicantes que hacen parte del Instituto, a actuar con profesionalismo y probidad para propiciar mayor credibilidad y confiabilidad en las relaciones internas y externas.

Su ámbito de aplicación se extiende a todos los contratistas con los que el Instituto mantiene una relación vigente, a las partes con las que celebre convenios que se deriven en el marco de los proyectos que ejecute y a los trabajadores de estos y a las entidades matrices, subsidiarias o afiliadas, así como a sus subcontratistas. En este sentido, les corresponde a los contratistas o partes convenientes comprometerse a dar a conocer y a hacer cumplir el presente documento por parte de sus trabajadores, entidades matrices, subsidiarias o afiliadas y a sus subcontratistas.

III. Términos y definiciones

Código de conducta: conjunto de pautas escritas y manifestadas claramente que todas las partes interesadas de una organización deben seguir. Un código de conducta corporativa es una herramienta de referencia que proporciona orientación sobre cómo implementar y practicar la ética empresarial en el lugar de trabajo.

Conducta[1]: relacionada con la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

Corrupción[2]: elección o acción hecha o tomada que viola intencionalmente las expectativas razonables de los partícipes de una empresa para el provecho o beneficio de alguien responsable hasta cierto punto de cumplir esas expectativas. La corrupción en el sector público es fácil de reconocer cuando un político o burócrata acepta grandes sumas de efectivo para otorgar un contrato de gobierno a una empresa en particular. Sin embargo, la corrupción también se da cuando un propietario o gerente elige conscientemente no cumplir las expectativas razonables del partícipe para beneficio personal. El daño hecho a la reputación de la empresa y al capital social de su comunidad puede ser tan severo como la corrupción en el sector público.

Ética[3]: disciplina que se encarga del estudio del juicio sobre la conducta de las personas en cualquier ámbito de la vida. Esta disposición incluye la dimensión real del pensamiento reflexivo, sus conductas humanas y manifestaciones de vidas compartidas, que ayudan a encauzar el beneficio de vivir en sociedad. En investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación (CTeI), la reflexión ética permanente es esencial, pues tanto los investigadores como los demás actores del proceso de investigación, se enfrentan permanentemente a situaciones sobre las cuales hay que decidir, desde el diseño mismo de un programa o proyecto de CTeI hasta la transferencia, apropiación y uso del conocimiento, y garantizar que están encausadas al buen vivir y al respeto por el otro.

Ética de la investigación[4]: conocimiento reflexivo sobre los aportes de la investigación que otorgan valor a la sociedad, con integridad y garantizando el bienestar de todos los actores de CTeI; incorpora

---

[1] Tomado de: https://definicion.de/conducta/#:~:text=La%20conducta%20est%C3%A1%20relacionada%20a,diversos%20%C3%A1mbitos%20de%20su%20vida

[2] Tomado de: https://definicion.de/conducta/#:~:text=La%20conducta%20est%C3%A1%20relacionada%20a,diversos%20%C3%A1mbitos%20de%20su%20vida

[3] Tomado de: Minciencias, en prensa. Principios para el SNCTeI y conductas individuales e institucionales asociadas. Lineamientos sobre ética de la investigación, bioética e integridad científica para el Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (SNCTeI). Mesa de Institucionalidad Política de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica. Bogotá. D. C.

[4] Tomado de: Mienciencias, en prensa. Principios para el SNCTeI y conductas individuales e institucionales asociadas. Lineamientos sobre ética de la investigación, bioética e integridad científica para el Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e

un sistema de valores guiados por la verdad y el equilibrio de la convivencia y plantea un marco de actuación que genera políticas, regulaciones y estándares para el diseño y desarrollo de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación, que involucra también la responsabilidad social y científica.

Ética organizacional: parte integral de la conducta empresarial responsable. Describe el compromiso de una organización con un conjunto de principios fundamentales que se entienden comúnmente, el cual proporciona una base para las decisiones y conducta empresarial.

Norma: regla dirigida a la ordenación del comportamiento humano prescrita por una autoridad cuyo incumplimiento puede llevar aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.

Sanción: penalidad impuesta a un trabajador por parte del trabajadorr en ejercicio de su facultad Disciplinaria, ante la comprobación de los hechos que objetivamente se constituyen en la comisión de una falta de carácter disciplinario. La sanción puede ser amonestación verbal o escrita al trabajador, imposición de multa, la suspensión o terminación del contrato laboral y debe ser proporcional a la gravedad de la falta cometida.

Transparencia[5]: en CTeI incluye aspectos como participación y metodología de priorización de la inversión pública, aceptación y legitimidad de las decisiones políticas con los ciudadanos, y la comunicación pública de sus resultados y el aporte de la evidencia científica en la toma de decisiones.

IV. Desarrollo

1. Propósito y compromiso de la política

Desde el Instituto estamos comprometidos a cumplir con nuestra misión de aportar al desarrollo y bienestar de la población colombiana, de manera íntegra, de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables, estableciendo una serie de acciones y medidas que fortalezcan la integridad en cada una de las actuaciones institucionales, que se describen en el presente documento. Para garantizar la coherencia, esta política está alineada con la Política Institucional *EDP-PL-02 Gestión Integral del Riesgo*, en los temas de competencia.

