Redress

GREEN CLIMATE FUND | Independent Redress Mechanism

Informe de revisión de cumplimiento

Caso C-0015-Colombia

FP203: Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos

4 de septiembre de 2026

SOBRE EL MECANISMO INDEPENDIENTE DE REPARACIÓN

El Mecanismo Independiente de Reparación (MIR) es un mecanismo de rendición de cuentas y reparación que ha establecido el Fondo Verde para el Clima (GCF) a los efectos de aumentar la eficacia de sus operaciones y responder a las inquietudes de las personas que pueden verse perjudicadas por los proyectos o programas que financia el GCF.

El mandato del MIR es recibir y evaluar las quejas de las personas que consideran que se han visto, o pueden verse, afectadas negativamente por los proyectos o programas del GCF que no adoptan las políticas y los procedimientos del GCF.

El MIR es independiente de la Secretaría del GCF y depende directamente de la Junta del GCF, que supervisa las inversiones y la gestión del GCF.

Índice

Resumen ejecutivo v
Siglas y abreviaturas xiii
I. Introducción 1
II. Antecedentes 1
2.1 Antecedentes del proyecto 1
2.2 Antecedentes del caso del MIR: C-0015-Colombia 3
III. Antecedentes de la revisión de cumplimiento 4
3.1 Resumen de las cuestiones que se consideraron en la investigación de cumplimiento 4
IV. Investigación de cumplimiento 6
4.1 Medidas procesales adoptadas por el MIR 6
4.2 Alcance de la investigación de cumplimiento 6
4.3 Reseña de las políticas y los procedimientos operativos pertinentes del GCF 8
4.3.1 Reseña del modelo institucional del GCF 8
4.3.2 Reseña de las políticas y los procedimientos operativos del GCF 9
4.4 Cuestiones a nivel de proyecto 14
4.4.1 Introducción 14
4.4.2 Cuestión 1: Cumplimiento del MRQ (PMU) del FPN con las políticas del GCF. 15
4.4.3 Cuestión 2: Trabajo y condiciones laborales: acoso en ámbito laboral y represalias 36
4.4.4 Cuestión 3: Desigualdad salarial 51
4.4.5 Cuestión 4: Efectos adversos para el demandante 53
4.5 Acuerdos de gobernanza a nivel de proyectos 57
4.5.1 Introducción 57
4.5.2 Análisis de la aplicación de la política del GCF a los acuerdos de gobernanza de HECO 61
4.5.3 Debida diligencia a cargo de la EA de los riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203 66
4.5.4 La debida diligencia de la EA en materia de riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203 71
4.6 Debida diligencia de la Secretaría y seguimiento de la presentación de informes de la EA y del rendimiento de los proyectos 77
4.6.1 Debida diligencia de la Secretaría 77
4.6.2 Seguimiento por parte de la Secretaría de la presentación de informes y de la ejecución de los proyectos 82
Anexo I. Resumen de la queja 84
Anexo II. Evaluación de cumplimiento 86

Anexo III. Respuesta de la Secretaría a la queja 119
Anexo IV. FP203, Herencia Colombia: Calendario del proyecto y principales hitos relevantes para la investigación de cumplimiento 139
Anexo V. Análisis y opinión jurídica del derecho laboral colombiano 141
Anexo VI. Conclusiones, recomendaciones y sugerencias 170
Anexo VII. Lista resumida de entrevistados 176
Anexo VIII. Respuesta del MIR a los comentarios recibidos en el proceso de consulta 177
Anexo IX. Figuras, tablas y cuadros de texto 239

Lista de figuras

Figura 1. Mosaicos del proyecto HECO en Colombia (Fuente: WWF Estados Unidos, proyecto FP203) 239
Figura 2. Flujo de fondos y arreglos contractuales para la ejecución del proyecto HECO (Fuente: Propuesta de financiación FP203) 240
Figura 3. Estructura del MRQ a nivel del proyecto de HECO (Fuente: MIR, basada en el ESMF de HECO y documentación interna) 241
Figura 4. Acusaciones de acoso y represalias del demandante – vía causal *242*

Lista de tablas

Tabla 1. **Supuestos incidentes de violencia de género/EAAS en el FPN comunicados al MIR** 243
Tabla 2. **Indicadores de cumplimiento de un MRQ centrado en las víctimas** 244
Tabla 3. **Criterios de diseño del mecanismo de reparación de reclamaciones** 246
Tabla 4. **Cumplimiento de la ND – Lista de verificación de represalias** 247
Tabla 5. **Requisitos para subsanar las deficiencias del ESMF y estado de ejecución** 259

Resumen ejecutivo

I. Antecedentes del proyecto

El proyecto FP203 "Herencia Colombia (HECO)", que fue aprobado el 16 de marzo de 2023, es una iniciativa de 10 años de duración y USD 145,2 millones destinada a garantizar la financiación a largo plazo para la conservación sostenible en cinco mosaicos paisajísticos colombianos que abarcan más del 5,8 % del territorio del país. El World Wildlife Fund (Fondo Mundial en favor de la Naturaleza) de Estados Unidos (WWF Estados Unidos) es la entidad acreditada (EA).

HECO forma parte de una iniciativa nacional más amplia, Herencia Colombia, de 20 años de duración. El Fondo Patrimonio Natural (FPN), una fundación colombiana dedicada a la conservación, es la principal entidad de ejecución (EE), gestiona la Unidad de Gestión del Proyecto (PMU) y administra el Fondo de Transición de Herencia Colombia. WWF Colombia coordina con la Unidad de Gestión del Proyecto (PMU) y se encarga de gestionar a las partes contratadas y a las asociaciones comunitarias.

II. Resumen de la queja

El 7 de mayo de 2025, el MIR tomó conocimiento de una denuncia confidencial presentada por una antigua especialista en género y EAAS del FPN, quien había sido contratada para llevar adelante la ejecución del Plan de Acción de Género de HECO y a la que posteriormente se le encomendó la tarea de colaborar en la elaboración del Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual del FPN.

Acusaciones fundamentales

Incumplimiento del MRQ: Al parecer, el FPN no aplicó adecuadamente su Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual aprobado, ni investigó las numerosas denuncias de violencia de género y acoso sexual que salieron a la luz durante las actividades de divulgación del Protocolo, a pesar de que había pruebas de al menos 18 presuntos incidentes contra 7 empleados.

Acoso y represalias en el lugar de trabajo: Tras solicitar que se investigaran los presuntos incidentes de EAAS en el ámbito laboral, el demandante, al parecer, fue víctima de acoso, excluido de los actos y actividades relacionadas con el Protocolo, y no le renovaron su contrato de duración determinada sin una justificación adecuada basada en su rendimiento.

Desigualdad salarial: El demandante alega que su salario se situaba en el extremo inferior de la escala salarial a pesar de su antigüedad y sus cualificaciones, y que no se le concedió ninguna compensación económica por las responsabilidades adicionales relacionadas con el Protocolo que asumió.

Efectos negativos: El demandante alega haber sufrido daños psicosociales, económicos y a la reputación considerables, incluida la dificultad para encontrar empleo tras abandonar el FPN.

En diciembre de 2025, se registró una segunda queja, la C-0018, en relación con el mismo proyecto, la cual se declaró que reunía los requisitos correspondientes en febrero de 2026; en septiembre de 2026, se encontraba en la etapa de resolución de problemas. Este informe aborda únicamente el caso C-0015.

III. Conclusiones y recomendaciones

La revisión de cumplimiento del MIR aplica el criterio de preponderancia de las probabilidades a la hora de formular sus conclusiones.

El MIR formuló nueve conclusiones relacionadas con el cumplimiento en cuatro áreas temáticas: el MRQ a nivel del proyecto y las condiciones laborales en el FPN (secciones 4.4.2 a 4.4.5); la

debida diligencia y el seguimiento por parte de la entidad acreditada (secciones 4.5.3 a 4.5.4), y la debida diligencia (sección 4.6.1) y el seguimiento (sección 4.6.2) por parte de la Secretaría. En el anexo VI, se recogen íntegramente ocho recomendaciones y una sugerencia.

4.4.2 Cumplimiento del MRQ del FPN con las políticas del GCF

El mecanismo de reclamación del FPN incluía un protocolo específico para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual, y era un elemento fundamental del MRQ de HECO a nivel del proyecto. Cuando, en el marco de la aplicación del Protocolo, salieron a la luz hasta 18 presuntos casos de violencia de género y acoso sexual que afectaban a 7 empleados, el FPN se negó a activar la función de investigación del Protocolo, al alegar la existencia de problemas técnicos de clasificación, de anonimato o relacionados con los canales de denuncia, así como la implicación de personal que ya no trabajaba en el FPN.

El MIR consideró que estos argumentos eran incompatibles con la política del GCF y con el requisito de dicha política de cumplir con la legislación colombiana. Las decisiones del FPN sobre la admisibilidad estaban deficientemente documentadas, eran demasiado restrictivas e incompatibles con las normas centradas en las víctimas y con perspectiva de género recogidas en la PAS y en el Plan de Acción para erradicar la EAAS. En el momento de la investigación, se habían suspendido las formaciones sobre el Protocolo, los miembros de la Mesa de Género carecían de formación especializada en EAAS, la documentación relativa al cierre de caso estaba incompleta y no se había respetado la autonomía de las víctimas en decisiones clave. El MIR concluyó que la decisión del FPN de no investigar las acusaciones de violencia de género/EAAS supone un marcado alejamiento de los esfuerzos previos realizados de buena fe para desarrollar un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas, y que era poco probable que las medidas voluntarias anunciadas por el personal directivo superior del FPN lograran que el proyecto cumpliera con la normativa.

Conclusión 1: El MRQ en el lugar de trabajo del FPN no cumplió los requisitos de diseño y aplicación establecidos para un mecanismo con perspectiva de género y centrado en las víctimas de EAAS, de conformidad con la PAS revisada del GCF, la Política de Género, el Plan de Acción para erradicar la EAAS, la ND 1 y la ND 2 de la CFI y las obligaciones del Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) derivadas del acuerdo subsidiario de WWF Estados Unidos con el FPN. La mala gestión por parte del FPN del Protocolo de violencia de género/EAAS, a pesar de las pruebas de las infracciones, constituye un incumplimiento de las políticas del GCF y de los acuerdos relacionados.

Recomendaciones (R.1–R.2)

La Secretaría garantiza, mediante la colaboración con WWF Estados Unidos, lo siguiente:

R.1 Que el FPN revise su política del MRQ para adaptarla a los requisitos del GCF relativos a un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas, que aborde los siguientes aspectos: la admisibilidad de las quejas; los investigadores externos para las denuncias por violencia de género/EAAS de alto riesgo; las funciones de la Mesa de Género, los procedimientos para gestionar los conflictos de intereses y proteger al personal; las vías para elevar las quejas a instancias superiores, y la divulgación periódica de los resultados, acompañada de actividades recurrentes de desarrollo de capacidades. WWF Estados Unidos y el FPN revisarán conjuntamente y, si es necesario, reclasificarán las denuncias anteriores por violencia de género/EAAS con arreglo a los criterios de admisibilidad revisados. La EA y la EE formularán conclusiones y propondrán medidas correctivas con plazos concretos, que se comunicarán al GCF, y establecerán un proceso de información a la Dirección Ejecutiva del FPN para las reclamaciones

que se hayan elevado a un nivel superior. La EA y la EE estudiarán la posibilidad de crear un comité asesor externo sobre gobernanza.

R.2: La FPN debería encargar una evaluación independiente del sistema de gestión ambiental y social (SGAS), realizada por un tercero, que abarque las políticas de recursos humanos, la capacidad de los miembros de la Mesa de Género/EAAS, el cumplimiento de la Ley 2365, así como la política del MRQ y el rendimiento del registro. Los resultados deben servir de base para la creación de un Plan de Medidas Correctivas (PMC) presupuestado y de carácter público, que se incorpore en el plan de trabajo del proyecto HECO y que aborde los siguientes aspectos: tolerancia cero frente a la violencia de género/EAAS y represalias; un Código de Conducta firmado por todo el personal; cláusulas contractuales que prohíban determinadas prácticas; formación obligatoria sobre el acoso, y la reanudación de la aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS bajo la dirección de un especialista cualificado, con supervisión independiente de las decisiones sobre la admisibilidad de los casos.

4.4.3 Trabajo y condiciones laborales: acoso y represalias en el lugar de trabajo (cuestión 2)

El MIR se basó en el marco jurídico colombiano y en su propia norma aplicable en materia de prueba para analizar las represalias sufridas por el demandante en el ámbito laboral. Después de que el demandante elevara las acusaciones de violencia de género/EAAS a instancias superiores en septiembre de 2024 —lo que, según la legislación colombiana, se considera una actividad protegida en el ámbito laboral—, las relaciones con el FPN se deterioraron. El MIR documentó indicios de represalias, entre los que se incluyen un cambio repentino y negativo en la valoración que la dirección hacía del demandante, una investigación inadecuada de los incidentes ocurridos en el lugar de trabajo, la exclusión de las funciones relacionadas con el Protocolo, la continuidad en el puesto de Género/EAAS hasta la no renovación del contrato y tras su salida, y la ausencia de una evaluación formal del rendimiento o de medidas correctivas antes de la no renovación del contrato.

El FPN alegó motivos relacionados con el rendimiento y las relaciones con la comunidad, pero no aportó documentación justificativa suficiente. El MIR consideró más probable que la no renovación estuviera vinculada causalmente a la actividad protegida del demandante, de conformidad con la Ley colombiana 2365 y la sentencia T-141 (2024) de la Corte Constitucional.

Conclusión 2: El FPN incurrió en represalias laborales, por lo que incumplió la ND 2, al decidir no renovar el contrato del demandante.
Conclusión 3: El FPN es responsable de las actuaciones que constituyan acoso laboral hacia el demandante y que incumplan la ND 2.

Recomendación (R.3)

La Secretaría garantiza, mediante la colaboración con WWF Estados Unidos, lo siguiente:

- R.3: El MIR recomienda que la Secretaría colabore con WWF Estados Unidos para garantizar que el FPN repare el perjuicio causado por la no renovación del contrato del demandante mediante un paquete de indemnización que comprenda: el salario neto perdido, las prestaciones laborales previstas por la ley y los aportes jubilatorios a cargo del empleador desde febrero de 2025 hasta el momento del pago, con un límite máximo de treinta y seis meses y ajustado a la inflación; USD 25.000 por daños no económicos —incluidos los daños psicológicos, profesionales y a la reputación—, equivalentes al 50 % de la indemnización máxima que un juez laboral colombiano podría imponer con arreglo a la jurisprudencia aplicable y a la sentencia T-141 de la Corte Constitucional; medidas

no monetarias, entre las que se incluyen una carta formal de recomendación profesional y la eliminación de cualquier referencia desfavorable del expediente institucional. Toda compensación económica estará supeditada a la firma de un acuerdo de conciliación por el que se renuncie a todas las reclamaciones susceptibles de renuncia, y el demandante conservará el derecho a rechazar la oferta en un plazo de dos semanas y a ejercer acciones legales por vías independientes, en cuyo caso la obligación de proporcionar la compensación económica prevista en la presente recomendación quedará sin efecto. Los cálculos correctivos propuestos por el MIR constituyen un enfoque razonable, al tiempo que permiten a WWF Estados Unidos proponer una metodología alternativa basada en evaluaciones realizadas por expertos cualificados e independientes. Cualquier alternativa sería objeto de un estrecho seguimiento por parte del MIR y debería tener en cuenta las categorías de perjuicio identificadas y dar lugar a una indemnización ampliamente comparable, salvo que las pruebas justifiquen un resultado diferente.

4.4.4 Desigualdad salarial (cuestión 3)

El demandante percibía el salario más bajo de entre los miembros identificados del equipo de la PMU de HECO, a pesar de que sus cualificaciones y experiencia eran comparables o superiores a las de sus compañeros con salarios más altos. El FPN rechazó la renegociación y no ofreció ninguna compensación económica por las responsabilidades adicionales derivadas del Protocolo.

El MIR consideró que existían motivos legítimos para que el demandante percibiera una desigualdad, pero que no había pruebas suficientes de que la diferencia salarial constituyera una discriminación basada en el género que infringiera la política del GCF.

Conclusión 4: Con respecto a la desigualdad salarial observada por el demandante, el MIR concluye que las pruebas son insuficientes para demostrar el incumplimiento de la ND 2.

4.4.5 Repercusiones negativas para el demandante (cuestión 4)

El demandante describió haber sufrido graves daños psicosociales, físicos, económicos y a la reputación como consecuencia de las deficiencias del MRQ, las represalias y la no renovación del contrato, incluidos efectos médicos y psicológicos, victimización indirecta por violencia de género derivada del acompañamiento a víctimas, la adopción de medidas de protección y dificultades para conseguir empleo.

El MIR rechazó el argumento del FPN de que no tenía ninguna responsabilidad porque el demandante no había comunicado formalmente su estado de salud a nivel interno. Las pruebas demostraron la existencia de un vínculo causal entre las deficiencias del MRQ del FPN, el acoso y las represalias, y los daños documentados.

Conclusión 5: Las pruebas revelan un vínculo entre el MRQ y el incumplimiento de la política laboral y de las condiciones de trabajo y las múltiples formas de daño para el demandante. La actitud del FPN de ignorar y eludir responder a la reclamación del denunciante forma parte de una tendencia más amplia a mostrarse reacio a reconocer y abordar el posible daño sistémico que sufren los empleados del FPN que son víctimas de violencia de género y EAAS. El MIR considera que el FPN es responsable de los daños causados por el incumplimiento de la política del GCF, con inclusión del requisito de respetar la ley.

Recomendaciones (R.3)

- Véase la recomendación R.3.

4.5.3 Debida diligencia ambiental y social de la EA para el proyecto FP203

El MIR detectó deficiencias importantes en el proceso de debida diligencia ambiental y social (DDAS) previo a la aprobación, llevado a cabo por WWF Estados Unidos. WWF Estados Unidos se basó principalmente en la documentación de un proyecto independiente del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) y no revisó de forma sistemática las políticas de recursos humanos del FPN, su historial de reclamaciones, su capacidad en materia de violencia de género/EAAS, su gobernanza ni su MRQ institucional, a pesar de que dicho mecanismo era el canal para tramitar las denuncias por violencia de género/EAAS en HECO.

Durante la puesta en marcha, las reuniones de coordinación y la supervisión no lograron detectar ni elevar a instancias superiores los informes sobre los crecientes riesgos relacionados con el Protocolo de violencia de género/EAAS. La primera visita de supervisión de WWF Estados Unidos no se produjo hasta después de que el demandante hubiera presentado sus reclamaciones, y en su informe se minimizó la pérdida de especialistas en género/EAAS de la EE, y se aplazaron las medidas correctivas.

Conclusión 6: WWF Estados Unidos no cumplía con los requisitos de DDAS de la ND 1, ND 2 y la PAS revisada. El incumplimiento de la DDAS supuso una oportunidad perdida para adoptar medidas correctivas oportunas con el fin de prevenir o minimizar los hechos señalados en la queja que afectaron negativamente al demandante.

Recomendaciones (R.4–R.5)

La Secretaría garantiza, mediante la colaboración con WWF Estados Unidos, lo siguiente:

- R.4: La EA elabora y publica directrices normalizadas sobre la debida diligencia ambiental y social periódica y basada en el riesgo. Las directrices deben abarcar explícitamente el desempeño institucional del MRQ de las EE, las políticas de recursos humanos y las normas de conducta en el lugar de trabajo; exigir una colaboración directa entre los especialistas en salvaguardas y género de WWF Estados Unidos y sus homólogos de las EE; reforzar la capacidad de gestión de riesgos y de investigación de incidentes relacionados con la EAAS; establecer un proceso de DDAS recurrente que se active ante cambios en el riesgo, el diseño o el contexto del proyecto, y elaborar un anexo formal de DDAS para los documentos de propuesta de financiación, respaldado por un modelo de PAAS que permita realizar un seguimiento de las medidas destinadas a subsanar las deficiencias.
- R.5: La EA lleva a cabo y verifica las acciones exigidas por el Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF), entre las que se incluyen el plan de riesgo de EAAS, la finalización del MRQ, la formación obligatoria, las medidas para la retención del personal medioambiental y social del proyecto, y el sistema de alerta temprana en materia ambiental y social con criterios de auditoría para todos los socios del proyecto HECO.

4.5.4 Informes de la EA sobre riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203

El informe anual de desempeño (IAD) del primer año, presentado por WWF Estados Unidos el 1 de junio de 2025, presentaba importantes lagunas en lo que respecta al rendimiento del MRQ, la aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS y el trabajo y condiciones laborales.

En el IAD, se omitió la decisión del FPN de no investigar las denuncias de violencia de género/EAAS, los informes y reclamaciones formales, la suspensión de la difusión del Protocolo, la no renovación del contrato del demandante, las salidas de personal y las reclamaciones relacionadas, la reclamación pendiente ante el MIR y la investigación del MRQ de WWF Estados Unidos, así como la no renovación del contrato del especialista en Género de WWF Colombia.

WWF-Estados Unidos afirmó que no se recibió ninguna queja relacionada con la violencia de género o la EAAS durante el período objeto del informe, lo que, según el MIR, no se ajusta a las pruebas. Las actualizaciones posteriores siguieron restando importancia a la gravedad de los problemas, lo que retrasó la adopción de medidas correctivas y la aplicación de soluciones.