El propósito de esta política es construir una estructura institucional sólida para la integridad y fortalecerla a través de tres enfoques. En primer lugar, el compromiso voluntario, responsable y de autocontrol de acuerdo con los principios y valores institucionales; en segundo lugar, el cumplimiento

Innovación (SNCTeI). Mesa de Institucionalidad Política de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica. Bogotá. D. C.

[5] Tomado de: Minciencias, en prensa. Principios para el SNCTeI y conductas individuales e institucionales asociadas. Lineamientos sobre ética de la investigación, bioética e integridad científica para el Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (SNCTeI). Mesa de Institucionalidad Política de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica. Bogotá. D. C.

de las normas y de los estándares relacionados que buscan salvaguardar la integridad, promoviendo el cumplimiento correcto, honesto y apropiado de las relaciones con las partes interesadas; por último, la adopción de buenas prácticas nacionales e internacionales en esta materia, que contribuyan al crecimiento, desarrollo y fortalecimiento institucional.

Para el Instituto la integridad es entendida desde una mirada amplia, holística y multidimensional, y constituye la sombrilla desde la cual se da cumplimiento a los compromisos éticos y de transparencia –entendiendo que tanto la integridad, como la ética y la transparencia tienen definiciones, alcances, tipificaciones e implicaciones particulares (algunos de ellas incluidas en el marco jurídico y legal) – que serán desarrollados en los instrumentos que ponen en operación la presente política. Se asume entonces la integridad como una sombrilla que incluye aspectos que puedan afectar la conducta institucional responsable. En ningún caso se consideran los términos integridad, ética y transparencia como sinónimos, pero sí interrelacionados para describir los criterios para la **conducta institucional responsable, atribuibles a los procesos de gestión del conocimiento confiable y conectado con la sociedad, en el que participan diversos actores**.

2. Estructura de la integridad institucional

La estructura de la integridad institucional se sustenta en los principios y valores del Instituto que inspiran el mapa estratégico y está compuesto por dos grandes pilares: Ética y Transparencia. La ética considera tanto la ética organizacional como la ética de la investigación, mientras que la transparencia incluye el acceso a la información y los mecanismos de anticorrupción.

Esta estructura se sintetiza en el siguiente esquema (Figura 1), que se desarrolla conceptual y metodológicamente en el Programa Institucional de Ética y Transparencia.

Figura 1. Esquema institucional que desarrolla la Política de Integridad.



Nota: creación propia

3. Gestión de la política

Esta política presenta los lineamientos generales que adopta el Instituto en materia de integridad. Su desarrollo conceptual y metodológico se detalla en el Programa de Ética y Transparencia, se concreta

en el Código Institucional de Conducta Íntegra y se formaliza en los procedimientos asociados a estos dos documentos, que están articulados en lo pertinente con el *Reglamento Interno de Trabajo.*

4. Responsables

A continuación se describen los roles y responsabilidades asignados para lograr los resultados esperados para la gestión de la integridad:

Comité Directivo

- Revisar y aprobar la Política de Integridad y sus documentos asociados.
- Promover las buenas prácticas en materia de integridad.

Línea de autocontrol

Trabajadores

- Acoger los lineamientos institucionales en materia de integridad con el propósito de actuar con una mayor coherencia y apropiar en las prácticas cotidianas los principios y valores institucionales.
- Velar por el cumplimiento de los lineamientos institucionales en materia de integridad en las actividades profesionales.

Jefes de área

- Velar porque se garanticen las condiciones y los lineamientos de autocontrol para el cumplimiento de la política.
- Reportar cualquier posible incumplimiento en materia de integridad ante las instancias correspondientes y bajo criterios de responsabilidad y respeto.

Línea de autogestión

Oficina de Planeación, Seguimiento y Evaluación

- Formular y actualizar, cuando corresponda, la política y sus documentos derivados.
- Publicar y socializar la política y sus documentos derivados una vez sean aprobados.
- Verificar y evaluar la elaboración, visibilización, seguimiento y control de la Política de Integridad.
- Desarrollar estándares e instrumentos de control que faciliten la autogestión y autocontrol.

Oficina Jurídica

- Mantener actualizado el normograma institucional, con el fin de que los trabajadores tengan claridad sobre los límites legales de sus acciones y el Instituto el margen de acción de su gestión institucional

- Acompañar al Instituto en las situaciones o casos que puedan surgir relativas a este tema.

Grupo Gestión Humana

- Desarrollar mecanismos de sensibilización y capacitación dirigidos a la transformación de actitudes de las personas hacia el cumplimiento de las normas y las conductas transparentes.
- Adelantar los procesos dirigidos a determinar el grado de responsabilidad de los trabajadores frente a faltas disciplinarias, garantizando la protección de sus derechos y las garantías del derecho a la defensa.

Comité de Ética de la Investigación

- Velar porque se mantengan los estándares éticos en las actuaciones misionales institucionales asociadas a la investigación, mediante el respeto del bienestar de los seres vivos y del ambiente, teniendo en cuenta las condiciones y contexto socioecosistémico para su desarrollo.

Comité de Convivencia Laboral

- Velar por la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral.

Línea de autorregulación

Auditoría Interna

- Verificar y evaluar la elaboración, visibilización, el seguimiento y control de la Política de Integridad.
- Canalizar las denuncias de la Línea de Integridad.
- Atender los requerimientos en la materia frente a las entidades de control.

V. Anexos

- Programa de Ética y Transparencia
- Código Institucional de Conducta Íntegra

Historial de cambios			
Versión	**Fecha**	**Descripción del cambio**	**Autor del cambio**
0	Noviembre 2022	Se crea por primera vez la política en el Sistema Integrado de Gestión Institucional	Dirección General

Elaborado por: Luz María Ostau de Lafont Claudia María Villa	Cargo: Asistente Dirección General Profesional Sénior Oficina de Planeación Seguimiento y Evaluación	Fecha: Agosto 2022
Revisado por: Juliana Montoya Érica Pineda	Cargo: Jefe Oficina de Planeación Seguimiento y Evaluación Auditora Interna	Fecha: Septiembre 2022
Aprobado por: Comité Directivo	Cargo: N/A	Fecha: 10 de noviembre de 2022

Introducción

El Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt (en adelante "el Instituto"), en atención a su misión Institucional, "*Como Instituto de investigación del Sina, movilizamos datos, información, conocimiento y narrativas que posicionan y conectan la biodiversidad y sus contribuciones con la transición hacia la sostenibilidad y el bienestar de las personas, en un contexto de cambio global*", resalta su compromiso hacia el respeto, la dignidad humana y la no discriminación, como valores fundamentales para el buen desarrollo de las actividades de las personas trabajadoras, practicantes, contratistas y terceros del Instituto, con el fin de promover espacios seguros y libres de violencia de cualquier tipo.

El Instituto, reconoce la importancia de trabajar bajo principios fundamentales de derechos humanos,[1]que favorezcan la igualdad, la sana convivencia y la prevención de formas de violencia por razones de género.[2]Por lo anterior, El Instituto adopta la presente política, con el fin de garantizar mecanismos que permitan entornos de trabajo libres de cualquier forma de acoso, hostigamiento, incluido el acoso laboral en todas sus modalidades, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación, a partir de medidas que permitan prevenir, atender y sancionar tales conductas.

Asimismo, la presente política establece sus criterios generales, de conformidad con las disposiciones internacionales de referencia, contenidas en La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW [1979]; La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial [1969]; La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [1994]. El Instituto tiene en cuenta las consideraciones ratificadas por Colombia.

En paralelo, dentro del ordenamiento jurídico nacional, la presente política reconoce el acoso laboral desde lo contenido en la Ley 1010 de 2016, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableciendo los criterios para ser considerados como tal. De igual modo, en razón del abuso de poder con fines sexuales, se tendrá presente la definición contenida en el Art. 210 A de la Ley 599 de 2000, el art. 29 de Ley 1257 de 2008 y la Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país, contemplada en el CONPES 4080 de 2022.

De acuerdo con lo anterior, la presente política define los lineamientos bajo los cuales se regirá el Instituto en temas de prevención y atención al acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación, buscando aportar a la transformación de prácticas de desigualdades que reproducen violencias como formas que menoscaban la integridad de las personas y van en contra

[1] Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 23.

[2] La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. ONU Women.

de la dignidad humana en el ámbito laboral. Así mismo, busca promover un espacio de trabajo sano, la buena convivencia e incentivar el desarrollo de cada una de las personas que integran los equipos de trabajo.

I. Objetivo

Definir los lineamientos y criterios generales que permitan fomentar al interior del Instituto principios de trabajo, basados en la garantía de la igualdad, el respeto, el trato digno y la no discriminación, estableciendo las disposiciones para la prevención, atención, reporte y sanciones frente a presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, (sujetos al respectivo proceso de investigación); así como, los mecanismos orientados a respetar los derechos humanos de trabajadores, contratistas, practicantes, pasantes del Instituto.

Objetivos específicos

- Establecer los principios orientadores que permiten favorecer entre los equipos de trabajo del Instituto, actitudes de respeto hacia un ambiente laboral seguro y saludable, la dignidad y la equidad de género, para así, reducir las conductas correspondientes al acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual y discapacidad.
- Determinar estrategias que acoge el Instituto materia de prevención del acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación en el ámbito laboral.
- Aportar los lineamientos generales y procedimientos para el reporte de quejas de presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, fomentando la oportuna atención y las medidas correctivas correspondientes.

II. Alcance

La presente política contempla los criterios generales para fomentar al interior del Instituto principios de trabajo basados en la garantía de la igualdad, los derechos humanos, el respeto, el trato digno y la no discriminación, contemplando para el efecto su ámbito de aplicación, marco normativo de referencia, principios, mecanismos de atención y responsabilidades. Este documento aplica a todos los trabajadores, contratistas sean personas naturales o jurídicas y los vinculados a las mismas, practicantes y pasantes del Instituto.

III. Desarrollo

1. Ámbito de aplicación

La presente política es un referente formal que establece los lineamientos generales en materia de relaciones laborales seguras y libres de violencias, en consonancia con los propósitos ya adoptados

por el Instituto sobre integridad y transparencia en relaciones internas y externas, tales como la *Política de Integridad*, el *Programa de Ética y Transparencia*, el *Código de Conducta Integra* y el *Reglamento Interno de Trabajo*.