Conclusión 7: El seguimiento y la presentación de informes por parte de WWF Estados Unidos sobre el rendimiento del FPN no se ajustaban a las políticas pertinentes del GCF, ni a los compromisos establecidos en el AMA y el AAF. En el informe del primer año, el IAD no describió de forma precisa y exhaustiva el desempeño del FPN en lo relativo al MRQ, las denuncias de violencia de género/EAAS y las medidas de protección en el lugar de trabajo para el personal del FPN. Las lagunas en el informe —entre ellas, la omisión por parte del FPN y WWF Estados Unidos de datos sobre el desempeño en materia de violencia de género/EAAS, así como los problemas de personal asociados— ocultaron los riesgos ambientales y sociales (A+S) en su totalidad y retrasaron la adopción de medidas correctivas por parte del FPN.

Recomendaciones (R.6) y sugerencia (S.1)

R.6: La Secretaría garantiza, mediante la colaboración con WWF Estados Unidos, lo siguiente:

- R.6: La EA elabora y publica un anexo al IAD del primer año para reflejar con precisión la aplicación de las medidas relativas a la violencia de género/EAAS, así como del ESMF; reforzar el conocimiento de la EA y la EE sobre los requisitos del AAF en cuanto a la notificación de incidentes, y considerar la posibilidad de añadir un módulo específico sobre los riesgos institucionales ambientales y sociales para futuros informes.

S.1: Para garantizar que los riesgos A+S en las organizaciones de las EA o las EE no se conviertan en puntos ciegos en la gestión de riesgos, la Secretaría del GCF debería coordinar con WWF Estados Unidos para estudiar la posibilidad de revisar el marco de presentación de informes con el fin de añadir un módulo específico con preguntas sobre la gestión interna de riesgos institucionales en materia ambiental y social que sirvan de guía para futuros informes.

4.6.1 Debida diligencia de la Secretaría

El MIR evaluó si la Secretaría había llevado a cabo la debida diligencia de segundo nivel requerida en relación con el proyecto FP203. Dado que el proyecto FP203 era una propuesta de financiación que había recibido asesoramiento específico de la Secretaría para reforzar las protecciones referidas a la EAAS y en la que participaba un asociado en la ejecución sin experiencia previa con el GCF, resultaba especialmente importante llevar a cabo una revisión eficaz de la gestión de riesgos en materia de EAAS.

La Secretaría se basó en los compromisos del AMA, las garantías de WWF Estados Unidos y las disposiciones previstas en el ESMF. En la evaluación de la Junta, se mencionaron las evaluaciones de capacidad realizadas por la EA a ambas EE, pero no se presentaron las pruebas en las que se basaban, y tampoco se abordaron las evaluaciones previas pertinentes sobre la capacidad institucional del FPN ni las deficiencias en la investigación de las reclamaciones.

Aunque la Secretaría señaló las disposiciones relativas a la violencia de género/EAAS en el borrador del ESMF, aceptó la redacción revisada sin verificar de forma independiente la capacidad del FPN para aplicar un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas. No se impartió ninguna formación estructurada sobre la política relativa a la EAAS antes de la

aprobación, en un momento en el que aún no se había implementado la herramienta de evaluación de riesgos de EAAS del GCF.

Para subsanar las deficiencias en materia de DDAS, solo habría sido necesario realizar un esfuerzo adicional modesto —como revisar el historial de medidas de salvaguarda de las EE, la política del MRQ, el registro de reclamaciones, los registros de formación y la gestión previa de casos relacionados con la EAAS—, sin duplicar las propias responsabilidades de debida diligencia de la EA ni retrasar la aprobación del proyecto, lo que probablemente habría permitido subsanar las deficiencias de forma más específica e identificar con mayor antelación la falta de familiaridad de la EA con los requisitos relativos a la EAAS.

Conclusión 8: El MIR concluye que la debida diligencia de la propuesta de financiación FP203 a cargo de la Secretaría no cumplió con el párr. 5.1 de la Actualización del ciclo de los proyectos y programas (ACPP). De acuerdo con la preponderancia de las probabilidades, la insuficiente debida diligencia de la Secretaría contribuyó de manera significativa al incumplimiento por parte del proyecto FP203 de las políticas y procedimientos operativos del GCF, dentro del ámbito de la investigación de cumplimiento.

Recomendaciones (R.7–R.8)

R.7–R.8: Publicar directrices sobre cómo llevar a cabo y dar cuenta de la debida diligencia necesaria y adecuada; poner en marcha una sesión formal de orientación para la EA/EE sobre la aplicación de la política sobre la EAAS, que abarque todos los aspectos relacionados con el diseño y la aplicación del MRQ centrado en las víctimas.

4.6.2 Seguimiento por parte de la Secretaría de la presentación de informes y de la ejecución de los proyectos

El MIR puso de manifiesto importantes limitaciones en el conocimiento que tiene la Secretaría de los riesgos emergentes relacionados con la violencia de género/EAAS, así como de los riesgos laborales, además de retos institucionales más amplios que afectan a la eficacia del seguimiento. Sin embargo, el proyecto se encontraba en una fase inicial de ejecución durante el período de seguimiento en cuestión, y no hay pruebas suficientes para concluir que el seguimiento realizado por la Secretaría no se ajustara a las políticas pertinentes del GCF.

Conclusión 9: El MIR no ha constatado ningún incumplimiento del proyecto en lo que respecta al seguimiento del proyecto FP203 por parte de la Secretaría.

IV. Resumen de las conclusiones

Conclusión	Sección	Asunto	Estado	Recomendaciones
1	4.4.2	MRQ del FPN: incumplimiento de la aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS, centrado en las víctimas y con perspectiva de género	**Incumplimiento**	R.1–R.2
2	4.4.3	Represalias en el lugar de trabajo contra el demandante por actividades	**Incumplimiento**	R.3

		protegidas relacionadas con la violencia de género/EAAS		
3	4.4.3	Acoso laboral por parte del FPN hacia el demandante (parcial)	**Incumplimiento**	R.3
4	4.4.4	Desigualdad salarial	Pruebas insuficientes	—
5	4.4.5	Efectos negativos para el demandante que guardan una relación causal con el incumplimiento de la política	**Incumplimiento**	R.3
6	4.5.3	DDAS del FPN realizada por WWF Estados Unidos: pruebas insuficientes de la capacidad de la EE para cumplir los requisitos del GCF en materia de MRQ/EAAS	**Incumplimiento**	R.4-R.5
7	4.5.4	Informe de la EA de WWF Estados Unidos: El IAD del primer año presenta importantes lagunas en lo relativo al MRQ, EAAS y las condiciones laborales	**Incumplimiento**	R.6, S.1
8	4.6.1	Debida diligencia de la Secretaría sobre la propuesta de financiación FP203: pruebas insuficientes de la capacidad de las EE en materia de EAAS/MRQ	**Incumplimiento**	R.7-8
9	4.6.2	Seguimiento de la Secretaría del proyecto FP203	Pruebas insuficientes	—

Nota: En el anexo VI del informe completo de cumplimiento, figura una lista exhaustiva de conclusiones, recomendaciones y sugerencias.

Siglas y abreviaturas

Sigla/abreviatura	Definición
EA	Entidad acreditada
AMA	Acuerdo Marco de Acreditación
IAD	Informe anual de desempeño
ARL	Administradoras de Riesgos Laborales
PTA	Plan de trabajo anual
Decisión de la Junta	La decisión que toma la Junta Directiva del GCF
PMC	Plan de medidas correctivas
CCTV	Televisión en circuito cerrado
COP	Pesos colombianos
A+S	Ambiental y social
DE	Directora ejecutiva
EE	Entidad de ejecución
PAAS	Plan de acción ambiental y social
DDAS	Debida diligencia ambiental y social
EIAS	Evaluación de impacto ambiental y social
ESMF	Marco de Gestión Ambiental y Social
PGAS	Plan de gestión ambiental y social
SGAS	Sistema de gestión ambiental y social
ESSF	Marco de Salvaguardas Ambientales y Sociales (WWF)
SAS	Salvaguardas Ambientales y Sociales
AAF	Acuerdo de Actividades Financiadas
PF	Propuesta de financiación
FP203	Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos
FPN	Fondo Patrimonio Natural para la Biodiversidad y las Áreas Protegidas
PAG	Plan de Acción de Género
VG	Violencia de género
GCF	Green Climate Fund (Fondo Verde para el Clima)
FMAM	Fondo para el Medio Ambiente Mundial
BPII	Buenas prácticas internacionales de la industria
MRQ	Mecanismo de Reparación de Quejas
Mesa de Género	Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual de FPN
HECO	Herencia Colombia
RR. HH.	Recursos humanos
CDH	Comité Directivo de HECO
MIRC	Mecanismo Independiente de Rendición de Cuentas
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
IDEAM	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia
UII	Unidad de Integridad Independiente
CFI	Corporación Financiera Internacional

OIT	Organización Internacional del Trabajo
SAS provisionales	Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales del GCF
PPI	Política de Pueblos Indígenas (GCF)
IR	Integridad y riesgo (MRQ interno de WWF Estados Unidos)
MIR	Mecanismo Independiente de Reparación
TI	Tecnología de la información
MSRC	Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas del GCF de 2015
NRCC	Nodos Regionales de Cambio Climático
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OSCSEA	Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales
FPP	Financiamiento de Proyectos para la Permanencia
PD	Procedimientos y directrices del Mecanismo Independiente de Reparación
PMU	Dependencia de Gestión de Proyectos
PNNC	Parques Naturales Nacionales de Colombia
PQRRS	Peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos o sugerencias (mecanismo institucional de reclamaciones del FPN)
ND	Normas de Desempeño de la CFI de 2012
PEAAS	Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales
PRSP	Plataforma de revisión y seguimiento de proyectos
MGR	Marco de gestión de riesgos del GCF
RSH	Centro de Apoyo y Recursos para la Protección (CHS Alliance)
EAAS	Explotación, abuso y acoso sexuales
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SINAP	Sistema Nacional de Áreas Protegidas de Colombia
SIPP	Políticas y Procedimientos Integrados de las Salvaguardas (WWF Estados Unidos)
SIRAP	Sistema Regional de Áreas Protegidas de Colombia
TdR	Términos de referencia del Mecanismo Independiente de Reparación del GCF
ONU	Naciones Unidas
Principios Rectores	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
ACPP	Actualización del ciclo de los proyectos y programas (GCF)
USD	Dólares estadounidenses
WWF Colombia	World Wildlife Fund (Fondo Mundial en favor de la Naturaleza) en Colombia (entidad de ejecución)
WWF Estados Unido	World Wildlife Fund (Fondo Mundial en favor de la Naturaleza)

I. Introducción

1. En el presente informe, se documenta la investigación de cumplimiento del Mecanismo Independiente de Reparación (MIR) sobre el caso C-0015 concerniente al proyecto FP203: Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos. La queja, que, en mayo de 2025, presentó una persona exempleada del Fondo Patrimonio Natural —una de las entidades de ejecución (EE) del proyecto—, generó inquietudes relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales, los riesgos de violencia de género y explotación, abuso y acoso sexuales (EAAS) y los procesos de presentación de reclamaciones que se ofrece al personal. Asimismo, la investigación suscitó cuestiones relativas a la debida diligencia del Green Climate Fund (GCF, Fondo Verde para el Clima) y a los mecanismos de presentación de informes, seguimiento y debida diligencia de WWF Estados Unidos.
2. El proyecto FP203 recibió la aprobación de la Junta del GCF en 2023. Se trata de un proyecto de USD 145 millones y de diez años de duración, que busca movilizar el financiamiento público y privado en pro de la conservación sostenible de cinco mosaicos paisajísticos de Colombia. WWF Estados Unidos es la entidad acreditada (EA), y el FPN y WWF Colombia se desempeñan como entidad de ejecución (EE).
3. En el informe, se ofrece información referente a los antecedentes del proyecto FP203 y a la queja, se resume el proceso de cumplimiento y se evalúan los arreglos inherentes a la ejecución y debida diligencia. Asimismo, se presentan las conclusiones y los análisis fácticos en relación con las políticas y los procedimientos pertinentes del GCF. En los casos en los que las pruebas revelan un acto de incumplimiento del proyecto, el MIR formula recomendaciones sobre las medidas correctivas que se deben aplicar y, cuando corresponde, ofrece sugerencias para reforzar el cumplimiento.
4. La investigación de cumplimiento y el presente informe se han elaborado de conformidad con los términos de referencia (TdR) actualizados[1] y los procedimientos y directrices (PD) del MIR[2].
5. La versión completa en inglés del informe de cumplimiento del MIR relativo al caso C-0015 constituye el registro oficial de todos los resultados del caso, incluidas sus conclusiones y recomendaciones. En caso de discrepancia entre los resúmenes o las traducciones, prevalecerá la versión completa en inglés.
6. El MIR agradece al demandante, al personal actual y anterior de WWF Estados Unidos, el FPN, WWF Colombia, la Secretaría, así como a todas las partes interesadas y especialistas que contribuyeron con la investigación, entre ellos, los intérpretes que colaboraron con las entrevistas en Bogotá.

II. Antecedentes

2.1 Antecedentes del proyecto

7. El 16 de marzo de 2023, la Junta del GCF aprobó el proyecto FP203 “Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en

[1] Decisión B.BM-2017 de la Junta del GCF: Términos de referencia actualizados del Mecanismo Independiente de Reparación (en inglés). Pueden consultarse en https://irm.greenclimate.fund/document/irm-tor.

[2] Procedimientos y directrices del Mecanismo Independiente de Reparación de 2019. Pueden consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/es-procedures-guidelines-irm.pdf.

Colombia para el logro de los objetivos climáticos". El proyecto tiene como objetivo cambiar la gestión de los ecosistemas de Colombia a través de un modelo de asociación público-privada que busca asegurar el financiamiento prolongado para la gestión de ecosistemas fundamentales. El proyecto, cuya fecha de finalización es el 14 de julio de 2033, se encuentra en estado de "ejecución", y, en la evaluación, se determinó que pertenecía a la categoría B de riesgo ambiental y social.

8. El financiamiento total del proyecto asciende a USD 145,2 millones; en dicha cifra USD 42,97 millones proceden de financiamiento en forma de subvenciones del GCF y USD 102,1 millones corresponden al cofinanciamiento proveniente del Gobierno de Colombia y donantes privados. Los cinco mosaicos paisajísticos abarcan Corazón de la Amazonía, Serranía de San Lucas, Andes Centrales, Transición Orinoquía y Amazonía, y su finalidad es que contribuyan a los objetivos de conservaciones más amplios del proyecto HECO y de los relativos a la Amazonía. Asimismo, el proyecto FP203 representa la piedra angular de la estrategia de WWF Estados Unidos en la región amazónica, ya que permite vincular las iniciativas de Financiamiento de Proyectos para la Permanencia (FPP) en el marco de la iniciativa Earth for Life[3].

Arreglos de ejecución del proyecto

9. El objetivo del financiamiento del GCF es movilizar el cofinanciamiento público y privado durante el período de 10 años de ejecución y ayudar a conseguir recursos nacionales más duraderos a través de mecanismos, como los ingresos procedentes del impuesto sobre el carbono y las regalías. El proyecto financiado por el GCF está integrado en una iniciativa nacional mayor: Herencia Colombia, una alianza público-privada de 20 años de duración que pretende sostener el financiamiento de la conservación tras la culminación del proyecto del GCF.

10. WWF Estados Unidos, en calidad de EA[4], es responsable del control general, lo que comprende la supervisión y vigilancia administrativa, financiera y técnica (presentación de informes, auditorías, visitas anuales sobre el terreno), la revisión y aprobación de presupuestos y planes de trabajo anuales de las EE, seguimiento de los resultados, presentación de informes al GCF y cierre del proyecto[5]. WWF Estados Unidos también participa en la financiación del proyecto, tal como se define en el acuerdo de las actividades financiadas (AAF)[6].

11. El FPN administra el Fondo de Transición de Herencia Colombia, gestiona la Unidad de Gestión del Proyecto (PMU) de HECO y rinde cuentas ante WWF Estados Unidos. Además, es responsable de la dirección de algunas partes contratadas, así como de canalizar los fondos del GCF hacia asociaciones comunitarias y velar por que la ejecución se efectúe de conformidad con las políticas del Gobierno de Colombia. WWF Colombia, la otra EE, coordina con la PMU y participa en la ejecución bajo responsabilidades operativas similares.

[3] El Financiamiento de Proyectos para la Permanencia (FPP) no solo permite movilizar el financiamiento de gobiernos y donantes con miras a conseguir los objetivos de ejecución comunes, sino también construir una cartera de mecanismos de financiamiento diversificados y duraderos —a partir de fuentes públicas y privadas— para sostener los resultados de mitigación y adaptación tras la finalización del proyecto.
[4] WWF fue acreditada de conformidad con la decisión B.15/09 y renovó su acreditación en virtud de la decisión B.24/13.
[5] FP 203 Herencia Colombia, párr. 274, pág. 78.
[6] Para obtener más información sobre el concepto de FPP de WWF, consulte la guía relativa a esta temática (diciembre de 2021). Véase: https://www.worldwildlife.org/publications/securing-sustainable-financing-for-conservation-areas.

12. El Comité Directivo de HECO es un órgano independiente integrado por cinco personas, que en su mayoría no tienen representación en el gobierno. Se encarga de verificar que se cumplan las condiciones de desembolso del FPP del proyecto HECO antes de que los fondos se distribuyan desde el fondo de transición que administra el FPN. La gobernanza de HECO depende de funciones y responsabilidades claras, en especial, en lo tocante a la integración del proyecto del GCF en la iniciativa más amplia y la aplicación de la política del GCF en las actividades cofinanciadas.

13. La PMU del proyecto HECO está alojada en el FPN, una fundación colombiana, sin ánimo de lucro, encaminada a la conservación, que se estableció en 2005. Se seleccionó al FPN en función de su experiencia en la administración de fondos de conservación, de donantes múltiples, y su apoyo a los Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNNC). Para 2022, el FPN, cuyo personal estaba compuesto por unas 75 personas, había administrado un volumen cuantioso de subvenciones provenientes de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), los Gobiernos de Alemania, Noruega y el Reino Unido, el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

2.2 Antecedentes del caso del MIR: C-0015-Colombia

14. El 7 de mayo de 2025, el MIR confirmó haber recibido una queja relativa al proyecto FP203 de parte de una persona exempleada del FPN y la trató con la confidencialidad correspondiente en virtud de los TdR y los PD del MIR. El 6 de junio de 2025, se determinó que la queja reunía los requisitos de elegibilidad. Tras concluir los pasos iniciales, el 18 de agosto de 2025, se remitió el caso para que se efectuara una revisión de cumplimiento en vista de que algunas partes habían indicado que la resolución de controversias no era el canal apropiado para atender las inquietudes planteadas en la queja[7].

15. Tras la derivación para efectuar la revisión de cumplimiento, el MIR solicitó a la Secretaría que diera una respuesta a la queja el 3 de septiembre de 2025, la Secretaría envió la respuesta a la queja el 2 de octubre de 2025. La respuesta completa de la Secretaría se encuentra en el anexo III del presente informe.

16. El 24 de octubre de 2025, el MIR publicó su evaluación de cumplimiento, que contenían las pruebas *prima facie* de los efectos adversos relativos al posible incumplimiento del proyecto con las políticas y los procedimientos del GCF y, por lo tanto, dio curso a una investigación de cumplimiento.

17. En la sección 4.1 y en la evaluación de cumplimiento que se muestra en el anexo II, se puede conocer más detalles sobre los antecedentes de procedimiento de dicha queja, así como las interacciones con las partes pertinentes y el proceso del MIR.

18. El 12 de diciembre de 2025, el MIR confirmó haber recibido otra queja relativa al proyecto FP203. El 2 de febrero de 2026, se determinó que la queja del caso C-0018 reunía los requisitos de elegibilidad. Hasta el 22 de mayo de 2026, el caso C0018 se encontraba en la etapa de resolución de problemas[8].

2.3 El MIR como Mecanismo de Reparación de Quejas centrado en las víctimas

[7] Véase el informe sobre los pasos iniciales del caso C0015: https://es.irm.greenclimate.fund/sites/default/files/case/es-initial-steps-report-c0015-colombia.pdf
[8] Véase el caso C0018: https://irm.greenclimate.fund/case/c0018-colombia.

19. En consonancia con las políticas del GCF que se analizan a continuación[9], el MIR adhiere a los principios de un mecanismo de reparación de quejas que aplica una perspectiva de género y se centra en las víctimas. La investigación se realizó y los resultados se presentan de una manera que respeta la seguridad, la dignidad, la autonomía, la confidencialidad y el consentimiento de las víctimas en lo tocante al uso del testimonio ofrecido. Las víctimas otorgaron su consentimiento previo e informado para poder utilizar el material derivado de las entrevistas en el presente informe. El MIR preserva la fidelidad de los testimonios de las víctimas, se centra en los efectos y analiza todos los puntos de vista.

III. Antecedentes de la revisión de cumplimiento

3.1 Resumen de las cuestiones que se consideraron en la investigación de cumplimiento

20. En el anexo IV, se ofrece una cronología de los hitos y principales acontecimientos durante la ejecución del proyecto FP203.

Detalles de la queja

21. El 7 de mayo de 2025, el MIR registró una queja relativa al proyecto FP203 de parte de una persona exempleada del FPN a quien se le garantizó la confidencialidad de conformidad con los TdR y los PD del MIR. El demandante planteó inquietudes relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales —así como sobre la tramitación de las quejas— durante su relación laboral con el FPN. La persona se había desempeñado como especialista en el proyecto FP203, para lo que firmó un contrato de plazo fijo de un año que entró en vigor a principios de 2024.