Su ámbito de aplicación se extiende a las personas trabajadoras, contratistas, practicantes y pasantes, con los que el Instituto mantiene relación vigente, en el ejercicio de sus actividades, que realicen:

a) En todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes del Instituto, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, incluyendo los espacios de representación institucional.
b) En los desplazamientos, salidas de campo, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
c) En los lugares laborales donde la persona trabajadora o contratista, donde esta toma su descanso o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
d) En el uso de las tecnologías de la información y en las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

2. Marco Normativo de Referencia

Los criterios dispuestos en la presente política se construyen a partir de los instrumentos normativos referentes a los derechos correspondientes con la protección, prevención y sanciones frente al acoso laboral, acoso sexual, actos violentos y discriminación y se podrán aplicar a discreción del Instituto, los cuales se citan en el anexo 1 **(ver anexo 1).**

3. Principios

La presente política se rige por los siguientes principios:

Tabla 1- Principios

Principio	Descripción
Ambiente laboral seguro y saludable	Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral. Los presuntos actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. Por esta razón se deben adelantar acciones para proteger a los trabajadores, contratistas sean personas naturales o jurídicas y los vinculados a las mismas, practicantes y pasantes del Instituto.
Respeto a la dignidad	Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Se debe considerar que los actos de hostigamiento, de violencia y acoso sexual y/o discriminación afectan la dignidad de la persona. Quienes estén involucrados en el proceso de queja deben ser tratados con respeto.

Equidad de género	Equidad de trato para mujeres y hombres según a sus respectivas necesidades. Un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas para rectificar los desequilibrios de poder entre los géneros.[3]
Información accesible	Como parte de este principio se deben publicar y socializar las rutas de atención, prevención y protección a toda persona que tengan algún vínculo laboral o contractual con el Instituto. Esta política será pública, deberá contar con formatos accesibles, información física y digital que faciliten una adecuada divulgación y adopción.
Confidencialidad	La información y actuaciones presentadas en virtud de la presente política, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
Buena fe	Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
Imparcialidad e Idoneidad	Las personas que participen en nombre del Instituto en las rutas de atención deben obrar de manera justa y ética.
Debido proceso	Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales (defensa y debido proceso) conforme a la Constitución y la ley.
Debida diligencia	La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja o de tener conocimiento de una situación concreta (motu proprio), hasta el cierre de la ruta de atención.
No discriminación	Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, educación entre otras, serán atendidas de manera respetuosa, de acuerdo a la ruta establecida por la presente Política.
No revictimización	Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere la presente política deberán prevenir la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos de ser innecesario, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de abuso de poder con fines sexuales. En todo caso, cuando se trate de temas de acoso laboral, podrán existir reuniones en las que exista acercamiento, para implementar medidas que permitan llegar a acuerdos dependiendo cada caso y cuando resulten necesarias para efectos de ejecutar actividades para superar los presuntos actos de acoso laboral.

Nota: creación propia

4. Parte Afectada

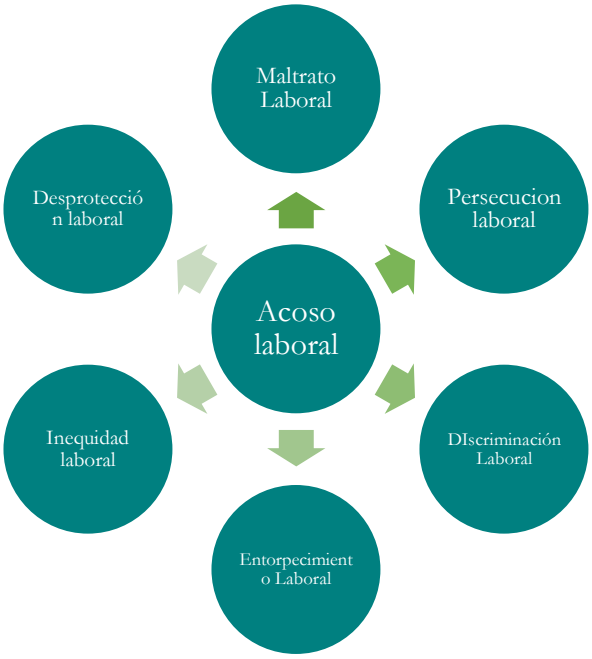
[3] Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA): https://www.ifad.org/documents/38714170/0/gender_glossary.pdf/c365758a-99de-4e5c-b426-db97e43d0b6e?t=1506694647000 (en inglés)

De acuerdo con la ley 1010 de 2006, las conductas que pueden afectar a las personas por acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, son observables en:

- De un superior a un inferior jerárquico. (*Descendente: cuando la víctima está en un cargo inferior*).
- De un inferior jerárquico hacia un superior. *(Ascendente: cuando la víctima ocupa un cargo superior).*
- Entre pares jerárquicos o compañeros de trabajo. (*Horizontal: cuando se produce entre trabajadores del mismo rango*).

5. Modalidades de Acoso Laboral [4]

Figura 1 Modalidades de acoso laboral



Nota: teniendo como referencia el art. 2 de la ley 1010 de 2006.[5]

6. Conductas consideradas como acoso laboral que las personas sujetas a ésta política deben abstenerse de ejecutar:

Según, el art. 7 de la ley 1010 de 2006, serán consideradas como conductas de acoso laboral la ocurrencia sistemática de actos concernientes son:

[4] Definiciones ampliadas (véase glosario).

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del Instituto.
j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del Instituto, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

7. Conductas consideradas como abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación[6] que las personas sujetas a esta política deben abstenerse de ejecutar.

Serán consideradas como actuaciones que pueden ser constitutivas de abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación en el ámbito laboral, las actuaciones que menoscaban la dignidad personal, la intimidad, la integridad personal, así como la libertad sexual, desencadenando ambientes de trabajo intimidatorios, hostiles y humillantes, dichas conductas son**:**

[6] Establecidas en la Directiva presidencial Número 01 de 2023

a) Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales
b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos
c) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato
d) Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos
e) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos
f) Difusión de rumores o de información privada de las personas de "orden sexual"
g) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico
h) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual
i) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas
j) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
k) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento
l) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños
m) La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual
n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado

8. Tipos de abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación

Dentro de los comportamientos de acoso laboral podemos identificar diferentes tipos de manifestación, entre los que se encuentran, sin limitarse a:

Tabla 2 - Tipos de abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación

Acoso sexual físico	Acoso sexual Verbal	Acoso sexual No verbal	Acoso sexual de Otros tipos
1. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales. 2. Contacto físico excesivo, caricias-manoseos no pedidos o no consentidas	1. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o asociadas al aspecto físico, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios	1. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no	Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual o como una forma de presionar

tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas. 3. Gestos sexuales, besos, abrazos no consentidos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.	morbosos, homofóbicos en detrimento del otro, en espacios de trabajo. 2. Conversaciones con contenido sexual. 3. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos. 4. Solicitud de favores sexuales con fines de promoción o ascenso, de recompensas o bajo coacción o amenazas.	solicitados ni consentidos. 2. Solicitar o mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales (WhatsApp, meet, plataformas digitales del trabajo) o fotos sin consentimiento.	comportamientos sexuales.

Nota: creación propia

9. Discriminación como hostigamiento en el ámbito laboral

Dentro de los comportamientos de hostigamiento en el ámbito laboral podemos identificar los siguientes:

"Todo trato diferenciado por razones de[7]":	Raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, ideología política, identidad de género u orientación sexual discapacidad, educación y demás razones de discriminación.
"Que promueva o instigue comportamientos constitutivos de hostigamiento por razones de"[8]:	

10. Derechos de las partes involucradas

Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y/o discriminación, tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades del Instituto:

a) A que la queja presentada o en el evento en que una posible situación sea investigada no afecte su estabilidad laboral o contractual con el Instituto, y a que no se tomen represalias en su contra.

[7] Ley 1010 de 2006.
[8] artículo 4 de la Ley 1752 de 2015.

b) A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva, libre de prejuicios y/o estereotipos de género.
c) A no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
d) A que se reciba y gestione la queja por parte del Instituto.
e) A recibir información sobre las rutas y las diferentes entidades que pueden restablecer sus derechos como víctima, permitiendo que de manera libre y voluntaria ponga en conocimiento la situación ante las entidades correspondientes de decidirlo así.
f) A pedir sea examinada la posibilidad de traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la investigación.
g) A solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la Investigación.
h) A recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja o el conocimiento de la posible situación.
i) A ser sujeto de todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Derechos del sujeto activo[9]

La persona o personas contra quienes se formula la queja o se inicia la investigación, se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

a) A conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja o que se le imputan y las pruebas aportadas hasta el momento.
b) A la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica bajo su cuenta y riesgo;
c) A reconocer la responsabilidad total o parcial de los hechos que se presentaron en la queja o investigación.
d) A negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja o investigación, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
e) Al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

11. Medidas de prevención del acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y la discriminación.

La prevención como forma de intervención temprana, tiene como propósito minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, respetuoso y digno. Por lo cual, es importante tomar acciones preventivas en línea con la cero

[9] Por *Sujeto activo*, se entenderá a quienes: "Son sujetos partícipes del acoso laboral: la persona natural que promueva, induzca o favorezca el acoso" Art. 6. Ley 1010 de 2006.

tolerancia frente a conductas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, formación, orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

De acuerdo con ello, el Instituto en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas periódicas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en el Instituto sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

a) **Socialización de las definiciones** de las diferentes formas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y/o la discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
b) **Difusión y sensibilización** de la presente política a todas las personas que laboren o presten sus servicios en el Instituto, en espacios iniciales de inducción y reinducción, así como, otras jornadas dispuestas para este efecto.
c) **Promover campañas pedagógicas y de comunicación** sobre ambiente laboral seguro y saludable, respeto, sana convivencia y trato digno.
d) **Formación y capacitación** a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en las diferentes sedes del Instituto, especialmente a las que hacen parte de la Gerencia de Gestión Humana, junto con las instancias dispuestas para recepcionar o atender quejas sobre presuntas actuaciones de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación.
e) **Publicación** de la presente en su página web institucional o intranet, o en los medios de comunicación institucionales, junto con los canales de reporte, medios para interposición de quejas y difusión de las rutas para la atención de estos casos.
f) **Acuerdo** a través de un formato de compromiso inicial, para ser firmado al ingresar al Instituto o al celebrar un vínculo con este, asegurando que todo el personal y terceros con relación vigente con el Instituto, conozcan y se adhieran a los lineamientos señalados en la presente política

12. Roles y responsabilidades

A continuación, serán descritos los roles y responsabilidades asignados para la gestión de la presente política:

<u>Comité Directivo</u>

- Revisar y aprobar la política de prevención y atención del acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y la discriminación junto con sus procedimientos y documentos anexos.
- Promover las buenas prácticas en materia de ambiente laboral seguro y libre de violencias en el Instituto.

Trabajadores, contratistas sean personas naturales o jurídicas y los vinculados a las mismas y practicantes del Instituto.