22. El demandante afirma que tras la aprobación del FPN del Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual (el Protocolo)[10], el personal directivo del FPN no garantizó el funcionamiento adecuado del mecanismo de reparación de quejas (MRQ) cuando se presentaron diversas acusaciones de violencia de género y EAAS. Al comienzo de la relación laboral, la persona demandante afirma que desde los departamentos de Recursos Humanos (RR. HH.) y Comunicaciones del FPN se la convocó para que colaborara con el diseño y la socialización del Protocolo del FPN: una labor que entraba dentro de su ámbito de especialización como especialista en género y de sus responsabilidades contractuales originales, pero que excedía las funciones propias del puesto de HECO. El demandante sostiene que utilizaron sus competencias profesionales y conocimientos de la legislación colombiana para redactar el Protocolo, lo que fue aprobado por la Dirección Ejecutiva del FPN en junio de 2024. El demandante sostiene que el personal directivo lo convocó para que integrara la recientemente creada Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual, en adelante, Mesa de Género. A través de estas tareas, que comprendió la realización de una encuesta de sondeo sobre violencia de género/EAAS destinada al personal, se enteró de la existencia de diversas acusaciones de acoso sexual, incluso de casos que comprometían al personal del equipo de HECO.

23. El demandante afirma que el FPN no aplicó el Protocolo a fin de atender estas acusaciones y que el tratamiento inadecuado y el encubrimiento de los presuntos casos de violencia de género/EAAS constituyen un incumplimiento de las políticas del GCF y la legislación colombiana.

[9] Política Ambiental y Social revisada del GCF (2021); Plan de Acción para erradicar la EAAS (2022), así como los requisitos jurídicos vigentes en Colombia, entre ellos, el Convenio 190 de la OIT y la Ley 2365.
[10] Véase: https://patrimonionatural.org.co/wp-content/uploads/2024/07/Protocolo-de-Prevencion-y-Atencion-de-Violencias-Basadas-en-Genero-y-Acoso-Sexual-08-07-2024.pdf.

Según el demandante, intentó convencer al FPN de que invocara el Protocolo para investigar los casos denunciados —algunos de los cuales se sospecha que continúan—, y que asistiera a las víctimas y cumpliera con la obligación de informar prevista en la legislación colombiana. El demandante afirma que el desacuerdo con el personal directivo del FPN con respecto a la activación del Protocolo para investigar las acusaciones de violencia de género/EAAS hicieron que el FPN tomara medidas que afectaron negativamente la capacidad del demandante para cumplir con las responsabilidades de su trabajo como especialista encargado de la aplicación del Protocolo.

24. *Acoso en el lugar de trabajo:* El demandante sostiene que cuando abogó de buena fe por que se diera una respuesta adecuada a las acusaciones de violencia de género/EAAS —que según afirma eran consistentes con la Política Ambiental y Social (PAS) revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS—, el personal directivo del FPN ejerció presión para que desistiera. Asimismo, afirma que sufrió acoso en el lugar de trabajo, como el acceso sin autorización a material confidencial que guardaba en su computadora y el robo de equipo de trabajo personal. El demandante alega además que el FPN formuló acusaciones infundadas de conducta indebida contra él, de las que el demandante solo tuvo conocimiento durante la investigación del MIR. El demandante sostiene que, antes de la no renovación del contrato, el FPN no adoptó ninguna medida disciplinaria para hacer frente a la supuesta conducta indebida. El demandante alega, asimismo, que se eliminaron contenidos clave del informe anual de desempeño (IAD) de WWF Estados Unidos presentado a la Secretaría, de tal forma que en él se omiten los retos relacionados con la aplicación del Protocolo y las supuestas represalias por parte del FPN. Además, asevera que estas medidas infringieron la Ley 2365 de Colombia, que protege a las personas que acompañan o intervienen para ayudar a las víctimas de violencia de género/EAAS[11], y que el departamento de RR. HH. del FPN —a pesar de tener pleno conocimiento de ello— no ofreció la posibilidad de mediación del conflicto ni realizó ninguna evaluación de desempeño por escrito antes de la no renovación del contrato.

25. *Disparidad salarial:* El demandante considera que su salario era inferior al de sus compañeros que tenían menos experiencias o cuya formación era inferior y lo afirma en la queja que presentó ante el MIR. Afirma que se rechazaron las solicitudes de renegociación salarial, y el FPN indicó que cualquier modificación se consideraría cuando se renovara el contrato.

26. *La no renovación como represalia:* El contrato de plazo fijo del demandante no se renovó el 18 de febrero de 2025 sin que se ofreciera una explicación formal, dado que, por lo general, la legislación laboral colombiana lo permite. En mayo de 2025, se contrató a una persona en reemplazo del puesto que ocupaba el demandante. El demandante sostiene que la no renovación fue una represalia por insistir en que el FPN investigara formalmente las acusaciones conocidas de violencia de género y EAAS.

27. La queja suscita cuestiones relacionadas con las garantías de protección de los trabajadores de conformidad con las políticas de protección del GCF, como el acceso a un mecanismo eficaz de atención de quejas en el lugar de trabajo, protecciones frente a la EAAS, no discriminación y debido proceso antes de la no renovación del contrato. Además de la queja que recibió el MIR, el

[11] Se han dictado varias sentencias en relación con la Ley colombiana 2365. La sentencia T-141 de la Corte Constitucional de 2024 establece la doctrina de la "violencia de segundo orden", con miras a reconocer que es necesario extender las garantías de protección en el lugar de trabajo a las personas que apoyan o acompañan a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral: una práctica conocida como "violencia de género aislante", que busca que las víctimas queden sin personas que las apoyen y se tome represalia contra los testigos y contra quienes intervienen en la tramitación de las quejas.

demandante presentó una queja ante WWF Estados Unidos y ha iniciado procedimientos judiciales por presuntas infracciones laborales conforme al sistema judicial colombiano.

Resumen de los efectos adversos

28. El demandante señala que ha sufrido importantes efectos psicológicos, sociales y económicos en su salud y bienestar. La decisión enunciada del demandante de haberse retirado de la participación en la aplicación del Protocolo —después de haber alentado personalmente a las víctimas a que confiaran en el mecanismo— fue una experiencia muy estresante y desmoralizadora. Tras su desvinculación con el FPN, el demandante sostiene que no logró encontrar un trabajo y ha incurrido en gastos personales importantes en la búsqueda de empleo, que considera se ha complicado por el daño en su reputación. Contó que buscó asistencia médica y psicológica para tratar las consecuencias en la salud.

IV. Investigación de cumplimiento

4.1 Medidas procesales adoptadas por el MIR

29. En noviembre de 2025, el MIR comenzó una investigación de cumplimiento que consistió en una revisión y análisis exhaustivo de la documentación del proyecto y las políticas y procedimientos del GCF, así como del material suministrado por el demandante, la Secretaría, WWF Estados Unidos, el FPN, WWF Colombia y otras partes interesadas pertinentes. En el transcurso de la investigación, se contrataron servicios independientes de interpretación y traducción en español. Durante la etapa de verificación de datos, se enviaron a las partes interesadas pertinentes los expedientes del MIR que contenían los datos relativos a los hechos del caso, a fin de garantizar su exactitud.

30. En noviembre de 2025, el MIR realizó una misión a las oficinas de WWF Estados Unidos en Washington D.C., así como a las oficinas del FPN y de WWF Colombia en Bogotá. El MIR también llevó a cabo intercambios virtuales con la Secretaría y otras partes interesadas pertinentes. En total, el MIR realizó más de 40 entrevistas con testigos y especialistas. En el anexo VII, se ofrece una lista orientativa de las personas entrevistadas.

31. El MIR encargó un análisis a un especialista en derecho sobre los riesgos de difamación y, por separado, una revisión a un especialista externo en las leyes laborales de Colombia para verificar la exactitud de todas las declaraciones concernientes a la legislación colombiana. La gestión de la investigación de cumplimiento estuvo a cargo del director de políticas y cumplimiento del MIR, en colaboración con el personal del equipo de cumplimiento del MIR, quienes trabajaron estrechamente con un consultor superior de cumplimiento que se desempeñó como director técnico[12]. El borrador completo del informe de cumplimiento se remitió en inglés a WWF Estados Unidos, a la Secretaría y al demandante el 26 de junio de 2026, y en español al demandante el 7 de julio de 2026.

4.2 Alcance de la investigación de cumplimiento

32. A fin de determinar el alcance de la investigación de cumplimiento, que se definió en la etapa de evaluación de cumplimiento, se plantearon las siguientes preguntas:

    a) ¿Los efectos adversos que ha sufrido el demandante debido a la no renovación de su contrato con la EE fueron producto del incumplimiento del proyecto FP203 con las disposiciones

[12] Véanse los PD del MIR, párrs. 50-70.

aplicables de la Política Ambiental y Social (PAS) de 2021, la Norma de Desempeño 1 (ND 1) o la Norma de Desempeño 2 (ND 2) de las Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales (SAS Provisionales) del GCF y la Política de Género del GCF?

b) ¿Cumplió la debida diligencia impuesta en los acuerdos generales de gobernanza de SAS en relación con el proyecto FP203 con los requisitos del documento Actualización del ciclo de los proyectos y programas (ACPP) o las SAS Provisionales del GCF, en la medida en que concuerden con las cuestiones planteadas por el demandante en lo tocante al Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual, el MRQ del proyecto y la capacidad institucional para lograr los compromisos más amplios del Plan de Acción de Género (PAG) del proyecto?

c) ¿Se realizó una evaluación adecuada de la capacidad de la EA (entidad acreditada) y de las EE para cumplir con los requisitos normativos del GCF en relación con la provisión de un MRQ adecuado y protecciones frente a la EAAS en favor de las partes interesadas externas del proyecto HECO?

d) ¿Realizó la Secretaría un seguimiento adecuado de los informes que presentaba la EA y del desempeño del proyecto en relación con el MRQ y el trabajo y las condiciones laborales de las EE, como se exige en el Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas de 2015 y la Política Ambiental y Social de 2021?

e) Cuando correspondía, ¿el MRQ del lugar de trabajo y el trabajo y las condiciones laborales estaban alineados con las políticas y los procedimientos aplicables del GCF, en particular con lo dispuesto en las ND 1 y ND 2 de las SAS Provisionales del GCF, la Política de Género y las notas de orientación conexas? Tal como se dispone en el párrafo 93 de los PD, el MIR aplicó el estándar de preponderancia de las probabilidades que permite evaluar si un hecho o asunto tiene más probabilidades de ser cierto que falso.

33. El presente informe contiene las conclusiones respecto del incumplimiento del proyecto con las políticas y procedimientos operativos del GCF. De acuerdo con el párrafo 58, apartado (g) de los PD, el MIR formula recomendaciones sobre medidas correctivas. La Junta del GCF determinará si la Secretaría debe elaborar un plan de medidas correctivas de conformidad con el párrafo 66 de los PD. Además, tal como se prevé en el párrafo 58, apartado (h), el MIR formula *sugerencias* complementarias, una subcategoría de recomendaciones sobre las medidas que pueden tomar las distintas partes interesadas del proyecto. Tanto las recomendaciones como las sugerencias se envían para consideración de la Junta del GCF.

34. En el párrafo 14 de los TdR actualizados del MIR, se establece una amplia gama de las recomendaciones que se pueden formular tras la revisión de cumplimiento, y en el apartado (c) de dicho párrafo se menciona explícitamente que se puede recomendar la reparación económica. En los PD, el término reparación se define de la siguiente manera: "*corregir o remediar un efecto adverso que ha sido o puede ser causado por un proyecto o programa financiado por el GCF*. *Cuando se determina que este proyecto o programa no cumple con las políticas y los procedimientos operativos del GCF, la reparación consiste en lograr que el proyecto o programa los cumpla"*[13].

35. El MIR supervisa las decisiones de la Junta del GCF respecto de las recomendaciones y medidas correctivas finales en consonancia con el párrafo 73, apartados (c) y (b), de los PD, respectivamente. El MIR propone que la adopción de las sugerencias que aprueba la Junta también se someta a un seguimiento en virtud del párrafo 73, apartado (c), apelando a las partes interesadas pertinentes a que presenten de manera voluntaria informes sobre los progresos

[13] Decisión B.BM-2017/10 del GCF: Términos de referencia actualizados del Mecanismo Independiente de Reparación (en inglés). Pueden consultarse en https://irm.greenclimate.fund/document/irm-tor.

realizados. El presente informe también contribuye a la función del MIR como asesor y puede servir de base para futuros informes consultivos.

4.3 Reseña de las políticas y los procedimientos operativos pertinentes del GCF

4.3.1 Reseña del modelo institucional del GCF

36. El GCF opera a través de una red de entidades acreditadas (EA) que colaboran directamente con los países en desarrollo, representados por las autoridades nacionales designadas (AND) o los puntos de contacto del GCF. En el enfoque basado en la colaboración del GCF, los solicitantes que desean obtener la autorización para recibir recursos del GCF se someten a un proceso de acreditación que incluye una evaluación de las capacidades institucionales de la organización solicitante en relación con las salvaguardas ambientales y sociales del GCF. Una vez acreditados, las EA pueden presentar propuestas de financiación al GCF dentro del ámbito de su acreditación. Las entidades acreditadas (EA) asumen obligaciones jurídicamente vinculantes en virtud de los acuerdos marco de acreditación (AMA) aprobados por la Junta del GCF y, además, en virtud de los acuerdos de actividades financiadas (AFA) para proyectos o programas financiados por el GCF, que se redactan de conformidad con las decisiones aplicables de la Junta del GCF.

37. Las funciones y responsabilidades de la Secretaría en lo tocante a la debida diligencia en las propuestas de financiación se expresan en la actualización del ciclo de los proyectos y programas (ACPP) del GCF, que la Junta del GCF adoptó en 2017 en virtud de la decisión B.17/09. La Secretaría creó otros recursos para apoyar la evaluación de proyectos, como, por ejemplo, un manual interno de operaciones, que publicó en 2020 y una guía externa para la evaluación de proyectos que se publicó en julio de 2022. Estos materiales se elaboraron a efectos de ayudar a las partes interesadas a entender los pasos de la debida diligencia que supone la revisión de la Secretaría de las notas conceptuales y las propuestas de financiación, y es posible que hayan sido pertinentes cuando la Junta consideró el proyecto FP203.

38. La obligación de la Secretaría conforme a la ACPP es llevar a cabo "*la diligencia debida de segundo nivel necesaria y apropiada"*. Las responsabilidades de la Secretaría en lo tocante a la debida diligencia —según el modelo institucional basado en asociaciones del GCF— están por lo tanto supeditadas a la debida diligencia primaria o de "primer nivel" de la EA. Sin embargo, en relación con la debida diligencia ambiental y social, la Política Ambiental y Social revisada no hace referencia a "primer nivel" o "segundo nivel" cuando describe cómo la Secretaría puede llevar a cabo su evaluación de las propuestas de financiación. Por lo tanto, para la Secretaría, la debida diligencia ambiental y social es un ejercicio para garantizar el cumplimiento con políticas de sostenibilidad aplicables que haya aprobado la Junta, como las SAS Provisionales, la Política de Género, la Política Ambiental y Social revisada y otras políticas pertinentes.

39. El MIR entiende que la debida diligencia ambiental y social de las propuestas de financiación se rige por un enfoque basado en los riesgos, específico del contexto y del proyecto, que tal vez no encaje fácilmente en una definición rígida de un enfoque de segundo nivel de diligencia debida. De conformidad con el Instrumento rector del GCF que exige que las "*salvaguardias ambientales y sociales para las prácticas recomendadas* [...] *se deberán aplicar a todos los programas y proyectos*" que financia el GCF[40], la evaluación de la Secretaría y el tratamiento de las cuestiones de SAS requerirían un análisis más profundo que una simple revisión superficial de la documentación presentada; sin embargo, el MIR no considera que este requisito sea equivalente al proceso completo de DDAS, del que la EA es responsable.

40. En esta investigación, el MIR ha evaluado lo que se exige de la Secretaría conforme a las políticas operativas del GCF en dos etapas: (i) su revisión de la propuesta de financiación de WWF Estados Unidos con respecto al proyecto FP203; y (ii) su seguimiento de la ejecución del proyecto FP203 en relación con las cuestiones que se ubican dentro de la esfera de esta investigación de cumplimiento.

4.3.2 Reseña de las políticas y los procedimientos operativos del GCF

41. En diciembre de 2022, tras la renovación de la acreditación, se efectuaron enmiendas y reformulaciones en el Acuerdo Marco de Acreditación (AMA) entre el GCF y WWF Estados Unidos, que originalmente se había firmado en noviembre de 2017[14]. Conforme al AMA, WWF Estados Unidos debe cumplir —y exigir en virtud del contrato que las EE cumplan— con sus propias reglas, políticas y procedimientos a fin de facilitar la adhesión con las políticas del GCF. El AAF que se firmó entre WWF Estados Unidos y el GCF, y los acuerdos subsidiarios entre WWF Estados Unidos, el FPN y WWF Colombia, respectivamente, incorporan estas obligaciones en relación con el proyecto FP203[15].

Política Ambiental y Social revisada

42. En la Política Ambiental y Social (PAS) revisada, que adoptó la Junta del GCF el 13 de septiembre de 2021 (decisión B.BM-2021/18)[16], se establecen los requisitos normativos ambientales y sociales, como los Estándares de las SAS Provisionales, los procedimientos y los principios rectores que se aplicarán a todas las actividades financiadas del GCF. Es aplicable a todos los proyectos presentados para su consideración por la Junta del GCF a partir de la decisión B.32. La PAS revisada contiene el principio rector de igualdad y no discriminación, que indica que todas las actividades financiadas por el GCF exigirán que los efectos adversos, cuando sean inevitables, no recaigan de forma desproporcionada sobre las mujeres y las niñas, las personas en situación de vulnerabilidad o los grupos marginados[17]. La PAS revisada establece tolerancia cero frente a la EAAS; exige que todas las actividades promuevan el trabajo digno, un trato justo, la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores, y obliga el cumplimento con las leyes nacionales aplicables y los estándares laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[18].

43. La PAS revisada exige que el GCF verifique que se establezcan MRQ efectivos, que funcionen de manera complementaria con el MIR, *"exija que se aborde toda carencia o punto débil"* y que los MRQ para atender las quejas específicas de EAAS tengan una perspectiva de género y se centren en las víctimas[19]. Las EA deben cerciorarse de que las actividades se realicen en consonancia con las disposiciones de la PAS revisada en lo relativo a la EAAS, lo que incluye tolerancia cero frente

[14] "AMA original" entre el GCF y WWF Estados Unidos, decisión de la Junta B.15/09, 16 de noviembre de 2017 y primera enmienda del AMA para renovación de la acreditación, 12 de diciembre de 2022, de conformidad con la decisión B.24/13.
[15] AFF entre WWF Estados Unidos y el GCF para el proyecto FP203: Herencia Colombia (HECO), 17 de marzo de 2023; acuerdo subsidiario entre WWF Estados Unidos y el FPN para el proyecto FP203; acuerdo subsidiario entre WWF Estados Unidos y WWF Colombia.
[16] Política Ambiental y Social revisada del GCF, decisión de la JuntaB.BM-2021/18, 13 de septiembre de 2021. Véase:https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/es-revised-environmental-and-social-policy.pdf.
[17] PAS revisada del GCF, párr. 8, apartado (e).
[18] PAS revisada del GCF, párr. 8, apartados (k), (n) y (p).
[19] PAS revisada del GCF, apartados (b) y (c), párrafo 12 y párrs. 76-81.

a todas las formas de EAAS en las actividades que financia el GCF[20], a través de un sistema de gestión ambiental y social (SGAS) efectivo[21]. El GCF también exige que se haga un seguimiento y se presenten informes de los progresos y el desempeño durante toda la etapa de ejecución, y que GCF o un tercero verifique los informes[22]. Además, la PAS revisada establece las obligaciones de las EA en materia de debida diligencia[23].

Norma de Desempeño 1 de las SAS Provisionales

44. Las Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales del GCF (SAS Provisionales) fueron aprobadas por la Junta del GCF en el marco de la decisión B.07/02, el 21 de mayo de 2014[24]. En el anexo III de la dicha decisión se adoptan las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de 2012 de la Corporación Financiera Internacional (CFI), un conjunto de ocho normas que son obligatorias y se transfieren por vía contractual a la EA y al proyecto en sí a través del AMA y el AFF. La Junta del GCF también adoptó las Notas de Orientación conexas, a las que el MIR hace mención cuando representan cumplimiento demostrable en la práctica[25].

45. En virtud de la ND 1, se establece un marco general para la evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales, así como la prevención y mitigación de efectos adversos[26]. El MIR ha determinado que tanto WWF Estados Unidos (en calidad de EA) y las EE que ejecutan las actividades financiadas por el GCF pueden apropiadamente considerarse "clientes" a los fines de la ND 1. Conforme a la ND 1, el "cliente" *establecerá y mantendrá un SGAS acorde con la naturaleza y la escala del proyecto y en consonancia con el nivel de riesgos e impactos ambientales y sociales*[27].

46. A los fines del proyecto FP203, el Marco de Salvaguardas Ambientales y Sociales (ESSF) de WWF Estados Unidos es equivalente al SGAS que se impone en el marco de la ND 1 y formula las recomendaciones, requisitos y procedimientos pertinentes para las EE[28], tal como se establece en el Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) del proyecto[29]. En virtud de la ND 1, el cliente establecerá programas de gestión que describan las medidas de mitigación y mejora del desempeño[30].