- Acoger los lineamientos de la presente política, en aras de favorecer principios de sana convivencia, respeto, trato digno y ***cero tolerancias*** frente al acoso, la violencia o la discriminación, en todas sus formas dentro del ámbito laboral o escenarios donde se desarrollan sus actividades (ámbito de aplicación).
- Todas las personas que se encuentren en una relación vigente con el Instituto, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento o se tenga sospecha de un caso de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales, violencia o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, orientación sexual, formación académica o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Gerentes, líderes y jefes inmediatos:

- Reportar en los canales establecidos en la presente política, si se tiene conocimiento o sospecha de presuntos casos correspondientes a acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación.
- Procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor.
- Promover espacios para la transformación cultural dentro de su área y el Instituto, a través de acciones de trato digno, respeto y equidad de género a partir de comportamientos encaminados a la prevención del acoso en el ámbito laboral.

Comité de Convivencia Laboral

- Adelantar acciones de promoción de la sana convivencia entre los miembros del Instituto, motivando la prevención de conductas de acoso laboral y discriminación.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- Atender la gestión de las quejas que lleguen a través de los canales establecidos para el Comité de Convivencia, de manera oportuna, propiciando escenarios adecuados, entre las partes que convengan superar el conflicto a través de un proceso conciliatorio.
- Garantizar la confidencialidad de la información correspondiente a los casos que se tenga conocimiento, del mismo modo, cada uno de los principios señalados en la presente política.
- Gestionar un proceso organizado de acuerdos y compromisos entre las partes involucradas en el proceso conciliatorio, acompañando los avances y el cumplimiento de los mismos.

Primera Instancia - Gerencia de Gestión Humana

- Adelantar actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a prevenir las diferentes formas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y la discriminación en los equipos de trabajo.
- Difundir y divulgar la presente política a todas las personas que laboren o presten servicios en el Instituto.
- Realizar campañas de pedagogía y comunicación sobre ambiente laboral seguro y saludable, respeto, sana convivencia y trato digno.
- Vincular en los procesos de gestión de talento humano, en la medida que sea posible, el enfoque de género y la comunicación libre de estereotipos de género.
- Adelantar la gestión del acuerdo inicial con todo el personal y con las áreas encargadas de la administración de terceros con relación vigente con el instituto, garantizando la firma frente al conocimiento y adhesión de los lineamientos señalados en la presente política.
- Recepcionar las quejas recibidas directamente o las que se desprendan de las reportadas a través de los canales establecidos por el Instituto que serán informados continuamente a través de la intranet, boletines, correos electrónicos y demás que el Instituto disponga.
- Adelantar el proceso de investigación disciplinario por posibles faltas al Reglamento Interno de Trabajo y a las conductas establecidas en la presente política en los temas relativos a la presente política.
- Aplicar las sanciones frente a las faltas comprobadas.
- Desarrollar el plan de acompañamiento inicial a las posibles víctimas.
- Socializar la política y sus documentos derivados una vez sean aprobados.
- Adelantar el seguimiento y control de la presente política.
- Adelantar sesiones de formación, para la transversalización del enfoque de género y enfoques diferenciales en los procesos de gestión del talento humano.
- Formular y actualizar, cuando corresponda, la política y sus documentos derivados.
- Mantener actualizado los documentos normativos Institucionales, en lo relativo a la presente política, acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación, con el fin de que los trabajadores tengan claridad sobre los límites legales de sus acciones y el Instituto el margen de acción de su gestión institucional.

En caso en que la situación vincule como agente activo al Gerente de Gestión Humana, su superior jerárquico inmediato asumirá le rol anteriormente descrito.

Segunda Instancia – Dirección General

Cuando alguna de las partes involucradas en el proceso de investigación (presunta víctima o presunto sujeto activo) así lo solicite, se podrá desarrollar una evaluación de segunda instancia la cual se encargará de revisar la decisión de la primera instancia. Este comité estará conformado por tres personas:

- El Director General y/o a quien (es) él designe;
- Un miembro de Comité Directivo designado por el Director General, distinto del designado anteriormente por el Director General o su delegado.
- La Gerente Jurídica y Cumplimiento o su delegado

Es optativo de este comité, contar con la asesoría de un consultor / experto interno o externo en perspectiva de género para adelantar su evaluación.

IV. Anexos

- **Anexo 1**. Marco normativo de referencia.
- **Anexo 2.** Procedimiento ETAP-P-02 Reporte y atención de presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, abuso de poder con fines sexuales y discriminación
- **Anexo 3.** Clasificación de las faltas

Glosario:

De acuerdo con el marco legal colombiano y los tratados internacionales de derechos humanos, el acoso laboral, el abuso de poder con fines sexuales y la discriminación, se definen a continuación como:

Acoso Laboral: Para efectos de la presente política se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 Art. 2.)

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Ley 1010 Art. 2.)

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Ley 1010 Art. 2.)

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, sexo, identidad de género, orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social

o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013),

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. (Ley 1010 Art. 2.)

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. (Ley 1010 Art. 2.)

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Ley 1010 Art. 2.)

Violencia por razón de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género. [10]

Acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Código Penal, Artículo 210-A.).

Acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la (OIT)[11]: Entendiendo esta conducta como "el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo "y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo.