47. Las disposiciones de la ND 1 se aplican a las cuestiones planteadas en la queja en lo relativo a la identificación, el manejo, la mitigación y la presentación de informes sobre los riesgos del trabajo

[20] Decisión B.40/17, párr. 11. Declaración sobre la disposición para asumir riesgos. Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/risk-appetite-statement-b40-17-full.pdf.
[21] PAS revisada del GCF, párrs. 19 y 23.
[22] PAS revisada del GCF, párr. 14, apartado (b), y párrafos 60 y 61. Véase también la decisión B.11/05 (2015), Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas para entidades acreditadas actualizado (2025). Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/gcf-b11-05.pdf.
[23] PAS revisada del GCF, párr. 14, apartado (a).
[24]Decisión B07.02. de la Junta del GCF (en inglés). Véase: https://www.greenclimate.fund/decision/b07-02.
[25] En las Notas de Orientación de las ND de la CFI, puede señalarse la existencia de vacíos entre las Normas de Desempeño y las normas internacionales y, en ocasiones, ofrecer orientaciones para abordarlos.
[26] Véase la Norma de Desempeño 1 de la CFI: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2010/2012-ifc-performance-standard-1-es.pdf.
[27] Manual sobre el sistema de gestión ambiental y social de la CFI, agosto de 2025 (en inglés). Puede consultarse en https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2025/esms-toolkit-general-2025.pdf.
[28] WWF Estados Unidos. Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) del proyecto HECO (2023), págs. 68-70.
[29] Véase: https://wwflac.awsassets.panda.org/downloads/salvaguardas_ambientales_y_sociales_heco_gcf.pdf.
[30] Norma de Desempeño 1, párr. 13.

y en el ámbito laboral[31], la provisión de un MRQ adecuado[32] y las medidas diferenciadas para hacer frente a la discriminación por motivos de género o la violencia de género en el marco del proyecto HECO[33].

Norma de Desempeño 2 de las SAS Provisionales

48. En la ND 2, se explica cómo los "clientes" deben abordar las cuestiones relativas al trabajo y las condiciones laborales[34]. El alcance de la aplicación depende del tipo de relación laboral[35]. En el caso presente, el FPN, en calidad de EE, es un "cliente" a los fines de aplicar la ND 2. A los efectos del proyecto FP203, los trabajadores de las EE estarán comprendidos en la definición de "trabajadores directos" y, por consiguiente, en el alcance de la aplicación de la ND 2[36]. En virtud de la ND 2, se exige que las EA y EE realicen lo siguiente: ofrezcan condiciones laborales y términos de empleo razonables [37]; lleven un registro de las políticas y procedimientos de RR. HH.[38]; establezcan un mecanismo de atención de quejas en el lugar de trabajo para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores contratados, sin represalias[39]; promuevan la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades[40]; tomen medidas para prevenir y enfrentar el acoso con respecto a las mujeres[41], y atiendan las preocupaciones con prontitud, permitan que se planteen quejas anónimas y brinden retroinformación oportuna a los interesados, sin represalia alguna[42]. El MIR concluye que la ND 2 se aplica a los trabajadores de la EE en virtud de la política del GCF.

Política de Género del GCF

49. La Política de Género fue aprobada por la Junta del GCF en virtud de la decisión B.24/12, el 14 de noviembre de 2019. Conforme a la Política de Género, las EA y las EE deben ejecutar los proyectos de una manera que promueva la igualdad de género dentro de sus estructuras de gobernanza y operaciones diarias, así como fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de sus decisiones sobre la asignación de fondos y la ejecución de los proyectos[43]. En consonancia con la Política de Género y la PAS revisada, WWF Estados Unidos y las EE deben garantizar la tolerancia cero frente a la EAAS, mediante la aplicación de medidas proactivas tendientes a la generación de conciencia, la formación, el seguimiento y la comunicación de los casos, así como la creación de un MRQ con perspectiva de género.

50. En virtud de la Política de Género, se exige que las mujeres y los hombres gocen de igualdad de oportunidades para participar en las consultas con las partes interesadas y la toma de decisiones;

---

[31] Conforme a la ND 1, el cliente debe contar con una estructura organizativa y la competencia para asegurar un sistema de gestión ambiental y social funcional, que se sustente en la capacidad de identificar adecuadamente los riesgos e impactos (párrs. 7, 17-18).

[32] La ND 1 impone la creación de un mecanismo eficaz de queja y que se comunique adecuadamente a las partes interesadas (párrs. 25, 34-36).

[33] ND 1(párrs. 12, 4); véase también la ND 2.

[34] Véase la Norma de Desempeño 2: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2010/2012-ifc-performance-standard-2-es.pdf.

[35] Norma de Desempeño 2, Alcance de la aplicación, párr. 4.

[36] ND 2, párr. 5.

[37] ND 2, párr. 10.

[38] ND 2, párrs. 8 y 9.

[39] ND 2, párrs. 20, 24-26.

[40] ND 2, párr. 15.

[41] ND 2, párr. 15.

[42] ND 2, párr. 20.

[43] Política de Género del GCF, párr. 21.

que el diseño y la ejecución de los proyectos se basen en los resultados de las evaluaciones de género, y que los informes anuales de desempeño incluyan el progreso en la aplicación de los planes de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto[44]. Las EA son responsables de cumplir con las disposiciones de la política, apoyar la aplicación del plan de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto y notificar al GCF cuando se produzcan cambios importantes o bien otras circunstancias que puedan afectar la ejecución del PAG[45]. A nivel de proyecto, el GCF exige que las actividades financiadas aborden y reduzcan la desigualdad de género y rindan cuentas a hombres y mujeres[46].

Plan de Acción del GCF para erradicar la explotación, el abuso y el acoso sexuales

51. El Plan de Acción para erradicar la explotación, el abuso y el acoso sexuales (Plan de Acción para erradicar la EAAS) —concluido en marzo de 2022— ofrece un marco para la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la EAAS que se expresan en la PAS revisada. Exige que las EA se aseguren de que las actividades se ejecuten de una manera que guarden consonancia con las disposiciones de la PAS revisada en lo relativo a la EAAS; identifiquen y reflejen los riesgos de EAAS en los instrumentos de las salvaguardas pertinentes; incluyan medidas para prevenir, atacar y combatir la EAAS, y establezcan y pongan en funcionamiento MRQ con perspectiva de género, accesibles, inclusivos y centrados en las víctimas, con procedimientos para preservar la confidencialidad de las denuncias, registrar de manera ética esos casos y ofrecerles servicios oportunos y resarcimiento a las víctimas[47]. En el Plan de Acción también se indica que la Secretaría deberá llevar a cabo el seguimiento, la revisión y la presentación de informes en relación con el desempeño ambiental y social (incluida la EAAS) de las actividades financiadas por el GCF, conforme al Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas (MSRC), las SAS Provisionales y la PAS revisada.

Obligación del GCF de cumplir con el derecho nacional[48]

52. El GCF exige que todas las actividades que financia cumplan con el derecho nacional pertinente[49]. Las Normas de Desempeño de la CFI establecen, en virtud de la ND 2, que los clientes deben cumplir con la legislación nacional pertinente, incluidas las leyes para la aplicación de las obligaciones asumidas por el país anfitrión según el derecho internacional. Por consiguiente, el MIR ha actuado sobre la base de que el cumplimiento con las disposiciones pertinentes del derecho nacional está integrado en las SAS Provisionales y es una imposición del GCF. El derecho estatutario pertinente engloba lo siguiente:

53. La **Ley 1010 de 2006**[50] define, previene y sanciona el **acoso laboral** en los sectores públicos y privados, y exige que los empleadores creen comités internos para atender las quejas de conductas persistentes de acoso. Brinda protección contra denunciantes y testigos al prohibir el despido sin justa causa durante seis meses tras la presentación de la denuncia y ofrece reparaciones, como la reincorporación, órdenes de protección y por posibles daños. El artículo 9 de la Ley 1010 **establece el fundamento jurídico** del Comité de Convivencia Laboral, un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para tramitar las denuncias por

[44] Política de Género del GCF, párr. 20 y párr. 25, apartados (d) y (e).
[45] Política de Género del GCF, párr. 27 y párr. 30, apartados (c) y (d).
[46] Política de Género del GCF, párr. 12, apartado (b).
[47] Plan de Acción para erradicar la EAAS del GCF, párr. 20 y párr. 21, apartados (a) y (b).
[48] Sobre la base, en parte, de la opinión y el análisis de un especialista en derecho que contrató el MIR, que se incluye en el anexo IV.
[49] PAS revisada del GCF, párr. 8, apartado (n); AMA.
[50] Ley 1010 (acoso en el lugar de trabajo) (23 de enero de 2006) Diario Oficial 46.160, específicamente los artículos 13 y 14.

discriminación y acoso laboral[51]. Como se señala a continuación, las quejas relativas al acoso sexual son ajenas a la competencia del Comité de Convivencia Laboral.

54. La **Ley 1257 de 2008**[52] establece un marco integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres. Si bien es más amplia que la ley laboral, se aplica en contextos de trabajo al obligar a los actores públicos y privados a que adopten normas que permitan garantizar una vida libre de violencia, incluida la violencia de género en entornos profesionales.

55. El **Decreto 1072 de 2015**[53] es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que consolida las normas de trabajo y salud ocupacional y seguridad. Entre los principales aspectos se encuentran: el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de carácter obligatorio para todos los empleadores; una compilación de las normas laborales que cubren los contratos de empleo y los riesgos ocupacionales; además, contiene actualizaciones constantes sobre teletrabajo, incentivos laborales y asuntos conexos.

56. La **Ley 2365 colombiana**[54], que entró en vigor el 20 de junio de 2024, fortaleció el marco reglamentario de Colombia en materia de acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones educativas, de un modo que amplió sobremanera las definiciones y reforzó las obligaciones del empleador en cuanto a prevención y comunicación de los casos. En el artículo 7, se amplía la protección a todas las personas que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación. En el artículo 13, se establecen garantías expresas de protección de represalias a víctimas o terceros que conozcan del hecho. En el artículo 14, se crea una ventana de protección de seis meses si tras la interposición de la queja se presume el despido como represalia, lo que dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios. Se enuncia que la queja se puede presentar de forma verbal o por escrito, y que las quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días hábiles del respectivo semestre.

57. La sentencia T-141 de la Corte Constitucional (2024) especifica que la Ley 2365 extiende las protecciones a las personas que acompañan a quienes denuncian (víctimas de segundo orden), lo que, en este caso, comprende al especialista en género. El Convenio 190 de la OIT, ratificado por la Ley 2528 (2025), establece una base internacional para el enfoque de tolerancia y ofrece garantías de protección tanto para las víctimas como para los empleados que las acompañan en el uso de un mecanismo de denuncia.

58. La **Ley 2466 de 2025**[55], por la cual se efectúa una reforma laboral general en Colombia, refuerza las obligaciones de los empleadores con respecto a la prevención y atención de los casos de violencia, acoso y discriminación en el lugar de trabajo. En el artículo 18 se exige específicamente a los empleadores que garanticen medidas de prevención y atención, con protocolos, comités y mecanismos, que aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo, de acuerdo con las Leyes 1010 (2006), 1257 (2008) y 2365 (2024).

---

[51] En las Resoluciones Ministeriales **652 y 1356 de 2012** (Ministerio de Trabajo) y la actualización de la **Resolución 3461 de 2025** (Ministerio de Trabajo), se precisaron los detalles del Comité de Convivencia Laboral (conformación, procedimientos de la elección, términos, etc.). El Comité también cuenta con funciones de promoción y prevención que se centran en garantizar un entorno laboral seguro y ameno.
[52] Ley 1257 de 2008 (violencia contra la mujer).
[53] L&E Global. Véase: https://leglobal.law/2024/05/24/colombia-pension-and-labour-reforms/.
[54] Ley 2365 de 2024 (sobre el acoso en ámbito laboral y la violencia de género).
[55] Ley 2466 de 2025 (sobre una reforma laboral).

59. **En la Resolución 3461 de 2025**[56] (Ministerio de Trabajo), se ratifica que el acoso sexual no es una conducta conciliable y, por lo tanto, es ajena a los fines de prevención y conciliación del Comité de Convivencia Laboral. La mera existencia del Comité de Convivencia Laboral no libera al empleador de la obligación de ofrecer un canal adecuado para atender los casos de acoso sexual o violencia de género.

60. En la **Circular 0076 de 2025**[57] (Ministerio de Trabajo), se reiteran las obligaciones del empleador de adoptar medidas preventivas inmediatas no bien se tenga conocimiento de los actos que podrían constituir acoso, independientemente de la formalidad o anonimato de la denuncia.

61. **En virtud del marco estatutario anterior, el deber de actuar y la irrelevancia del anonimato**: La obligación de actuar del empleador surge tan pronto como tenga conocimiento —por vías formales o informales, a través de un representante con poder decisorio— de los hechos que razonablemente podrían constituir acoso sexual o violencia de género. La Corte Constitucional ha sostenido de manera sistemática[58] que la formalidad o anonimato de la reclamación no es un requisito indispensable para activar la obligación de protección.

4.4 Cuestiones a nivel de proyecto

4.4.1 Introducción

62. El demandante sostiene que el FPN no logró ofrecer un MRQ que cumpliera con las disposiciones relativas a EAAS y las protecciones laborales conexas de la política del GCF. En esta sección, se evalúa si, cuando era debido, el MRQ a nivel de proyecto y las condiciones del lugar de trabajo y el trabajo en el FPN se centraban en las víctimas, aplicaban una perspectiva de género y se alineaban con las políticas aplicables del GCF, tal como se indaga en el alcance de la investigación de cumplimiento[59].

63. En el Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) y en el Plan de Acción de Género (PAG) del proyecto HECO, se fijan objetivos ambiciosos y transformadores en materia de género y se reconocen los obstáculos culturales que impiden derribar las estructuras sociales patriarcales en la Colombia rural.[60] En la evaluación de género del proyecto, la violencia de género y la EAAS se consideran prácticas arraigadas en las desigualdades estructurales que se repiten en los contextos de conservación, perpetúan y reproducen la violencia de género tanto en el ámbito público como privado. En Colombia, las mujeres representan el 73,6 % de las víctimas de violencia intrafamiliar, el 85,7 % de las víctimas de violencia sexual, y el 34,8 % de las víctimas de violencia interpersonal.[61] En el ESMF, se señalan, además, los riesgos de violencia sexual y violencia de género en todo el proyecto, vinculados a la presencia de grupos armados ilegales y a

---

[56] Resolución 3461 de 2025 (Ministerio de Trabajo de Colombia).
[57] Ministerio de Trabajo, Circular núm. 076 de 2025.
[58] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-878 de 2014;
Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-239 de 2018, y
Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-141 de 2024.
[59] En particular con la ND 1, ND 2, la Política de Género del GCF, la PAS revisada, el Plan de Acción para erradicar la EAAS, y las notas de orientación conexas.
[60] WWF Estados Unidos. Evaluación de género del proyecto HECO (2023), pág. 24
[61] WWF Estados Unidos. Evaluación de género del proyecto HECO (2023), pág. 25, que cita la investigación de 2018 del Observatorio Colombiano de Mujeres. Puede consultarse en http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Violence.

los ataques contra los defensores del medio ambiente.[62] Tanto en el ESMF como en el PAG se reconoce la necesidad de aplicar un enfoque interseccional de género, que incluya la participación de los hombres en la prevención de la violencia de género y el fomento de masculinidades positivas.

64. En este contexto, el ESMF exige contar con conocimientos especializados en género y EAAS a fin de diseñar y aplicar un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas como mecanismo institucional para atender satisfactoriamente las quejas relativas a la violencia de género y EAAS. En el PAG se reconoce que las barreras para lograr la igualdad de género existen en las propias instituciones de ejecución —se señala que ninguno de los socios, corporaciones regionales o institutos de investigación cuentan con políticas de género que orientan la gestión— y se recomiendan procesos de incorporación de la perspectiva de género que tengan la participación activa de hombres y mujeres en los diferentes niveles de gestión, *"que reciban formación en el tema y tengan la capacidad para reconocer que las estructuras de género también están presentes en las formas de relacionarse en los entornos profesionales"*[63]. El reconocimiento del PAG de que las propias instituciones de ejecución deben someterse a una transformación en materia de género guarda una relación directa con la evaluación de si el MRQ suministrado a los trabajadores del proyecto y a las comunidades afectadas verdaderamente se centraba en las víctimas y aplicaba una perspectiva de género.

65. Por consiguiente, en esta sección se examina hasta qué punto las condiciones laborales y el MRQ a nivel del proyecto HECO cumplieron con los requisitos del GCF de contar con un mecanismo de reparación de quejas que aplique una perspectiva de género, se centre en las víctimas, aplique medidas de prevención y respuesta a la EAAS y ofrezca protecciones laborales. En la sección 4.5, se examinan por separado los aspectos del cumplimiento relativos a las obligaciones de debida diligencia y supervisión de la EA.

4.4.2 Cuestión 1: Cumplimiento del MRQ (PMU) del FPN con las políticas del GCF

66. **Resumen:** El demandante sostiene que el MRQ del FPN no cumplió con las políticas del GCF, que no se había aplicado debidamente el Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual aprobado por el FPN y que el FPN no dio una respuesta adecuada a las denuncias por violencia de género/EAAS a pesar de contar con evidencia de los hechos. El demandante además afirma que la conducta del FPN hacia posibles denunciantes refleja una práctica más generalizada de posible discriminación que parece estar en pugna con el ESMF del proyecto HECO y los planes de gestión de riesgos asociados.

67. La presente sección comienza con una revisión fáctica del MRQ dentro de la estructura de gobernanza de HECO, luego se analiza el proceso que se siguió para establecer un MRQ a nivel de proyecto y finalmente se examinan las circunstancias específicas del funcionamiento del MRQ del FPN, con especial atención al Protocolo de género/EAAS.

Revisión fáctica

68. El GCF especifica que el MRQ a nivel de proyecto debe ser accesible, justo, transparente, culturalmente apropiado, gratuito y sin represalias y —en el caso de las quejas de EAAS— explícitamente centrarse en las víctimas y aplicar perspectiva de género, de manera que cumpla con los criterios de eficacia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y se respeten los derechos de los demandantes de acceder al Mecanismo Independiente de Reparación del GCF o a

[62] ESMF, págs. 86 y 89. Véase también ND 1, párr. 35.
[63] WWF Estados Unidos. Análisis de género del proyecto HECO (2023) pág. 76.

los recursos judiciales nacionales. Las EA y las EE son responsables de garantizar que se cumplan estos estándares en todos los niveles. [64]

69. En el ESMF de HECO, se indica que el **MRQ a nivel de proyecto** debe desarrollarse en los primeros seis meses de la implementación del proyecto sobre la base de debates institucionales sobre las competencias y funciones de los socios[65]. El ESMF exige que ambas EE contraten a un especialista en género y EAAS a fin de elaborar los procedimientos y fomentar las capacidades para atender las reclamaciones relativas a violencia de género y EAAS[66].

70. La aplicación del MRQ a nivel de proyecto se retrasó debido a una decisión de utilizar el sistema existente de recepción de quejas y gestión de documentos de PNNC[67]. En aquel momento, aún no se había iniciado la ejecución de las actividades del proyecto. En una propuesta revisada de MRQ a nivel de proyecto, en la cual se sostiene que el MRQ institucional existente de cada organización mantendría su independencia y estaría a disposición del público, se revela que, si el personal de SAS de cada EE recibe una queja de forma directa, sería responsable de presentar dicha queja a través de la infraestructura de atención y tramitación de quejas de PNNC, de manera que se procesen todas las quejas a nivel de proyecto de forma sistemática. Esta estructura propuesta de MRQ para el proyecto, que utiliza el sistema central de seguimiento de documentos y la infraestructura de recepción de quejas de PNNC, sigue siendo objeto de revisión del GCF para la posterior consideración de la Secretaría, ya que se trata de una solicitud de cambio integral.

71. Conforme a esta propuesta, las denuncias por violencia de género y EAAS deberían registrarse y remitirse al especialista en género de la PMU, dada la delicadeza del asunto y la formación especializada necesaria para llevar a cabo la investigación[68]. El GCF exigió que WWF Estados Unidos consultara con las comunidades afectadas sobre la propuesta revisada de MRQ a nivel de proyecto, un proceso que comenzó en septiembre de 2025[69]. El MRQ institucional del FPN (PQRRS) ha estado habilitado para el uso del personal y los socios externos durante cuatro años, como mínimo, y ofrece distintos canales para la atención de quejas, como la presentación anónima. [70] El coordinador del MRQ registra las quejas que se reciben, les asigna su nivel de riesgo, lleva un seguimiento de las quejas en un registro en Excel y coordina con un Comité de Convivencia Laboral, que colabora con las decisiones de procedimiento en el tratamiento de las quejas no relacionadas con la violencia de género o la EAAS. Durante el proceso de admisión, se

[64] Véase la PAS revisada, párrs. 76-81, en especial requisito de que el MRQ debe tener una perspectiva de género y centrarse en las víctimas de EAAS. La ND 2 de la CFI exige que se cuente con un MRQ en el lugar de trabajo, al igual que la Política de Género del GCF (párr. 25, apartado [k]) y el Plan de Acción para erradicar la EAAS (párr. 4.4.4, apartado [a]).

[65] WWF Estados Unidos. Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) del proyecto HECO, págs. 135-140.

[66] WWF Estados Unidos. Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) del proyecto HECO, pág. 110.

[67] WWF Estados Unidos. Informe anual de desempeño del proyecto FP203 de 2024; véase la sección para formular quejas en el sitio web de PNNC:http://www.parquesnacionales.gov.co/portal/es/servicio-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-sugerencias.

[68] El sistema propuesto para la recepción de quejas de PNNC clasifica las solicitudes (p. ej., quejas, peticiones, reclamos, sugerencias y reconocimientos) de acuerdo con las categorías y los plazos de respuesta estipulados en la Ley 1755 (2015) de Colombia y, cuando se trata de denuncias por violencia de género o EAAS, la Ley 2365. En lo tocante a las denuncias por violencia de género o EAAS, PNNC también activa otras medidas para el procesamiento de datos y la confidencialidad en virtud del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres, basadas en género y/o discriminación institucional.

[69] La PAS revisada del GCF exige el desarrollo de consultas significativas, lo que comprende el diseño de un MRQ.

[70] Mecanismo para la presentación de peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos o sugerencias (PQRRS) del FPN. Véase: https://www.patrimonionatural.org.co/contacto-y-pqrrs.

brinda información sobre el MRQ y se ofrece formación periódica al respecto al personal que se incorpora. Sin embargo, además de la página web del mecanismo de PQRRS y el Protocolo, el FPN no le proporcionó al MIR ninguna política o procedimiento por escrito sobre el MRQ, donde se definieran las funciones y responsabilidades, se describieran todos los criterios de admisibilidad para tramitar todo tipo de quejas, recursos o las opciones para elevar las quejas a instancias superiores o se especificara la forma en que se manejan los conflictos de intereses en el comité de reclamaciones[71].

72. En respuesta a los cambios en los requisitos jurídicos nacionales, el FPN empezó a trabajar en la redacción de un **Protocolo de violencia de género/EAAS** en 2022[72], sobre la base de las políticas institucionales pertinentes en 2023[73] y con la asistencia de una aseguradora de riesgos laborales[74] y un grupo de trabajo interno sobre prevención de la violencia de género/EAAS, integrado por cinco personas, bajo la dirección de la Dirección Ejecutiva del FPN[75]. Como parte de esta labor, se consiguió redactar un primer borrador del Protocolo y, como mínimo, una reunión con el personal para su socialización. El FPN indicó que antes de la actualización del Protocolo en 2024, no se había presentado ninguna denuncia por violencia de género/EAAS a través de los canales oficiales[76].

73. La persona demandante fue contratada en febrero de 2024 como especialista en género y EAAS para el proyecto HECO. Dado que contaba con más de 12 años de experiencia en la elaboración de protocolos de violencia de género/EAAS, se trataba de un postulante calificado. En virtud del acuerdo subsidiario entre WWF Estados Unidos y el FPN, en el que se establece que WWF evaluará a los candidatos finales de la PMU, WWF evaluó los perfiles de los finalistas y no presentó objeciones sobre la recomendación de contratar al demandante[77]. Aunque su participación en la elaboración del Protocolo se hizo de manera complementaria a sus responsabilidades principales con el PAG de HECO [78], el demandante dirigió las etapas finales de su desarrollo tras recibir la solicitud del personal del FPN, lo que refleja los esfuerzos de buena fe del FPN por ofrecer un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas en las primeras fases de la ejecución del proyecto. El Protocolo fue aprobado finalmente por la Dirección Ejecutiva del FPN en julio de 2024, junto con la política institucional correspondiente[79]. En el

[71] El FPN suministró el documento "Programa para la transparencia y la ética empresarial" —aprobado el 25 de marzo de 2025—, en el que se describen los procedimientos y políticas institucionales para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los riesgos de corrupción y soborno transnacional en una organización, pero no incluye un procedimiento detallado respecto de la formulación de PQRRS.
[72] Esta sección hace referencia a la información que figura en el acta de la reunión de la Dirección Ejecutiva del FPN, celebrada el 12 de septiembre de 2024. El MIR observa que se entregaron dos versiones de estas actas con diferente contenido; para garantizar la precisión, el MIR se basa en la versión en español.
[73] Dirección Ejecutiva del FPN, actas de las reuniones del 10 de octubre de 2023 y 17 de octubre de 2023. En el marco de estas reuniones, se aprobaron políticas sobre acoso en el ámbito laboral, equilibrio entre la vida laboral y personal, acoso sexual, salud y seguridad en el trabajo y consumo de alcohol y estupefacientes.
[74] En Colombia, las administradoras de riesgos laborales (ARL) ofrecen servicios de seguro obligatorio que cubren a los empleados contra accidentes relacionados con el trabajo y enfermedades ocupacionales.
[75] La Dirección Ejecutiva del FPN está compuesta por el director ejecutivo, la subdirectora técnica, el coordinador de operaciones, la coordinadora jurídica, la coordinadora financiera, la profesional en comunicación y la profesional de control interno.
[76] Correspondencia del MIR con personal del FPN.
[77] Acuerdo subsidiario entre WWF Estados Unidos y el FPN (2023), sección N, párr. 5.
[78] FPN, especialista en género de HECO, términos de referencia (2024); contrato de empleo del demandante
[79] Actas de la Dirección Ejecutiva del FPN, julio de 2024. Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual del FPN (aprobado en julio de 2024), párr. 20. http://patrimonionatural.org.co/wp-content/uploads/2024/07/Protocolo-de-Prevencion-y-Atencion-de-Violencias-Basadas-en-Genero-y-Acoso-Sexual-08-07-2024.pdf.

Protocolo de violencia de género/EAAS se precisan más de treinta criterios explícitos que constituyen actos de violencia de género o explotación, abuso o acoso sexuales en el ámbito laboral. En el Protocolo se detallan los pasos para activar las investigaciones de una queja relativa a la violencia de género/EAAS, así como las rutas para elevar las quejas a instancias superiores con arreglo al derecho nacional[80]. El mecanismo de PQRRS del FPN ahora incluye este procedimiento y un canal exclusivo para la atención de denuncias por violencia de género/EAAS, que ofrece la opción de hacerlo de manera anónima.

74. Aparte del Comité de Convivencia Laboral, el FPN creó una Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual (en adelante, Mesa de Género) como órgano deliberante del Protocolo, que está compuesta por cinco integrantes: un especialista en género y EAAS, un integrante del personal directivo superior del FPN, un representante jurídico, un profesional de talento humano y un integrante del MRQ. [81] El especialista en género se desempeñaba como coordinador de la Mesa de Género[82].

75. La Dirección Ejecutiva decidió empezar con las jornadas de formación y socialización en agosto de 2024, tras una encuesta de diagnóstico que el director ejecutivo envió a todos los integrantes del personal el 24 de julio de 2024 para asegurarse de que todas las jornadas respondieran a las necesidades y características del personal. La encuesta que el FPN envió al personal[83], que cumplía el doble propósito de generar conciencia y recordarle al personal los canales existentes para la atención de PQRRS, contenía una pregunta explícita en la que se indagaba a los encuestados si habían experimentado en persona o tenían conocimientos de hechos de violencia de género/EAAS. En caso de dar una respuesta afirmativa y si lo deseaban, se les pedía que brindaran detalles sobre el hecho[84]. Un total de 49 personas de los 77 integrantes del personal respondieron a la encuesta. Estos primeros pasos para adoptar el Protocolo en el FPN permitieron sacar a la luz acusaciones de hechos de EAAS en la encuesta al personal y en el contexto de la organización de las jornadas de socialización del Protocolo.

76. El MIR se enteró de que las respuestas a las encuestas contenían información referente a las quejas de acoso sexual que comprometían a exempleados y empleados activos del FPN; algunos de estos casos se corroboraron luego en las entrevistas a las partes interesadas, quienes tenían conocimientos de los hechos. A través de las entrevistas, la investigación del MIR permitió detectar hasta 18 presuntos hechos de violencia de género/EAAS que involucraban a 7 empleados distintos (véase la tabla A-1 en el anexo IX)[85]. Los casos en su mayoría tenían que ver con acoso físico y verbal y violencia verbal. La mayoría de las personas acusadas estaban vinculadas a diversos hechos denunciados, una situación que en el Protocolo de violencia de género/EAAS se señala como circunstancia agravante, lo que justifica la adopción de medidas de

[80] Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual del FPN, págs. 13-16.

[81] Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual del FPN, pág. 23. Véase también la Resolución 3461 de 2025 (Ministerio de Trabajo) en virtud de la cual se confirma que el acoso sexual no es una conducta conciliable y, por lo tanto, es ajena a los fines de prevención y conciliación del Comité de Convivencia Laboral. La mera existencia del Comité de Convivencia Laboral no libera al empleador de la obligación de ofrecer un canal adecuado para atender los casos de acoso sexual o violencia de género.

[82] Información que el FPN suministró al MIR el 12 de junio de 2024.

[83] Dirección Ejecutiva del FPN, actas de reunión, 12 de septiembre de 2024 y declaración del FPN ante el MIR, 1 de agosto de 2025.

[84] FPN, encuesta al personal sobre la violencia de género y el acoso sexual, agosto de 2024.

[85] Los casos identificados se señalaron durante las entrevistas al personal del FPN. Dado que es un mecanismo de reclamación centrado en las víctimas y debido a la naturaleza sensible de la información, el anexo es de acceso restringido y confidencial.

protección especiales y una evaluación estructurada para determinar si se merece tomar otras medidas[86].

77. El MIR no procuró validar los casos particulares más allá de las quejas formales que recibió, a fin de respetar la confidencialidad y la sensibilidad de las acusaciones. Sin embargo, el MIR obtuvo pruebas creíbles a partir de las personas entrevistadas quienes, de buena fe, revelaron información sobre determinados casos, y varias de ellas indicaron que temían que se tomaran represalias por hablar con el MIR o por presentar quejas a través de los canales formales del FPN.

78. El comité de diseño del Protocolo y el personal directivo superior del FPN planificaron y aprobaron las jornadas de formación[87]. Los grupos se distribuyeron previamente a fin de evitar que los empleados implicados estuvieran con los demandantes, y, a través de este proceso de planificación, el especialista en género pudo conocer, por primera vez, los nombres de varios empleados implicados[88]. La primera jornada, que congregó a personal de la Dirección Ejecutiva, se celebró el 16 de agosto de 2024; la segunda tuvo lugar unos 10 días posteriores y asistieron 9 de los 17 empleados invitados. Gracias a las entrevistas con quienes tenían conocimiento de segunda mano sobre los casos, así como con el demandante, el MIR se enteró de que, durante la segunda jornada, un empleado implicado en varias de las denuncias de acoso recogidas en la encuesta intervino para sugerir que las mujeres son las responsables del acoso sexual que sufren, lo que dio lugar a un intercambio verbal que generó incomodidad y discusión en el grupo.

79. Las jornadas de socialización del Protocolo generaron inquietud entre el personal. El FPN informó de que algunos participantes expresaron que se sentían señalados. Algunos participantes varones en una de las jornadas solicitaron que se incluyera un hombre en la Mesa de Género[89]. En referencia a lo que se habían aprendido en las jornadas del Protocolo, cuyo material contaba con la previa aprobación de algunos integrantes de la Mesa de Género y el personal directivo del FPN, el personal directivo del FPN describió la conducta del demandante en el ámbito de trabajo como "apasionada", "feminista", "extremista" e "inflexible". El FPN además alega que el demandante se desvió del texto previamente aprobado e impuso medidas inapropiadas para la organización de las jornadas[90]. Esas descripciones de las dificultades en las relaciones interpersonales y en la gestión de conflictos quedaron registradas en las actas de las reuniones y posteriormente se utilizaron para justificar la no renovación del contrato del demandante. Sin embargo, el MIR no encontró pruebas de que existieran quejas formales documentadas ni procedimientos disciplinarios relacionados con el demandante.

80. Sin embargo, un testigo expresó una opinión diferente, ya que, según su descripción, el especialista llevó a cabo la jornada con profesionalismo y señaló que la intervención en respuesta a los comentarios formulados por uno de los participantes era apropiada. Sostuvo que este tipo de comentarios ponía de relieve la necesidad de seguir creando espacios de diálogo para abordar la falta de conocimientos relacionados con las cuestiones de género en la organización. El MIR no pudo entrevistar a testigos directos, y el FPN no labró actas oficiales de las jornadas[91].

---

[86] Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual del FPN, págs. 15-16

[87] Entrevistas con el personal del FPN.

[88] Reunión del 22 de agosto que se cita en las actas de la reunión de la Dirección Ejecutiva del 12 de septiembre.

[89] Información que el FPN suministró al MIR el 12 de junio de 2024.

[90] Entrevistas del MIR; actas de la reunión del 12 de septiembre; respuesta técnica del FPN al MIR; reunión con el personal del FPN del 12 de diciembre de 2025.

[91] El FPN no proporcionó ningún registro oficial de los resultados de las jornadas de socialización del Protocolo de violencia de género/EAAS.

81. Estas reacciones llevaron a que el personal directivo del FPN tomara la decisión de suspender las jornadas de formación sobre el Protocolo en septiembre de 2024 a fin de efectuar cambios metodológicos más adecuados a la cultura del FPN. El demandante objetó esta decisión ya que enviaba un mensaje equivocado sobre el compromiso del FPN con el Protocolo. En varias reuniones celebradas en septiembre de 2025, el demandante describió cada uno de los presuntos hechos denunciados en la encuesta e instó a un mayor compromiso; además, recomendó que el FPN pusiera en marcha la Mesa de Género para investigar las acusaciones de EAAS, que el demandante afirmó que era un requisito legal en virtud de la Ley 2365 [92], y reanudara los talleres de socialización. En una reunión celebrada el 12 de septiembre de 2024, después del polémico debate, el demandante alega que el personal directivo del FPN rechazó ambas medidas recomendadas, decidió no activar el Protocolo para investigar los hechos denunciados y suspendió los talleres de socialización.

82. A pesar de la extensa lista de modalidades que constituyen actos de violencia de género o EAAS, el personal directivo del FPN expuso tres tipos de argumentos para desestimar las acusaciones por considerar que no se trataban de denuncias por violencia de género/EAAS, a saber: 1) los presuntos hechos no cumplían con los criterios que se enuncian en el Protocolo como motivos para interponer denuncias por violencia de género/EAAS; 2) las acusaciones eran anónimas o no se presentaron a través de canales oficiales; 3) las acusaciones involucraban a personas o actividades que habían ocurrido en el pasado, lo que hacía que la investigación no fuera factible ni práctica.

83. El demandante afirma que alertó al FPN de que con la decisión de no investigar —sumada a la suspensión de las actividades de socialización— se corría el riesgo de que se produjera un efecto desalentador en la disposición del personal a utilizar el Protocolo. El demandante sostiene que ambas decisiones denotaron una interrupción —y hasta un retroceso— en el compromiso de la institución de aplicar su política de prevención aprobada sobre la violencia de género/EAAS.

84. El 7 de octubre de 2024, el demandante envió una descripción formal de las acusaciones de violencia de género/EAAS recogidas en la encuesta al personal directivo del FPN[93]. Entre la documentación interna de la Mesa de Género, se halla una decisión de que la comunicación no reunía las condiciones para efectuar una investigación formal, por lo que en su lugar se optó por responder con medidas preventivas informales —contacto con el supervisor, formación y una conversación prevista con el director ejecutivo— sin que se registrara el tratamiento del hecho como un asunto de violencia de género/EAAS. [94]

85. Estos crecientes desacuerdos sobre la aplicación del Protocolo llevaron al demandante a retirarse de la Mesa de Género y a volver a concentrarse en sus responsabilidades principales que consistían en la aplicación del PAG del proyecto HECO[95]. Las acusaciones de acoso en el lugar de trabajo que acaecen en este período (septiembre de 2024 a enero de 2025) se tratan en la sección 4.4.3.

86. El demandante afirma que las decisiones del FPN afectaron los esfuerzos para coordinar la respuesta a la violencia de género/EAAS en todo el proyecto HECO. El Protocolo del FPN tenía

[92] En virtud del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, artículo 11. Véase el anexo IV. Opinión y análisis del especialista en derecho.
[93] FPN, actas de la reunión de la Mesa de Género, octubre de 2024.
[94] *Op cit*. pág. 2; Acta de la reunión de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), 25 de octubre de 2024; acta de compromisos, 5 de noviembre de 2024.
[95] Las obligaciones principales del especialista en género se describen en los términos de referencia del cargo y en el contrato de empleo que el demandante suministró al MIR, en ninguno de los cuales se hace referencia al Protocolo o a la Mesa de Género.

por objeto establecer medidas comunes en el FPN, WWF Colombia y PNNC, y, en el ESMF, se exige la creación de un "sistema de alerta temprana" para presentar denuncias por violencia de género/EAAS. Conforme a la propuesta revisada de mecanismo de reparación de quejas a nivel de proyecto de HECO —cuya aprobación aún estaba pendiente al momento de la redacción del presente informe en mayo de 2026—, el MIR entiende que PNNC y WWF Colombia han acordado remitir las denuncias por violencia de género/EAAS vinculadas al proyecto HECO a los especialistas de SAS y al especialista en género de la PMU, o bien coordinar la respuesta[96].

87. WWF Colombia estaba elaborando sus propias directrices sobre la violencia de género y EAAS y contrató a un especialista en género y EAAS en noviembre de 2022. Sin embargo, la finalización del protocolo y la armonización de los compromisos de un MRQ se detuvieron en 2024 tras la no renovación del contrato del especialista en género de WWF Colombia. El MIR posee escasos conocimientos sobre el MRQ institucional de PNNC, aunque en mayo de 2025, WWF Estados Unidos envió al GCF materiales sobre el funcionamiento del MRQ de PNNC, incluidos el número de casos por mosaico, la naturaleza de los reclamos, las descripciones por categoría de las quejas que se habían recibido y los canales por los cuales se las habían recibido[97]. Los planes de HECO comprendían la articulación del Protocolo del FPN con los procedimientos de PNNC, un proceso que está en curso[98].

88. Debido a la pérdida de confianza en el MRQ del FPN, el demandante optó por no presentar una queja formal a través del mecanismo de PQRRS, aunque comunicó sus principales preocupaciones al personal directivo del FPN antes de presentar una queja ante WWF Estados Unidos[99]. El FPN sostiene que, al negarse a utilizar los canales oficiales, el problema no se pudo identificar o abordar formalmente.

89. En marzo de 2026, de las 11 personas que en principio conformaban la PMU de HECO, 1 fue despedida, no se renovaron los contratos de otras 3, 4 renunciaron y sobre 3 recayeron quejas relacionadas con conducta en el lugar de trabajo. Al momento en que el equipo del MRQ de WWF Estados Unidos había comenzado su investigación sobre las quejas en junio de 2025, el FPN estaba contemplando la posibilidad de volver a armar el equipo de HECO desde cero[100].

Análisis de las políticas aplicables del GCF

90. La ND 1 de las SAS Provisionales impone la creación de un mecanismo de quejas acorde para las personas afectadas por el proyecto como requisito esencial del compromiso efectivo con las partes interesadas[101], que procure resolver las inquietudes a la brevedad, sea de fácil acceso, culturalmente apropiado y sin costo; ofrezca garantías contra represalias e informes anuales[102]. La PAS revisada además exige que las EA pongan a disposición MRQ que faciliten la resolución de las quejas "*sin demoras, a través de un proceso accesible, justo, transparente y constructivo, que también se centre en las víctimas y tenga perspectiva de género ante casos de EAAS*"[103]. La ND 2 exige que se cuente con un mecanismo de atención de quejas para todos los trabajadores del

[96] PNNC, PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y DENUNCIAS (PQRSD),
[97] Correspondencia del MIR con WWF Estados Unidos, 9 de mayo de 2026.
[98] Entrevistas del MIR a personal del FPN.
[99] Correspondencia interna y actas de reuniones del FPN, octubre de 2024.
[100] Entrevistas a personal de WWF Estados Unidos.
[101] La ND 1 garantiza que se establezca un mecanismo eficaz de tramitación de reclamaciones y que se comunique adecuadamente a las partes interesadas (párrs. 25, 34-36).
[102] ND 1, párrs 35-36.
[103] PAS revisada, párr. 81 y puesto en práctica a través del Plan de Acción para erradicar la EAAS, párr. 21 (4.4.4 b), se citan el párrafo 19, apartado (b), y los párrafos 77, 79 y 81 de la PAS revisada.

proyecto, incluso para aquellos contratados[104]. El Mecanismo de Gestión de Reclamaciones propuesto en el ESMF del proyecto HECO es coherente con las obligaciones derivadas de estas políticas[105].

91. En lo tocante a la discriminación por motivos de género, la ND 1 establece que se apliquen medidas diferenciadas para tratar los casos de violencia de género que involucren a personas afectadas por el proyecto[106]. Conforme a la ND 2, se impone la promoción de la no discriminación y la igualdad de oportunidades; se exige al cliente que adopte medidas para prevenir y enfrentar el acoso, especialmente con respecto a las mujeres;[107] y se obliga a atender las quejas con prontitud, de manera anónima y sin represalia alguna[108]. La PAS revisada exige que los efectos adversos no recaigan de forma desproporcionada sobre las mujeres y las niñas o los grupos marginados[109]. El GCF establece tolerancia cero frente a todas las formas de EAAS[110], el trabajo digno y la ausencia de discriminación para todos los trabajadores[111] y que los MRQ tengan una perspectiva de género y se centren en las víctimas[112]. Las EA deben cerciorarse de que las disposiciones de EAAS estén en consonancia con aquellas de la PAS revisada, y que se establezca un SGAS efectivo[113]. El Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, elaborado por la Secretaría, pone en práctica las disposiciones relativas a la EAAS, y el MIR determina que este contiene la interpretación más probable y correcta de las obligaciones derivadas de la política. Las EA deben asegurarse de que las actividades se realicen de conformidad con las disposiciones en materia de EAAS[114] y reflejen los riesgos de EAAS en los instrumentos de las salvaguardas, lo que comprende la generación de conciencia antes de la ejecución[115].