[10] Definición de ONU Mujeres.
[11] Definición recogida por la Corte suprema de Justicia en Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

Violencia sexual: Las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (Ley 1257 de 2008, en su artículo 3).

Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como "la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales"[12] .

Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, y lo defino como cualquier actuación que "promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación".

Historial de cambios			
Versión	**Fecha**	**Descripción del cambio**	**Autor del cambio**
0	Diciembre	Se crea el documento por primera vez en el Sigi	Gerencia de Gestión Humana

Elaborado por: Diana González	Cargo: Responsable Senior de Relaciones Laboral	Fecha: Agosto 2023
Revisado por: Rafael Parra	Cargo: Gerente de Gestión Humana	Fecha: Noviembre 2023
Aprobado por: Comité Directivo	Cargo: N/A	Fecha: 27 de diciembre de 2023

[12] Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

Introducción

El Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt (en adelante "Instituto"), establece la presente política con el fin de garantizar los derechos de los titulares de datos personales a la privacidad, la intimidad y el buen nombre, rígidos por los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad o calidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

I. Objetivo

La presente política establece los lineamientos y definiciones que permitan regular la recolección, administración y seguridad de los datos de los trabajadores, contratistas, clientes o aliados incluidos en las bases de datos del Instituto**,** de acuerdo a lo dispuesto en la ley 1581 de 2012 y el decreto único reglamentario 1074 de 2015.

II. Alcance

Todas las personas que en desarrollo de diferentes actividades contractuales, laborales, entre otras, sean permanentes u ocasionales, que llegasen a suministrar al Instituto cualquier tipo de información o dato personal podrán conocer la presente política de tratamiento de datos personales, actualizarla y rectificarla.

La información almacenada en las bases de datos del Instituto, tendrá únicamente como fin mantener las relaciones institucionales y contractuales de acuerdo a sus políticas y lo exigido por la ley. En ningún caso él Instituto dispondrá de ella para vender, alquilar o comercializar información de los titulares a terceros.

III. Términos y definiciones

Autorización: consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales

Bases de datos: conjunto organizado de datos personales que se utiliza para llevar el registro y la administración de los mismos. Puede ser almacenado en medio físico o electrónico.

Canales de información: medios físicos o electrónicos por los cuales los titulares pueden realizar solicitudes o quejas ante el responsable de la base de datos.

Dato personal: cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales o jurídicas determinadas o determinables.

Responsable del tratamiento: persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el tratamiento de datos.

Tratamiento: cualquier acción sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión de los mismos.

Titulares: persona natural o jurídica cuyos datos personales se encuentran almacenados en la base de datos.

Dato público: son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.

Datos sensibles: aquellos que afectan la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.

Las definiciones indicadas son adaptaciones de la Ley1581 de 2012 y el decreto único reglamentario 1074 de 2015

IV. Desarrollo

1. Principios:

Para garantizar la protección de datos personales, él Instituto aplicará de manera integral los siguientes principios:

a) **Principios de legalidad en materia de tratamiento de datos:** el tratamiento de datos es una actividad regulada, la cual deberá estar sujeta a las disposiciones legales vigentes y aplicables que rigen el tema.

b) **Principio de finalidad:** la actividad del tratamiento de datos personales que realice el Instituto o a la cual tuviere acceso, obedecerán a una finalidad legítima en consonancia con la Constitución Política de Colombia, la cual deberá ser informada al respectivo titular de los datos personales.

c) **Principio de libertad**: el tratamiento de los datos personales sólo puede realizarse con el consentimiento, previo, expreso e informado del titular. Los datos personales no podrán ser

obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal, estatutario, o judicial que releve el consentimiento.

d) **Principio de veracidad o calidad:** la información sujeta a tratamiento de datos personales debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible.

e) **Principio de transparencia:** en el tratamiento de datos personales, el Instituto garantiza al titular su derecho de obtener en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de cualquier tipo de información o dato personal que sea de su titularidad.

f) **Principio de acceso y circulación restringida:** el tratamiento de datos personales se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de éstos, de las disposiciones de la ley y la Constitución. En consecuencia, el tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el titular y/o por las personas previstas en la ley. Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los titulares o terceros autorizados conforme a la ley.

g) **Principio de seguridad:** la información sujeta a tratamiento por el Instituto, se deberá manejar con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

h) **Principio de confidencialidad:** todas las personas que en el Instituto, administren, manejen, actualicen o tengan acceso a informaciones de cualquier tipo que se encuentre en bases de datos, están obligadas a garantizar la reserva de la información, por lo que se comprometen a conservar y mantener de manera estrictamente confidencial y no revelar a terceros, toda la información que llegaren a conocer en la ejecución y ejercicio de sus funciones; salvo cuando se trate de actividades autorizadas expresamente por la ley de protección de datos. Esta obligación persiste y se mantendrá inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento.

2. Autorización del titular para el registro de su información

Cuando se requiera el tratamiento de datos personales, el Instituto solicitará previamente la autorización para el tratamiento de datos personales por cualquier medio que permita ser utilizado como prueba. Según el caso, la solicitud de autorización hará parte de un documento físico o digital y podrá estar explícitamente contenida en el mismo o como un anexo.

Al tratarse de datos de carácter personal, la descripción de la finalidad del tratamiento de los datos, se informará en cada uno de los medios utilizados para la recolección de datos.