92. En la PAS revisada, el abuso sexual se define como todo contacto físico de carácter sexual que se cometa por la fuerza o con coacción; la explotación sexual, como todo abuso de una situación con fines sexuales, y el acoso sexual, como conducta sexual no deseada que interfiera con el trabajo o cree un entorno intimidatorio[116]. A fin de aplicar el principio de tolerancia cero frente a la EAAS, el GCF reconoce que es necesario un **enfoque con perspectiva de género y centrado en las víctimas** que implique "*la protección de las personas, en especial, aquellas que se encuentran en una posición o situación de vulnerabilidad, y de las víctimas de EAAS en el marco de las actividades financiadas por el GCF*"[117]. En relación con la atención de las quejas específicas de EAAS, el MRQ también debe centrarse en las víctimas y aplicar una perspectiva de género, haciendo hincapié en la necesidad de preservar la confidencialidad de las denuncias, el registro ético y seguro de esos casos, la información sobre la manera de denunciar, las posibles medidas de seguimiento y la prestación de atención adecuada a las víctimas, lo que incluye la "*atención médica, asistencia psicológica, apoyo legal, medidas de protección de parte de la comunidad y reintegración*"[118].

---

[104] ND 2, párrs. 20, 24-26.
[105] Capítulo 14 del ESMF.
[106] ND 1(párrs. 12, 4) véase también la ND 2.
[107] ND 2, párr. 15.
[108] ND 2, párr. 20.
[109] PAS revisada del GCF, párr. 8, apartado (e).
[110] PAS revisada del GCF, párr. 8, apartados (j) y (k).
[111] PAS revisada del GCF, párr. 8, apartado (p).
[112] PAS revisada del GCF, párr. 12, apartados (b) y (c), y párrs. 76-81. Véase también el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 21, apartado (b).
[113] PAS revisada del GCF, párrs. 19 y 23.
[114] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 20.
[115] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 6, apartado (c), y párrafo 21, apartado (e).
[116] PAS revisada del GCF, párr. 2, apartados (x) y (z).
[117] PAS revisada del GCF, párr. 8, apartado (k).
[118] PAS revisada del GCF, párr. 19, apartado (b), incisos i e ii.

93. El GCF desarrolló una herramienta de evaluación de riesgos, que publicó en junio de 2023, tras la aprobación del proyecto FP203, con la finalidad de ayudar a la Secretaría y a las EA a ejecutar el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS. En comparación con la PAS revisada y el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, la herramienta de evaluación de riesgos ahonda más en el concepto de un **MRQ que tenga perspectiva de género y se centre en las víctimas**, ya que indica que debe basarse en derechos, en vista de todas las experiencias vividas por las víctimas, y dar prioridad a los derechos, necesidades y deseos durante el proceso, en especial, de los grupos vulnerables y marginados[119].

94. En términos prácticos, en el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS, se recomienda que se informe a las víctimas durante el proceso, que estas participen en la toma de decisiones, reciban asesoramiento claro sobre todas las opciones de reparación y otorguen su consentimiento previo informado antes de que su información personal se utilice o divulgue. El personal de las EA y EE que tramitan las acusaciones deben informar desde el principio sobre la obligación de informar sobre el caso, preservar la confidencialidad, garantizar la seguridad de las víctimas, aplicar los principios de no discriminación y respeto, cumplir con el derecho nacional y abstenerse de influir en las decisiones de las víctimas.

95. En la herramienta de evaluación de riesgos de EAAS del GCF, se insiste además en que solo el personal especializado en EAAS debe asesorar a los trabajadores y grupos de la comunidad sobre los servicios que se ofrecen para casos de EAAS, que se debe informar a todos los grupos sobre los procedimientos del MRQ y sobre la posibilidad de presentar quejas anónimas, y que las víctimas podrán disponer de tales servicios, independientemente de que se presente una queja formal o no.[120]

96. En el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS, se destaca la importancia de contar con un entorno propicio para la prevención de la EAAS que se promueva desde el personal directivo superior, con protección rigurosa contra represalias y formación específica destinada al personal directivo, en la que se indiquen las responsabilidades claras de denunciar los casos de EAAS, comunicar las consecuencias a los trabajadores y prevenir las represalias contra quienes presentan quejas, así como garantizar la protección de los trabajadores que conforman los comités de reclamaciones frente a la pérdida de empleo o el acoso[121].

97. Dado que la herramienta de evaluación de riesgos se puso a disposición de las EA después que se aprobara la propuesta de financiación, el MIR destaca su utilidad para dotar de un significado operativo y práctico a los conceptos mencionados en la PAS revisada.[122] El MIR señala que el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS solo son una referencia entre otras que convergen en definiciones comunes y prácticas asociadas con las buenas prácticas en cuanto a la EAAS[123]. Si bien el empleo de la herramienta de evaluación de

[119] GCF. Guía para la evaluación de riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales (EAAS): herramienta para las actividades financiadas del GCF (27 de junio de 2023) (en inglés). Véase: https://www.greenclimate.fund/document/sexual-exploitation-abuse-and-harassment-seah-risk-assessment-guideline, págs. 22-24.
[120] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y Guía para la evaluación de riesgos de EAAS (ambos en inglés), págs. 21-22.
[121] Guía del GCF para la evaluación de riesgos de EAAS (en inglés), pág. 24.
[122] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y Guía para la evaluación de riesgos de EAAS (ambos en inglés), pág. 4.
[123] Por ejemplo, las Normas Operativas Mínimas del Comité Permanente entre Organismos y la Norma Humanitaria Esencial en materia de Calidad y Rendición de Cuentas, que en su conjunto forman la base

riesgos de EAAS del GCF sirve a los fines informativos, no determina en sí el cumplimiento del FPN con respecto a la creación de un MRQ que tenga perspectiva de género y se centre en las víctimas. Hubiera sido necesario que WWF Estados Unidos consultara otras guías sobre EAAS para obtener un significado práctico de términos prescriptivos de la PAS revisada y poder aplicarlo a la práctica. La herramienta de evaluación de riesgos de EAAS del GCF constituye un ejemplo de guía que se podría haber utilizado. El MIR emplea dicha herramienta para ayudar a definir el estándar mínimo que permitiría distinguir un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas de un MRQ convencional. Es lógico esperar que las decisiones que toma la Mesa de Género del FPN con respecto a la elegibilidad deberían al menos cumplir con los criterios mínimos de un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas. El MIR analiza este estándar mínimo del MRQ, basándose en la herramienta de evaluación de riesgos de EAAS del GCF, concretamente en el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS.

98. **Requisitos jurídicos de Colombia.** En virtud del derecho colombiano, el cumplimiento del empleador se evalúa en función de la aplicación efectiva de las disposiciones en vez de en la existencia formal de mecanismos de quejas. El cumplimiento exige que el empleador: (i) identifique las señales de riesgo; (ii) lleve a cabo una evaluación documentada tras conocer los posibles hechos pertinentes, y (iii) adopte medidas para dar una respuesta acorde al hecho. Esta obligación se impone independientemente de si la información se envía a través de canales formales o no: basta con que llegue a un representante con poder decisorio y se trate de una conducta que razonablemente podrían constituir acoso sexual o violencia de género en el lugar de trabajo.

Análisis

99. La estructura de gobernanza de HECO es compleja, y el cumplimiento del MRQ depende de que todos los socios, empezando por la PMU, apliquen prácticas sistemáticas en materia de violencia de género/EAAS. El contexto colombiano plantea retos específicos: la violencia contra las mujeres es un problema nacional de larga data[124] y, si bien desde hace más de una década la legislación exige contar con un MRQ con perspectiva de género en el lugar de trabajo, las nuevas normas, como los requisitos de notificación introducidos por la legislación reciente y las sentencias judiciales, son de reciente aparición. El MIR también señala que la Nota de orientación de WWF Estados Unidos sobre EAAS se adoptó en 2022 para los proyectos del FMAM y el GCF[125].

100. El análisis del MIR respecto de las actuaciones del MRQ se centra en comprobar si el FPN ofreció al demandante un mecanismo de reparación de quejas en el lugar de trabajo — es decir, un MRQ institucional como se menciona más arriba—, de un modo coherente con los requisitos normativos del GCF establecidos en la PAS revisada, la ND 1, la ND 2 y el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS. A fin de evaluar si el MRQ institucional del FPN cumplía con las políticas del GCF, el MIR trató de comprender e indagó acerca de distintos elementos conexos: 1) la

internacional reconocida de los compromisos de tolerancia cero frente a la EAAS, así como la Nota de orientación de WWF sobre violencia de género y EAAS para los proyectos del FMAM y el GCF (2022).

[124] La Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) informa que al menos 35.178 personas fueron víctimas de violencia sexual, reproductiva y de género durante décadas de conflictos armados prolongados. Los datos de 2025 siguieron mostraron tendencias de violencia e impunidad que se cometieron contra las mujeres en Colombia: durante el primer semestre, en todo el país, los femicidios se cobraron la vida de al menos 501 mujeres, se registraron 7.000 casos de abuso, entre ellos acoso y abuso sexuales; y la gran mayoría de los casos siguen impune.

[125] La Nota de orientación de WWF Estados Unidos sobre violencia de género y EAAS se publicó en 2022. Puede consultarse (en inglés) en https://assets.worldwildlife.org/www-prd/documents/4u5azw558y_Guidance_Note_on_Gender_Based_Violence_final_04_05_2022.pdf

adopción del Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual como una ampliación del procedimiento general del FPN para interponer quejas; 2) la integración del MRQ institucional del FPN ampliado en el MRQ a nivel del proyecto HECO —el especialista en género actuaba de coordinador en ambos MRQ—, y 3) la propuesta de unificación de los estándares del Protocolo de violencia de género/EAAS en todo el MRQ a nivel del HECO. El MIR considera que estos tres elementos del proceso del MRQ del FPN guardan una importante conexión.

101. Como se describe arriba, el Protocolo de violencia de género/EAAS contó con la aprobación del personal directivo del FPN y se integró como un canal del mecanismo de PQRRS específico para los casos de violencia de género/EAAS. La integración del Protocolo amplió el procedimiento institucional del FPN para interponer quejas y ofreció claridad procesal sobre los criterios de admisibilidad de los casos de violencia de género/EAAS, las opciones para elevar las quejas a instancias superiores y la toma de decisiones. A pesar de estos esfuerzos iniciales relacionados con el Protocolo y de esta integración, el MIR no logró confirmar determinadas medidas procesales del PQRRS ni el proceso para la tramitación de las reclamaciones del Protocolo. Esta ausencia de información sobre los procedimientos —por ejemplo, sobre la interacción entre el Comité de Convivencia Laboral y la Mesa de Género, cómo se manejan los conflictos de intereses y cómo se toman y comunican las decisiones sobre la elegibilidad— revelan inconsistencias con los requisitos normativos del GCF establecidos en la PAS revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS. El MIR solo recibió una lista parcial de las últimas quejas, lo que impidió que pudiera evaluar el desempeño general del MRQ[126]. No obstante ello, cuando el FPN amplió el mecanismo de PQRRS con la adopción de un protocolo aparte para atender las denuncias por violencia de género/EAAS, la aplicación del protocolo pasó a ser un elemento importante del MRQ institucional para evaluar el cumplimiento con las políticas del GCF.

102. Al evaluar el Protocolo como un componente del MRQ que se exigía para el proyecto HECO en el lugar de trabajo, el MIR también observó que el Protocolo pasó a formar parte del MRQ a nivel del proyecto HECO debido a que este último dependía del MRQ institucional del FPN para identificar, procesar y resolver las denuncias por violencia de género/EAAS vinculadas a las actividades del proyecto HECO. La aplicación del protocolo del FPN tiene un efecto directo en el funcionamiento del MRQ a nivel del proyecto HECO, a pesar a determinadas similitudes y diferencias relativas al personal y al ámbito de aplicación entre el mecanismo de PQRRS y el Protocolo de violencia de género/EAAS. La responsabilidad funcional de coordinación del especialista en género del FPN para atender las denuncias por violencia de género/EAAS en virtud del Protocolo y del procedimiento revisado del MRQ a nivel del proyecto HECO consolida la conexión entre los dos niveles de MRQ.

103. Por último, el ESMF y las entrevistas al personal del proyecto HECO ofrecen pruebas creíbles de las intenciones de unificar los estándares del Protocolo de violencia de género/EAAS en el MRQ a nivel del proyecto HECO. En el ESMF se describe la función de la PMU y, específicamente, del especialista en género, de organizar un grupo de trabajo técnico con las contrapartes de WWF Colombia y PNNC para establecer un sistema de alerta temprana en HECO para presentar quejas de violencia de género/EAAS. Este compromiso implicó la designación de un especialista calificado en violencia de género/EAAS en ambas organizaciones y una revisión de la consistencia procesal entre las actividades de HECO en cuanto a la identificación y tramitación de las quejas relacionadas con hechos de violencia de género/EAAS. El demandante afirma —lo que coincide con las opiniones vertidas en otras entrevistas— que, a pesar de las dificultades en el

[126] El FPN entregó al MIR una lista parcial de 3 reclamaciones registradas desde 2022, dos de las cuales se presentaron inicialmente como denuncias por violencia de género/EAAS, pero, más adelante, se reclasificaron como reclamaciones laborales.

establecimiento de este grupo de trabajo técnico, el Protocolo del FPN constituía el instrumento más riguroso que WWF Colombia y PNNC podían adoptar.

104. Por estos tres motivos, el Protocolo del FPN proporciona la base probatoria para evaluar el cumplimiento del FPN con las políticas del GCF relativas a la creación de un MRQ aceptable, ya sea en el lugar de trabajo o a nivel de proyecto.

105. Además, el MIR también considera las afirmaciones del demandante de que la adecuación del MRQ del FPN como mecanismo centrado en las víctimas, con perspectiva de género y en cumplimiento con otros requisitos normativos del GCF señalados anteriormente, depende no solo de la accesibilidad a esta persona (el demandante) en particular, sino a otras personas integrantes del personal del FPN que han aducido quejas relativas a EAAS. Dada su función oficial de acompañar a las víctimas o intervenir en situaciones de violencia de género acogiéndose al Protocolo, el MIR considera que la reclamación del demandante guarda una conexión intrínseca con otras reclamaciones sobre EAAS que se le comunicaron en su carácter de integrante de la Mesa de Género. El vínculo entre la función de acompañante o interviniente y la condición de víctima se reconoce en el derecho colombiano, tanto es así que dicha función corresponde a la clasificación de actividad protegida[127]. Por lo tanto, en el análisis del cumplimiento con los requisitos del GCF de contar con un MRQ a nivel de proyecto y en el lugar de trabajo, se debe considerar de qué manera el MRQ institucional extendido del FPN se puso a disposición de otros denunciantes del FPN de manera más generalizada, así como del demandante para que pueda investigar fondo la queja. El MIR procede a aplicar este entendimiento de las relaciones estructurales (entre el MRQ institucional del FPN y el MRQ a nivel de proyecto, y entre el acceso del demandante a un MRQ en el lugar de trabajo del FPN y el acceso de otras personas afectadas por la violencia de género/EAAS a ese mismo MRQ) para evaluar el cumplimiento del MRQ institucional del FPN con la política del GCF.

Evaluación del MRQ institucional del FPN

106. Las decisiones —que se tomaron entre agosto y septiembre de 2024— de abstenerse de avanzar con las investigaciones formales de los hechos de violencia de género/EAAS y de suspender las jornadas de socialización del Protocolo constituyen el principal desacuerdo entre el personal directivo del FPN y el demandante. El personal directivo del FPN indicó que prefirió abordar los hechos ocurridos en el lugar de trabajo mediante actividades de sensibilización y formación en lugar de aplicar medidas disciplinarias formales[128]. Por el contrario, el demandante afirmó que la confianza en el entorno laboral solo podía garantizarse mediante respuestas que busquen la rendición de cuentas, sean proporcionales y coherentes con las acusaciones de violencia de género/EAAS. El demandante sostiene que el Protocolo permite investigar denuncias anónimas[129] y que el conocimiento de presuntos actos obliga la comunicación de los hechos en virtud de la Ley colombiana 2365.

Determinación de la elegibilidad del FPN de las acusaciones de violencia de género/EAAS

[127] En virtud del derecho colombiano, las actividades protegidas no se limitan a la presentación de quejas formales. También pueden comprender acciones que tengan por objeto denunciar, tramitar o facilitar el tratamiento de posibles casos de acoso en el lugar de trabajo o violencia de género, en particular cuando dichas acciones contribuyan a activar los mecanismos internos de protección. En la sentencia T-141 de 2024, la Corte Constitucional examinó las represalias en el contexto del acoso laboral y sostuvo que el alcance de la protección se extendía no solo a las víctimas directas sino también a quienes apoyan o intervienen en situaciones de violencia de género.

[128] Dirección Ejecutiva del FPN, actas de reunión, 12 de septiembre de 2024.

[129] Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual del FPN, pág. 20

107. El MIR evalúa los tres argumentos esgrimidos por el personal directivo del FPN para desestimar los hechos denunciados como casos de violencia de género/EAAS y, por lo tanto, justificar que no se active la función de investigación del Protocolo. El MIR determinó que estos argumentos correspondían a dos interpretaciones de los criterios de admisibilidad existentes y el otro, a un nuevo criterio que no se menciona de forma explícita en el Protocolo de violencia de género/EAAS ni en el texto del sitio web del mecanismo de PQRRS, que luego se aplicaron a los casos denunciados, cada uno de los cuales se evalúa a continuación. En las entrevistas con el MIR, el personal directivo del FPN y algunos integrantes de la Mesa de Género opinaron que varias quejas no cumplían con ninguno de los criterios establecidos en el Protocolo para ser consideradas hechos de violencia de género/EAAS, a pesar de la extensa lista que se ofrece en el Protocolo del FPN de las modalidades que constituyen actos de violencia de género o EAAS.

108. Como observación transversal, el FPN no ha entregado al MIR los documentos necesarios para evaluar plenamente estas decisiones. La calidad irregular de las pruebas que respaldan las determinaciones del FPN con respecto a la elegibilidad (entre ellas, las actas de reuniones, el registro de reclamaciones y los expedientes disciplinarios) acarrea consecuencias importantes a la hora de evaluar el cumplimiento del MRQ y la capacidad del FPN para ejecutar un MRQ que cumpla con los requisitos del GCF.

109. **Argumento 1 para cambiar la clasificación de la queja: Las acusaciones eran exageradas o no se consideraban casos de violencia de género/EAAS desde el punto de vista técnico.** El MIR confirmó que el personal directivo del FPN reconoció la existencia de determinadas acusaciones, pero las catalogó de "reacciones exageradas" "cosillas" o "coqueteos" más que de acoso[130]. Otras conductas que, si bien pueden resultar incómodas, estaban naturalizadas y constituyen aspectos manejables de la cultura machista, que podrían abordarse mejor a través de más cursos de sensibilización[131]. A pesar de la coincidencia con varias de las conductas que aparecen en la lista del protocolo del FPN de modalidades que constituyen EAAS[132], muchas acusaciones no se investigaron como casos de violencia de género/EAAS, aunque algunas se habían presentado como acoso en ámbito laboral.

110. A través de la documentación interna y como luego se comprobó durante la misión sobre el terreno en noviembre de 2025, el MIR tiene conocimiento de que como mínimo se presentaron dos quejas formales ante la Mesa de Género —que este tramitó— como parte de los procesos de presentación de reclamaciones que ofrece el Protocolo. La Mesa de Género determinó que ambas quejas no eran elegibles en virtud del Protocolo, a pesar de que coincidían con los criterios del Protocolo, ya que sostuvo que los asuntos no guardaban relación con hechos de violencia de género o EAAS. El MIR determina que la información suministrada justificaba totalmente la activación del protocolo. En ambos casos, la Mesa de Género erróneamente remitió las quejas como cuestiones de conducta laboral que debían abordarse a través de curso de sensibilización en el contexto de un plan de mejora en vez de activar todas las protecciones del Protocolo, por lo que posibilitó la repetición de la conducta hostil y el acoso en el lugar de trabajo[133]. En ambos casos, la documentación de cierre del caso del FPN estaba incompleta, pues omitía información esencial sobre las acusaciones y las irregularidades en el proceso, como los esfuerzos del personal directivo superior por minimizar la situación. En la documentación de cierre del caso, también se describió de manera inadecuada la decisión de cambiar la clasificación de la queja que

[130] Entrevistas al personal del FPN y actas de reuniones internas que consultó el MIR.
[131] Entrevistas al personal del FPN y actas de reuniones internas que consultó el MIR.
[132] Protocolo del FPN, sección 6. Modalidades de acoso sexual/¿Cuáles conductas constituyen violencias basadas en género y/o acoso sexual?, págs. 14-15.
[133] Documentación interna sobre las reclamaciones de violencia de género/EAAS recibidas desde 2022, que se enviaron al MIR.

derivó en su atenuación y en su clasificación como una cuestión de conducta laboral; tampoco ofreció pruebas de la debida investigación o las garantías de seguridad. Uno de los demandantes considera que esto, en última instancia, dio lugar a un despido implícito.

111. El FPN entregó escasa documentación para fundamentar sus decisiones sobre la elegibilidad de estos dos casos, lo que impidió que el MIR evaluara de forma categórica su base probatoria. Las pruebas suministradas por el FPN al MIR denotan inconsistencias importantes con un proceso con perspectiva de género y centrado en las víctimas: i) la falta de justificación por la que no se cumplieron los criterios del Protocolo indican que la versión de las víctimas no se trató como el estándar de preponderancia de las probabilidades; ii) la validación de las decisiones sobre el proceso sin el consentimiento de la víctima, sin las garantías de los testigos independientes o el reconocimiento de las decisiones de la víctima minimiza la autonomía de la víctima; iii) la respuesta institucional inadecuada que tiende a dar más peso a las versiones de los agresores sobre la intención que al efecto de la conducta en la víctima; iv) la omisión de la presión informal ejercida por el personal directivo del FPN para que ambos demandantes toleraran un comportamiento que no cumplía con las políticas, lo cual no reconoce la supresión del proceso formal v) la ausencia de consecuencias disciplinarias formales y la no mención del mecanismo de reparación oportuno, confidencial, no discriminatorio y digno que no considera la reparación adecuada.

112. Además de los demandantes, el MIR se enteró a través de las entrevistas al personal del proyecto HECO que otras personas tampoco estaban de acuerdo con las determinaciones sobre la no elegibilidad. Los argumentos sin explicación del FPN de que las quejas no cumplían con los criterios correspondientes para considerarse hechos relacionados con violencia de género/EAAS atenuaron la gravedad de los incidentes denunciados y es posible que hayan privado a los demandantes de las medidas de protección proporcionales al riesgo, lo que comprende una investigación estructurada a cargo de investigadores calificados como se exige en el Protocolo y en el derecho colombiano cuando se trata de denuncias por violencia de género/EAAS[134]. El MIR señala que el Plan de Acción para erradicar la EAAS del GCF establece que el MRQ centrado en las víctimas debe conceder especial atención a la participación, seguridad, no discriminación y consentimiento de la víctima y que, por mayor precaución, por lo general reduciría —y no aumentaría— el umbral de elegibilidad para la investigación. Las pruebas que se entregaron al MIR indican que el FPN no cumplió con los criterios mínimos y razonables de un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas (las decisiones de la Mesa de Género sobre la elegibilidad parecen menos deferentes, menos accesible y menos participativas que lo requerido), como se indica claramente en la herramienta de evaluación de riesgos de EAAS del GCF y se impone en virtud de la PAS revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS. Los criterios de calificación técnica aplicados por el FPN parecen haber descartado posibles quejas que cumplían con los criterios de elegibilidad, de una manera que no se ajusta al Protocolo ni a la política del GCF (véase la **tabla 2 del anexo IX** para consultar un resumen de las deficiencias).

113. **Argumento 2 para cambiar la clasificación de la queja: Las acusaciones que no se presentan a través de canales oficiales no pueden considerarse quejas.** El FPN argumentó que las respuestas recogidas en la encuesta y las comunicaciones verbales no constituían reclamaciones, a menos que se presentaran a través de canales oficiales para la atención de quejas y se refirió a la encuesta como una herramienta de sensibilización y prevención en vez de un canal de recepción de quejas[135]. El MIR considera que esta postura es incongruente con la

[134] Ley 2365 (2024), artículos 11 y 13.

[135] Información que el FPN suministró al MIR el 1 de agosto de 2025.

política del GCF y el derecho colombiano[136]. En el Plan de Acción para erradicar la EAAS se reconoce en términos explícitos que se debe actuar ante las denuncias verbales y anónimas[137], lo que refleja los desequilibrios de poder que sustentan estas parcialidades en las denuncias. La ausencia de una evaluación estructurada de tales denuncias —máxime cuando indican un patrón— es incompatible con el enfoque centrado en las víctimas y no cumple con la PAS revisada (párr. 81), el Plan de Acción para erradicar la EAAS (apartado [b], párr. 21) y la obligación del empleador de actuar en virtud de las recientes sentencias de la Corte en Colombia[138]. En las actas de la reunión de la Dirección Ejecutiva del FPN del 12 de septiembre no se constó la decisión concreta de rechazar las investigaciones de la Mesa de Género, y el MIR no recibió ninguna documentación complementaria que respaldara cada una de las decisiones sobre la elegibilidad, como tampoco ninguna prueba que denotara una evaluación interna de los diferentes casos planteados en la encuesta[139].

114. **Argumento 3 para cambiar la clasificación de la queja: Los hechos heredados de violencia de género/EAAS que involucran a exempleados del FPN no pueden investigarse de manera retrospectiva.** El FPN desestimó varias acusaciones que involucraban a dos exempleados por considerar que no reunían las condiciones para que la Mesa de Género llevara a cabo investigaciones, por motivos de supuesta inviabilidad o falta de importancia. El MIR considera que esta decisión es contraria a lo que se indica en la PAS revisada, que, en este caso, exige el cumplimiento con el derecho colombiano[140]. La Ley 2365 impone que todas las quejas presentadas desde el 20 de junio de 2024 en adelante se tramiten conforme a las protecciones y los procedimientos de la ley, incluso si los hechos en cuestión antecedieron a la promulgación de la ley[141]. Tal como se señala en la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS, los factores contextuales, como el no haber investigado los hechos pasados, pueden normalizar conductas nocivas en las que las víctimas son menos propensas a denunciar las violaciones, lo que genera una "crisis oculta de hechos de EAAS", por lo que no deben ser descartados[142]. El FPN no suministró pruebas justificativas de que tales investigaciones se consideraran o fueran inviables desde el punto de vista técnico.

115. **Capacidad técnica e independencia de la Mesa de Género.** En el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS se enfatiza la importancia de que participen especialistas en EAAS en la toma de decisiones del MRQ centrado en las víctimas[143]. Si bien la Ley 2365 de Colombia no obliga a contar con credenciales profesionales específicas o requisitos de certificación en el caso

---

[136] Véase el anexo IV. Opinión y análisis del especialista en derecho, página 10.
[137] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y Guía para la evaluación de riesgos de EAAS (ambos en inglés), pág. 22
[138] Corte Constitucional de Colombia, sentencias T-878 (2014); T-239 (2018); T-141 (2024).
[139] A través de una lista de reclamaciones del FPN que guardaban relación con actos de violencia de género/EAAS desde 2022, el MIR constató que la Mesa de Género no validó ninguna de las reclamaciones como quejas relativas a EAAS y observó que las acusaciones planteadas en la encuesta tampoco estaban catalogadas como casos de género.
[140] PAS revisada párr. 4 y párr. 8, apartado (n).
[141] Véase el anexo IV. Opinión y análisis del especialista en derecho. Conforme a la doctrina de aplicación prospectiva de las normas de protección y procesales, las quejas que se presentaron tras la fecha de entrada en vigencia de la Ley, incluso si los hechos en cuestión ocurrieron antes del 20 de junio de 2024, deben tramitarse en virtud de los nuevos procedimientos y protecciones establecidos en la Ley 2365. En estos casos, el empleador está obligado a activar el mecanismo de cumplimiento y el protocolo de atención conforme a los nuevos procedimientos de la Ley 2365 de 2024 y a adoptar medidas de protección inmediatas en favor del demandante y los testigos, cuando se soliciten, entre otros requisitos.
[142] Guía del GCF para la evaluación de riesgos de EAAS (en inglés). pág. 7.
[143] Guía del GCF para la evaluación de riesgos de EAAS (en inglés). pág. 22.

de los integrantes del comité, impone al empleador una obligación afirmativa de garantizar que todo el personal involucrado en el proceso de denuncias por violencia de género/EAAS reciba la formación adecuada en asuntos de género, acoso sexual y derechos humanos, y participe de manera periódica en programas de formación sobre violencia de género/EAAS[144]. Salvo el demandante, ninguno de los integrantes de la Mesa de Género contaba con formación especial en la identificación, evaluación, investigación y reparación de hechos de violencia de género/EAAS. En algunos contextos, la certificación como investigador de actos de violencia de género/EAAS puede implicar la asistencia a cursos de formación de varios días, que dictan las organizaciones competentes, y en los que se rinden evaluaciones[145]. En virtud de las buenas prácticas, se recomienda la formación especializada en derechos de las mujeres, derecho penal y laboral nacional, enfoques centrados en las víctimas, interacción sensible al trauma, estándar de preponderancia de las probabilidades y técnicas de investigación[146]. La única formación específica de violencia de género/EAAS que informaron los miembros de la Mesa de Género que habían recibido fue la formación que ofreció el Banco Mundial en 2025[147]. Por el contrario, el especialista en género del FPN contaba con más de 12 años de experiencia educativa, recibió formación pertinente y participó en publicaciones.

116. En la **tabla 2 del anexo IX** se resume cómo las medidas que tomó el FPN, sobre la base de dos casos presentados formalmente, no cumplieron con los criterios mínimos que distingue un MRQ convencional de aquel con perspectiva de género y centrado en las víctimas que exige el GCF. El MIR halló que, en la mayoría de los criterios, el MRQ del FPN no cumplió con estos requisitos mínimos. No se había informado adecuadamente a los demandantes sobre el proceso (en especial, sobre la decisión de asignar a la queja una nueva clasificación distinta de EAAS), se los excluyó de las principales decisiones, no se les ofrecieron garantías de protección en el lugar de trabajo, la investigación adecuada, ni ninguna otra forma de reparación centrada en las víctimas, tampoco se les informó de la obligación de informar sobre los hechos, las medidas de protección o las opciones existentes para elevar las quejas a instancias superiores. En ambos casos, las acciones de la Mesa de Género transmitieron una falta de respeto y adherencia al principio de no discriminación, ya que se ofrecían consejos para atenuar las quejas, se sometió a las víctimas a presiones informales que no quedaron documentadas en el proceso formal y no se proporcionó la documentación de todo el proceso de manera oportuna. En consonancia con el derecho colombiano y la política del GCF, las protecciones de los trabajadores que conforman los comités

[144] Véase el anexo IV. Ley 2365 (2024) artículo 6, en el que no se establece un plazo específico para las prescripciones en caso de presentar quejas internas. En el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo se establece que el plazo normal de las prescripciones es de tres (3) años a partir de la fecha en que la respectiva obligación se hace exigible. Dado que la conducta de acoso suele ser continua o repetitiva, el plazo de prescripción empezaría a regir a partir del último acto que constituyó acoso. En el caso de procesos penales, el plazo de prescripción aplicable se rige por el Código Penal, de acuerdo con el delito específico del que se acusa al imputado.

[145] Véase ONU. (2025) Ficha descriptiva de la OSCSEA sobre la protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales. Iniciativa Sistémica (en inglés). https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/2025_-_oscsea_annual_psea_factsheet.pdf; para conocer un ejemplo de un plan de estudio de un investigador de EAAS, véase (en inglés): PEAAS: Plan de estudio para la formación de investigadores | Humentum, que se basa en la Guía para la investigación de casos de EAAS.

[146] Véanse la Guía sobre el Convenio núm. 190 de la OIT en ilo.org; Ministerio de Trabajo, Resolución 2646 de 2008, en mintrabajo.gov.co; CHS Alliance / Centro de Apoyo y Recursos para la Protección, en safeguardingsupporthub.org; Guías de la OMS para atención sensible al trauma, en who.int.

[147] Correspondencia con personal del FPN.

de reclamaciones también fueron inadecuadas[148]. Los hechos descritos limitaron el acceso de los demandantes a los conocimientos especializados y la defensa del especialista en género.

117. **Resumen del análisis de elegibilidad: preparación del FPN para implementar un MRQ que cumpla con los requisitos del GCF:** Las acciones citadas en la queja son indicios de que el MRQ institucional del FPN ha tratado las denuncias por violencia de género/EAAS de una manera incongruente con los principios que exige el GCF de un mecanismo que aplica una perspectiva de género y está centrado en las víctimas. La alta frecuencia de las acusaciones de conducta laboral ofensiva, abusiva o de acoso de parte de los empleados del FPN — en el que hubo casos de personas denunciadas por varios demandantes— es un hecho registrado que puede implicar a un número importante de empleados del FPN[149]. Al menos un integrante del equipo de HECO y otra persona que trabajaba estrechamente con el equipo de HECO renunció, debido a la frustración por la falta de respuesta a sus reclamaciones, lo que contribuyó a la ola de renuncias del personal que obligó al FPN a volver a armar el equipo.

118. El MIR identifica la decisión del 12 de septiembre de 2024 de parte del personal directivo superior del FPN y la Mesa de Género de no investigar las acusaciones de violencia de género/EAAS como un punto de inflexión para una institución que se esfuerza por abordar problemas sociales profundamente arraigados. La Secretaría ya había recordado anteriormente a WWF Estados Unidos, en sus comentarios sobre el borrador del ESMF, que esperaba que los requisitos de EAAS se aplicaran al MRQ institucional, lo que dio lugar a un refuerzo de los compromisos en el ESMF y a requisitos estrictos sobre género y EAAS en los acuerdos subsidiarios con la FPN, entre los que se incluyen mayores requisitos de conocimientos especializados en materia de género y EAAS, un plan de prevención de la violencia de género/EAAS con un sistema de alerta temprana, formación especializada para el personal del MRQ y formación para todo el personal de las EE. La mayoría —o casi todas— de estas acciones del ESMF con plazos concretos están retrasadas (véase la **tabla 5 en el anexo IX**).

119. El MIR señala dos aspectos en el análisis de cumplimiento del MRQ, a saber: a) preparación del FPN (capacidad, competencia, procedimientos), y b) rendición de cuentas (gobernanza, gestión) para responder a situaciones de violencia de género/EAAS de un modo que concuerde con la PAS revisada, la ND 2, el Plan de Acción para erradicar la EAAS, el Protocolo y el derecho colombiano.

120. ***Preparación***: El FPN no ofrece una definición razonablemente clara de cómo se aplicaron los criterios de admisibilidad, ni la documentación adecuada de cómo se evaluaron las acusaciones. La aparente interpretación restrictiva de la elegibilidad es contraria a las principales disposiciones del Protocolo y de una larga sentencia que dictó la Corte Constitucional de Colombia en lo concerniente al manejo de casos de violencia de género/EAAS[150], incluso si las quejas se hicieron de forma anónima[151]. La documentación de la Mesa de Género —informal e incompleta— socava la base probatoria del FPN para su determinación de la elegibilidad, que se aleja en aspectos fundamentales del enfoque centrado en las víctimas. En las actas de las reuniones en las que se tomó la decisión de no investigar las acusaciones se omiten la

[148] Guía para la evaluación de riesgos de EAAS (en inglés). págs. 23-24.
[149] La estimación se basa en una fuerza de trabajo del FPN de un promedio de 88 personas, entre los 75 empleados de 2022 y los 101 de 2026, suponiendo que el 65 % de ellos son mujeres y que algunas mujeres han hecho varias denuncias.
[150] Véase en el anexo IV el análisis del especialista en derecho.
[151] Por ejemplo, las disposiciones relativas a las quejas anónimas (pág. 20) y la extensa lista de acciones que podrían constituir violencia de género o EAAS (págs. 14-15).

justificación y la decisión concreta del FPN, así como tampoco se indica cómo se comunicaron las decisiones al personal[152]. Esto compromete aún más la validez de los argumentos del FPN.

121. El sistema de recursos humanos del FPN se estaba modificando durante la fase de inicio de HECO ya que se estaban revisando las políticas sobre escalas salariales, trabajo remoto y la integración de los sistemas de TI para hacer un seguimiento del desempeño, así como las prácticas sobre la documentación que no se habían terminado de elaborar al momento de presentación de los desafíos del MRQ. Sin embargo, según un testimonio, el personal directivo del FPN se mostró reacio a adoptar un sistema más riguroso para documentar las decisiones de RR. HH, incluso sobre el desempeño del personal. La formación sobre la incorporación de la perspectiva de género, violencia de género y EAAS —incluso aquella destinada a los integrantes de la Mesa de Género— se encontraba en las fases iniciales según los objetivos que habían trazado el FPN y WWF Estados Unidos. El MIR observa que la preparación del sistema de RR. HH. del FPN puede explicar las deficiencias señaladas en la documentación sistemática de los procesos del MRQ.

122. ***Rendición de cuentas***: Un análisis alternativo, que también está respaldado por las pruebas, indica que la renuencia del FPN a investigar las acusaciones que involucraban a exempleados refleja la reticencia de fondo a aplicar el Protocolo de violencia de género/EAAS. Es probable que la decisión del FPN de dar marcha atrás con la aplicación del Protocolo sea una reacción defensiva a la presión de algunos integrantes del personal de que se facilite la rendición de cuentas de manera oportuna. La adopción de una interpretación restrictiva de la elegibilidad efectivamente negó la posibilidad de que se efectuara una investigación y se aplicaran las medidas disciplinarias correspondientes, y, a cambio, se tomó la única vía gradualista de la formación, sin ninguna modificación en la estructura preferente de gobernanza institucional. Esta estrategia aplazó las investigaciones de los posibles daños, impidió que el FPN creara un proceso centrado en las víctimas, no permitió que se reconocieran los posibles conflictos de intereses en la Mesa de Género y arrojó documentación incompleta sobre las principales decisiones: todas estas acciones indican una falta de cumplimiento con la política del GCF[153].

123. El MIR señala que, en consonancia con las opiniones expresadas en las entrevistas con el personal de la Secretaría y de las entidades asociadas, el criterio para determinar si un MRQ cumple con las políticas y procedimientos del GCF no es que su aplicación se ajuste perfectamente a los requisitos del GCF desde el primer momento. Sin embargo, la decisión del FPN de desviar el enfoque hacia la integridad del especialista en género —la única persona competente para asesorar sobre la aplicación del Protocolo— y evitar poner la atención en la rendición de cuentas de los empleados acusados **señala una práctica de cumplimiento que es incompatible con el enfoque centrado en las víctimas** que puede haber dañado la confianza institucional en el Protocolo en aras de proteger un modelo de gobernanza defectuoso que WWF Estados Unidos no detectó (véase la sección 4.5.2). La consecuente suspensión de la aplicación del Protocolo, las deficiencias en la documentación, así como la rotación del equipo de HECO indican una **falta de preparación y de medidas de rendición de cuentas** en el diseño, la aplicación y la presentación de informes sobre el MRQ que se exige en virtud de la política del GCF: situaciones que, según la opinión del MIR, no se repararían solamente con mayor formación sobre violencia de género/EAAS.

[152] La Dirección Ejecutiva del FPN, actas de reunión, 12 de septiembre de 2024; El FPN indica que la comunicación de los resultados se llevó a cabo mediante un calendario revisado de formación sobre violencia de género y EAAS, el cual se dio a conocer al personal.
[153] Entrevistas del MIR a integrantes de del comité del FPN.

Suspensión de los talleres de socialización del Protocolo de violencia de género/EAAS

124. En vista de que la formación es un requisito del ESMF, la suspensión de los talleres sobre violencia de género/EAAS es, de por sí, relevante a los fines de la presente evaluación de cumplimiento. Asimismo, ofrece una mayor perspectiva sobre las interpretaciones divergentes del cumplimiento de la política del GCF que sostienen el especialista en género y el personal directivo del FPN.

125. El MIR constató que algunas de las acusaciones del FPN sobre la conducta del demandante en la organización de las jornadas sobre el Protocolo contaban con documentación fehaciente de respaldo o fueron reafirmadas por las personas que asistieron a las jornadas[154]. Las pruebas disponibles no respaldan la afirmación de que las tensiones fueron causadas por el sesgo o las intenciones punitivas del demandante[155].

126. Gracias a las entrevistas al personal de género y salvaguardas que trabajaron en el proyecto, el MIR se enteró de que no es extraño que haya incomodidad en Colombia cuando las instituciones intentan cambiar la cultura, las políticas y los procesos relacionados con la violencia de género/EAAS. El MIR observó a partir de las entrevistas a integrantes del comité de diseño que ellos mismos habían previsto que enfrentarían resistencia y, por ello, habían dado un marco más formal a las jornadas sobre el Protocolo — lo que implícitamente respalda el enfoque del especialista—, pero retiraron ese apoyo cuando algunos integrantes del personal se opusieron a los cambios de comportamiento que ello conllevaba[156]. Cuando los desacuerdos sobre la aplicación del Protocolo derivaron en un conflicto abierto, es probable que la falta de preparación institucional del FPN para atacar las causas profundas contribuyeron a la decisión del personal directivo del FPN de suspender las jornadas de socialización. La principal divergencia entre el especialista en género y el personal directivo superior del FPN era si la investigación de posibles casos de violencia de género/EAAS era necesaria habiendo aplicado un enfoque gradual en educación, lo que refleja interpretaciones opuestas sobre el derecho nacional y los requisitos del GCF de un MRQ en el lugar de trabajo y centrado en las víctimas.

127. El MIR halló que, en la documentación relacionada con la reunión del 12 de septiembre de 2024, se tergiversa el suceso completo de los hechos al omitir toda referencia a los empleados que presentaron denuncias anónimas por violencia de género/EAAS en la encuesta. Los documentos no mencionan la decisión del personal directivo del FPN de no investigar estos casos. La omisión empaña una de las principales causas de la tensión institucional sobre cómo tratar los casos de violencia de género/EAAS, lo que debilita los argumentos del FPN de que el demandante era la única persona responsable de esta tensión. Además, según la opinión del MIR, en la descripción de los hechos de las actas se omite o se tergiversa la diversidad de perspectiva sobre el proceso de aplicación del Protocolo, y la renuencia del personal directivo superior del FPN a brindar apoyo al enfoque del demandante resta credibilidad a sus versiones.