La autorización del titular no será necesaria cuando se trate de:

a) Información requerida por una entidad pública o administrativa en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial.
b) Datos de naturaleza pública.
c) Casos de urgencia médica o sanitaria.
d) Tratamiento de información autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos.
e) Datos relacionados con el Registro Civil de las Personas.

3. Atención de solicitudes de los titulares

Los titulares podrán realizar solicitudes de consulta, reclamos, actualización y supresión de datos personales que repose de ellos en el Instituto.

Con respecto a la atención de estas solicitudes él Instituto garantiza:

a) Las solicitudes podrán formularse por cualquiera de los canales de información descritos en esta Política.
b) En cualquier caso, independientemente del mecanismo implementado para la atención de solicitudes, las mismas serán atendidas en un término máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de su recibo. Cuando no fuere posible atender la solicitud dentro de dicho término, se informará al interesado antes del vencimiento de los 15 días, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se atenderá su consulta, la cual en ningún caso podrá superar los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del primer plazo.
c) Si la solicitud resultara incompleta, se requerirá al interesado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del reclamo para que subsane las fallas. Transcurridos dos (2) meses desde la fecha del requerimiento, sin que el solicitante presente la información requerida, se entenderá que ha desistido del reclamo.

En relación a la supresión de datos, él Instituto atenderá estas solicitudes siempre y cuando:

a) El titular no tenga un deber legal o contractual de permanecer en la base de datos.
b) La eliminación de datos no obstaculice actuaciones legales, judiciales o administrativas vinculadas a obligaciones fiscales, la investigación y persecución de delitos o la actualización de sanciones administrativas.
c) Los datos no sean necesarios para proteger los intereses jurídicamente tutelados del titular; para realizar una acción en función del interés público, o para cumplir con una obligación legalmente adquirida por el titular.

4. Canales de Información

Los titulares podrán realizar consultas, reclamos, peticiones, actualización y supresión de datos, por medio de uno de los siguientes canales:

- Página web del Instituto www.humboldt.org.co en el enlace contáctenos – Formulario de

contacto, sección "Contáctenos" del sitio web (www.humboldt.org.co)
- Correo electrónico atencionalciudadano@humboldt.org.co

5. Derechos y Deberes de los titulares

a) Los titulares podrán ejercer sus derechos de acceso, actualización, rectificación y supresión de su información en las bases de datos; solicitándolo por medio de los canales dispuestos en esta política.
b) Los Titulares son los garantes de actualizar la información cada vez que sea necesario. Esta actualización se deberá realizar por los canales escritos en esta política.
c) Los titulares deberán entregar información verdadera, actualizada y específica cuando él Instituto la requiera.
d) El Instituto no se hará responsable por cualquier perjuicio que se produzca a la empresa o a terceros por información falsa entregada por los titulares o que no se encuentre actualizada.
e) El titular está de acuerdo que el ingreso de su información es voluntario y conoce que esta solo se usará para los trámites internos del Instituto y aquellos que aplique la ley.
f) El titular podrá presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) quejas por irregularidades a lo dispuesto en la normatividad vigente frente a la temática de tratamiento de datos personales definidos en esta política.

6. Deberes del Instituto

En el tratamiento y protección de datos personales, el Instituto tendrá los siguientes deberes, sin perjuicio de otros previstos en las disposiciones que regulen o lleguen a regular esta materia:

a) Garantizar al titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data.
b) Solicitar y conservar, copia de la respectiva autorización otorgada por el titular para el tratamiento de datos personales.
c) Informar debidamente al titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten en virtud de la autorización otorgada.
d) Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
e) Rectificar la información cuando sea incorrecta.
f) Respetar las condiciones de seguridad y privacidad de la información del titular.
g) Tramitar las consultas y reclamos formulados en los términos señalados por la ley.
h) Informar a solicitud del titular sobre el uso dado a sus datos.
i) Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los titulares.
j) Cumplir los requerimientos e instrucciones que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio sobre el tema en particular.
k) Usar únicamente datos cuyo tratamiento esté previamente autorizado de conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012.

l) Abstenerse de circular información que esté siendo controvertida por el titular y cuyo bloqueo haya sido ordenado por la Superintendencia de Industria y Comercio.
m) Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que pueden tener acceso a ella.
n) Usar los datos personales del titular sólo para aquellas finalidades para las que se encuentre facultada debidamente y respetando en todo caso la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

7. Periodo de Vigencia

Las bases de datos estarán vigentes mientras el Instituto ejerce las actividades propias de acuerdo a su objeto social y/o mientras los términos de la ley lo soliciten.

V. Anexos

N/A

Historial de cambios			
Versión	**Fecha**	**Descripción del cambio**	**Autor del cambio**
0	Diciembre de 2017	Se incluye esta política en el SGC por primera vez	Grupo Tecnologías de la Información
1	Diciembre de 2022	Se realiza actualización de la introducción, objetivo, alcance, canales de información y se ajusta el documento a la nueva plantilla del Sigi	Grupo Tecnologías de la Información

Elaborado por: Edwin Ríos Catalina Fernández	Cargo: Profesional Senior Grupo Tecnologías de la Información Profesional Senior Oficina de Planeación, Seguimiento y Evaluación	Fecha: Noviembre de 2022
Revisado por: Marcelo Betancur	Cargo: Subdirector Financiero y Administrativo	Fecha: Noviembre de 2022
Aprobado por: Comité Directivo	Cargo: N/A	Fecha: 15 de Diciembre de 2022