128. El MIR ha considerado la información que presentaron tanto el FPN como el demandante respecto de sus interpretaciones de la política del GCF. Si bien, cada tanto, es necesario la formación sobre prevención de la violencia de género/EAAS, la formación por sí sola en el contexto de acusaciones concretas de violencia de género/EAAS no es suficiente para cumplir con los requisitos del enfoque con perspectiva de género y centrado en las víctimas que se plantea en el Protocolo del FPN y, a su vez, cumplir con la política del GCF. La rendición de cuentas oportuna de las acusaciones realizadas no puede excluir la aplicación de medidas disciplinarias, junto con la formación para que las víctimas confíen en el proceso. No hubo formación especializada para el

[154] Sobre la base de los nombres que figuran en las listas de participantes de las jornadas que recibió el MIR.
[155] Entrevistas al personal del FPN; actas de reunión del 12 de septiembre.
[156] Entrevistas al personal y personal directivo del FPN.

personal del MRQ, respuesta a las quejas verbales y anónimas, documentación ni comunicación de las decisiones sobre el proceso: todo ello se exige en virtud del ESMF. Las pruebas indican que el compromiso del FPN con el Protocolo y la confianza del personal en este instrumento, se interrumpió, se retrasó o diluyó ante los esfuerzos por sancionar al especialista en género, lo que constituye una falta de cumplimiento en virtud de la ND 2, la PAS revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS.

Resumen de la alineación del MRQ del FPN con los requisitos normativos del GCF

129. Sobre la base de las pruebas disponibles, el MRQ institucional del FPN no cumplió con los requisitos normativos del GCF ni con los requisitos jurídicos de Colombia en lo tocante a un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas. En la **tabla 3 del anexo IX,** que se resume a continuación, se compara el diseño y la aplicación del mecanismo de PQRRS con los Principios Rectores que se mencionan en el ESMF y la política del GCF.

a) **Accesibilidad: cumplimiento parcial.** El FPN cuenta con diversos canales de atención y estrategias proactivas de sensibilización, pero no puede explicar adecuadamente cómo es el funcionamiento del MRQ más allá de los pasos básicos de procesamiento y recepción de las quejas. A pesar de tener un Protocolo específico, las denuncias por violencia de género/EAAS se investigaron de manera incorrecta. Se desconocen las estrategias de socialización con las partes interesadas externas.

b) **Justicia y equidad: cumplimiento parcial.** El Protocolo de violencia de género/EAAS ofrece procedimientos y orientación detallados típicos de los MRQ, pero no se pronuncia sobre todos los tipos de reclamaciones relacionadas con el lugar de trabajo. Por consiguiente, el MIR no considera que el Protocolo sea el procedimiento operativo general por el cual se rige el MRQ, y el FPN no proporcionó ningún registro completo sobre dicho procedimiento. Tampoco se informa sobre los indicadores para medir el funcionamiento o la satisfacción de los usuarios.

c) **Transparencia: incumplimiento.** Los demandantes no estaban satisfechos con la documentación de los procesos, y no podían llevar por su cuenta un seguimiento del proceso de las reclamaciones. No existe ningún informe general sobre el funcionamiento del MRQ.

d) **Inclusión: cumplimiento parcial.** Se ofreció un canal exclusivo para interponer quejas de violencia de género/EAAS, pero las decisiones sobre la elegibilidad no se aplicaron adecuadamente. No se ofrecen disposiciones especiales para los trabajadores (p. ej. representación) o partes interesadas con discapacidad.

e) **Protección: incumplimiento.** Las protecciones contra represalias son inadecuadas o no se mencionan. Las rutas para elevar las quejas a instancias superiores en el FPN son poco claras, más allá de la Fiscalía General de Colombia y las rutas de atención externas que se señalan en el Protocolo. Se aplicaron restricciones en cuanto las tareas que el especialista en género realizaba en el MRQ.

f) **Respuesta, eficiencia, proporcionalidad: incumplimiento.** El MIR recibió testimonios creíbles de que algunos usuarios recientes informaron retrasos, documentación poco precisa o incompleta, así como insatisfacción con los procesos y los resultados improvisados y sin rendición de cuentas, que no se centran claramente en las víctimas ni se diferencian según el nivel de riesgo. Algunas decisiones sobre el cierre se tomaron tras más de un año de la presentación de las quejas.

g) **Empoderamiento: incumplimiento.** No existen disposiciones confiables de la efectiva representación o el apoyo a cargo de promotores capacitados o resolución de controversias

culturalmente apropiada. En casos de violencia de género/EAAS, se observan deficiencias en la autonomía de las víctimas. Las prácticas de confidencialidad son deficientes.

h) **Independencia y legitimidad: incumplimiento.** El MIR recibió testimonios creíbles de que algunos integrantes del personal no confiaban en el MRQ y no estaban satisfechos con su independencia y legitimidad. Es posible que el personal que gestiona el mecanismo de PQRRS no posea suficientes conocimientos especializados ni tenga independencia. Los integrantes de la Mesa de Género carecen de la formación adecuada y no siguen procedimientos claros para los conflictos de intereses.

130. El MRQ del FPN, que se fortalece con el Protocolo de violencia de género/EAAS, representa una medida positiva para facilitar un MRQ que cumpla con las normas globales de buenas prácticas que supone el requisito de un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas en virtud de la ND 2, la PAS revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS. Sin embargo, las deficiencias señaladas indican que se necesitan aplicar medidas correctivas en el diseño y la aplicación del mecanismo de PQRRS/Protocolo a fin de garantizar el cumplimiento oportuno.

Conclusiones sobre el cumplimiento

131. La PAS revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS exigen que el MRQ se centre en las víctimas y aplique una perspectiva de género. Si bien el MIR tuvo en cuenta los esfuerzos positivos realizados por el FPN para desarrollar un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas —cuya plena eficacia requeriría tiempo debido al proceso de adaptación y aprendizaje—, los datos indican que la práctica del MRQ por parte del FPN dista mucho de cumplir estos requisitos. Los hechos citados en la denuncia resultaron ser una prueba decisiva para la aplicación del Protocolo. La carga de la prueba para iniciar una investigación depende de manera desproporcionada de la víctima, y el compromiso de alto nivel del FPN con la prevención de la violencia de género/EAAS que se indica en la teoría no ha coincidido con la práctica. La reunión del 12 de septiembre de 2024 representó un punto de falla importante, ya que los criterios de elegibilidad se apartaron del Protocolo y se reflejó una capacidad insuficiente para responder adecuadamente a las pruebas de violencia de género/EAAS. En varios casos, en el proceso se protegió a los agresores y se desfavoreció a las víctimas: lo contrario de lo que exigen la política del GCF y el derecho colombiano. La gestión inadecuada del MRQ ha erosionado la confianza del personal en el Protocolo y limitado la capacidad del proyecto HECO de cumplir con los objetivos del Plan de Acción de Género. Por último, los datos indican que era poco probable que las medidas voluntarias adoptadas por el FPN para resolver este conflicto sobre la aplicación del Protocolo lograran que el proceso cumpliera con lo establecido.

132. **Conclusión 1: El MRQ en el lugar de trabajo del FPN no cumplió los requisitos para constituir un mecanismo con perspectiva de género y centrado en las víctimas de EAAS, tal y como establecen la Política de Género del GCF, el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y la PAS revisada (párrafo 81), la ND 1 (párrafo 35), la ND 2 (párrafo 20), las cláusulas 10.02, apartado (f), y 10.02, apartado (x), del AAF y el ESMF (página 109), tal y como se incorporan al acuerdo subsidiario de WWF Estados Unidos con el FPN. En concreto, la gestión por parte del FPN del Protocolo de violencia de género/EAAS, ante la existencia de indicios de posibles incumplimientos, constituyó un incumplimiento de las políticas aplicables del GCF y de los acuerdos de proyecto correspondientes.**

133. **Recomendación 1 (R.1): Reforma del MRQ, revisión de la elegibilidad de la queja y confianza institucional.** La Secretaría debería colaborar con WWF Estados Unidos para garantizar que el FPN revise su política del MRQ, mediante una consulta significativa con el personal, a fin de ajustarla a los requisitos del GCF para crear un MRQ con perspectiva de

género y centrado en las víctimas. La política revisada debería abordar los requisitos de elegibilidad de las quejas, incluidas las quejas verbales y anónimas; los requisitos de documentación; el recurso a investigadores independientes externos para las denuncias por violencia de género/EAAS de alto riesgo; las funciones y responsabilidades de la Mesa de Género; los procedimientos para gestionar los conflictos de intereses y proteger al personal; las vías para elevar las quejas a instancias superiores; la divulgación periódica de los resultados del MRQ y las actividades recurrentes de desarrollo de capacidades.

134. WWF Estados Unidos y el FPN deberían examinar conjuntamente las quejas recibidas durante el período del proyecto que se refieran a personas que participan en él y, en caso necesario, reclasificarlas con arreglo a los criterios de admisibilidad revisados. El FPN deberá comunicar los resultados obtenidos y las medidas correctivas con plazos concretos a WWF Estados Unidos, que, a su vez, deberá transmitir de forma confidencial las actualizaciones pertinentes al GCF. Para restablecer la confianza en la institución, el FPN también debería establecer un procedimiento para informar a la Dirección Ejecutiva del FPN sobre las reclamaciones que se hayan elevado a un nivel superior o que presenten un alto riesgo, y considerar la posibilidad de crear un comité asesor externo sobre gobernanza.

135. **Recomendación 2 (R.2): Evaluación independiente del SGAS y plan de medidas correctivas** La Secretaría colabora con WWF Estados Unidos para que el FPN encargue una evaluación externa, independiente y formal del SGAS del FPN, que abarque lo siguiente: políticas de RR. HH. (gestión del desempeño, procedimientos disciplinarios, acoso, represalias); capacidad de los integrantes de la Mesa de Género para atender casos de violencia de género/EAAS; cumplimiento con la presentación de informes como lo impone la Ley 2365, y la política y un registro del funcionamiento del MRQ. Los resultados deben servir de base para la creación de un plan de medidas correctivas (PMC) presupuestado, que se divulgue públicamente, se incorpore en el plan de trabajo del proyecto HECO y aborde lo siguiente: tolerancia cero frente a la violencia de género/EAAS y represalias; un Código de Conducta firmado por todos los directivos y el personal de campo; cláusula contractual sobre prácticas prohibidas; formación obligatoria y significativa sobre acoso para directivos (incluido el personal directivo superior) y reanudación y fortalecimiento de la aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS bajo la dirección de un especialista debidamente capacitado, con supervisión independiente de las decisiones sobre la elegibilidad de los casos.

4.4.3 Cuestión 2: Trabajo y condiciones laborales: acoso en ámbito laboral y represalias

136. **Resumen:** El demandante planteó inquietudes relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales más allá de la ausencia de un MRQ adecuado en el lugar de trabajo, entre ellas: (a) una escalada de las acciones del personal del FPN que se percibió como acoso en el lugar de trabajo, y (b) la no renovación del contrato de plazo fijo del demandante sin la justificación adecuada sobre el desempeño, que se consideró una represalia por sus esfuerzos de impulsar la investigación de las presuntas denuncias por violencia de género/EAAS.

137. Las hechos específicos que se denuncian como presunto acoso en el lugar de trabajo son: acceso indebido o no autorizado a materiales confidenciales conservados en la computadora del demandante; reformateo sin autorización de su computadora; robo de equipo de trabajo personal; conducta agresiva e irrespetuosa que consistió en la tergiversación de los hechos relacionados con la puesta en marcha del Protocolo de violencia de género/EAAS; falta inadecuada de una comunicación formal de parte del personal directivo superior del FPN en lo concerniente a las decisiones destinadas a aislar al demandante; negativa de parte del personal

directivo superior o equipo de RR. HH. de evaluar formalmente el desempeño laboral o considerar opciones para su reparación antes de la no renovación, y las medidas subsiguientes que tomó el FPN que afectaron la reputación profesional del demandante en Colombia.

138. El MIR también observa que el nivel elevado de rotación en el equipo del proyecto HECO plantea interrogantes más generales sobre la capacidad del FPN de gestionar el proyecto en cumplimiento con las políticas del GCF sobre el trabajo y las condiciones laborales. A continuación, se abordan estos factores contextuales.

Revisión fáctica

139. El 20 de febrero de 2024, se consideró que el demandante, que firmó un contrato de plazo fijo de un año, poseía conocimientos especializados únicos en materia de violencia de género/EAAS, y la EA lo aprobó como el principal candidato[157]. Además de su principal responsabilidad como especialista en género que se encargaba de la aplicación del PAG de HECO, se lo convocó para que colaborara con el diseño y el proceso de aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS. La evaluación durante el período de prueba de tres meses arrojó una elevada satisfacción del FPN con su desempeño[158], y jugó un papel esencial a la hora de lograr que la Dirección Ejecutiva del FPN aprobara el Protocolo en julio de 2024, participó en el desarrollo de un plan de formación y contenido de sensibilización para todo el personal y participó en la creación de una encuesta de diagnóstico para el personal que aprobó el personal directivo del FPN. El FPN indica que al demandante se le asignó la coordinación de la Mesa de Género. Durante el período de siete meses de febrero a agosto de 2024, no hubo indicios de que al FPN le preocupara su desempeño.

140. Las tensiones en el FPN surgieron después de que comenzaron las jornadas de socialización del Protocolo y el personal directivo tuvo conocimiento de las denuncias de violencia de género/EAAS que se formularon en la encuesta. En septiembre de 2024, se interrumpieron las jornadas de socialización del Protocolo[159]. En una reunión de la Dirección Ejecutiva del 4 de septiembre de 2024, el demandante presentó los resultados agregados de la encuesta que indicaban que varios encuestados habían denunciado presuntos hechos de EAAS y que la mayoría de los encuestados informó de que sentían incomodidad al hablar de cuestiones de género y violencia[160]. En las actas de la reunión se indica, sin prueba alguna, de que la mayoría de los casos ya se había resuelto o involucraban a exempleados[161], lo que sugería que no era necesario hacer seguimiento. En las actas de la reunión del 4 de septiembre de 2024, se menciona una sugerencia del personal directivo del FPN de que el FPN podría aprovechar la conducta predominantemente positiva de todo su personal y alentó a la Mesa de Género a que se cerciorara de que los talleres sobre el Protocolo fomentaran el debate abierto y la reflexión crítica, teniendo en cuenta las diversas perspectivas y cosmovisiones presentes en Colombia. [162] El demandante recomendó que el FPN informara sobre los casos y activara la Mesa de Género para que se investigaran los

[157] *Curriculum vitae* del demandante y cartas de recomendación de antiguos empleadores.
[158] Evaluación de desempeño durante el período de prueba del especialista en género, 26 de abril de 2024. El demandante recibió un puntaje promedio elevado de 4.92 sobre una escala de 1 a 5 en 8 competencias distintas.
[159] Correo electrónico con fecha del 2 de septiembre que RR. HH. envió al personal del FPN anunciando la decisión de reprogramar la próxima jornada prevista de socialización del Protocolo.
[160] Actas de la reunión de la Dirección Ejecutiva del FPN, 4 de septiembre de 2024. El MIR señala que los atributos del archivo de MS Word indican que este documento puede haber sido creado o modificado el 2 de mayo de 2025. La pregunta que contenía la encuesta indagaba lo siguiente: “en una escala de 1 a 10, en la que 1 significa 'no me siento cómodo/a' y, 10 'me siento muy cómodo/a', ¿cuán cómodo/a se siente cuando habla sobre la violencia de género o el acoso sexual en el lugar de trabajo?”.
[161] *Op. cit.* pág. 4. No se envió ninguna prueba de cómo se resolvieron los casos.
[162] *Op. cit.* pág. 4.

presuntos hechos señalados en virtud del Protocolo y en consonancia con la obligación de informar los hechos que impone la Ley 2365.

141. En varias ocasiones, el demandante intentó reunir a la Mesa de Género, pero no lo logró, debido, en parte, a dificultades de planificación, pero también a que algunos integrantes no estaban de acuerdo con que las denuncias anónimas constituyeran quejas que reunían los requisitos de elegibilidad. Tras este episodio, en septiembre se llevó a cabo otra reunión —aproximadamente una semana después de la reunión del 4 de septiembre de 2024—, que contó con la asistencia del personal directivo superior del FPN y del proyecto HECO. Esta reunión, que se convocó para exigir que se procediera con la investigación y se reanudaran las jornadas de formación, concluyó en un ambiente cordial; y el personal directivo del FPN anunció que toda decisión se tomaría en una sesión plenaria de la Mesa de Género al día siguiente[163]. No obstante, el demandante indicó que el Protocolo establecía que se podían plantear quejas de forma anónima y, dado que el FPN ahora tenía conocimientos de estos casos, la Ley 2365 de Colombia obliga al FPN a que las tramite. El demandante advirtió que el FPN podría ser responsable por no comunicar estos hechos ni tomar las medidas de precaución ante los casos señalados de violencia de género/EAAS. El MIR entiende que la responsabilidad específica de los empleadores privados que no denuncian casos de violencia de género/EAAS es sobre todo de carácter civil y administrativo, y la responsabilidad penal solo se aplica en situaciones de encubrimiento activo —en virtud del artículo 446 del Código Penal— o complicidad en la conducta punible.

142. No obstante, en la reunión del 12 de septiembre de 2024, el personal directivo superior del FPN se rehusó a autorizar las investigaciones de las acusaciones de violencia de género/EAAS y anunció que extendería la prórroga de las jornadas de socialización. En vez de hablar de las opciones para atender las quejas de los presuntos hechos de EAAS, la reunión se centró en las acusaciones que esgrimió el personal superior del FPN respecto de la conducta indebida del demandante. Las acusaciones de que el demandante llevó a cabo las jornadas del Protocolo de manera sesgada, cerrada y sin autorización fueron refutadas por las pruebas que presentó en la reunión y por la correspondencia del 7 de octubre de 2024 que envió a la Mesa de Género.

143. Las partes disienten en cuanto a la descripción del entorno laboral durante este período de la relación de empleo. El demandante sostiene que, tras su insistencia en proceder con la investigación de los casos de EAAS denunciados, tuvo dificultades para desempeñar sus funciones y hubo un deterioro del entorno de trabajo. El demandante percibió que la crítica sostenida era una tentativa para intimidar y lograr que se retractara de sus recomendaciones. La falta de apoyo y la incapacidad de cumplir con las responsabilidades que le habían asignado en el cargo de especialista superior en género de la Mesa de Género le generaron angustia; asimismo, indicó que tenían la intención de revocar este cargo y rechazar su participación en la aplicación del Protocolo, dado que era una esfera perteneciente al FPN. Indicó que intentó enfocarse en sus principales responsabilidades en el PAG, que incluían impartir formación y difundir las normas y prácticas para tratar las denuncias por violencia de género/EAAS en el proyecto HECO en consonancia con el Protocolo.

144. El FPN, por su parte, sostiene que todo el deterioro del entorno laboral fue resultado de las dificultades del demandante con las relaciones interpersonales y del desacuerdo sobre la metodología de la formación sobre el Protocolo. El FPN afirma que no recibió ninguna queja formal sobre las condiciones laborales durante la vigencia del cargo del demandante y que la organización mantuvo un entorno laboral coherente con sus políticas internas y normas aplicables.

[163] Entrevistas a participantes de las reuniones. El FPN no envió las actas de la reunión del 10 de septiembre.

145. Tras la reunión del 12 de septiembre de 2024, el demandante denunció intentos de acceso remoto sin autorización a su computadora de trabajo y tomó medidas para reforzar la seguridad de los archivos que contenían la información de las personas que habían presentado denuncias por violencia de género/EAAS a través de la cuenta de correo electrónico específica del Protocolo que estaba bajo su supervisión. El 15 de octubre de 2024, el administrador de TI bloqueó su acceso al sistema de datos en línea sin previo aviso. Como respuesta, el equipo de informática reformateó su computadora sin brindar una explicación satisfactoria de la causa. Posteriormente, el FPN concluyó el 16 de octubre de 2024, sobre la base de un examen informático de la situación, que las inquietudes del demandante se debían a una posible falta de comprensión o en un error técnico (una supuesta incompatibilidad entre la cuenta de correo del Protocolo y la personal) y que le ofrecieron brindarle formación en informática, pero fue rechazada[164]. El 2 de octubre de 2024, el demandante denunció que de su espacio de trabajo le habían substraído los auriculares proporcionados para el desempeño de sus tareas. El FPN revisó las imágenes de televisión en circuito cerrado, pero indicó que no halló evidencia del robo y que los auriculares se habían desvinculado de su sistema informático[165].

146. Tras estos episodios, el demandante se concentró en desempeñar funciones esenciales para poder cumplir con los entregables del PAG de HECO hasta el fin de su contrato, lo que comprendió la redacción de los términos de referencia para la elaboración de estudios de referencia en materia de género, la coordinación con los socios de HECO en lo tocante a la creación de capacidades en género y cambio climático, la aportación de sugerencias y conocimientos especializados en la elaboración de otros protocolos y documentos operativos pertinentes, y la entrega del informe anual de desempeño (IAD). Este trabajo transcurrió sin el apoyo esperado del grupo técnico de género, ya que WWF Colombia no había renovado el contrato de su especialista en género, PNNC no había designado su propio especialista, y el coordinador del proyecto HECO renunció en diciembre de 2024, con lo cual el demandante quedó privado de una fuente esencial de apoyo institucional.

147. El 7 de octubre de 2024, de conformidad con la obligación de informar que impone la Ley 2365, el demandante envió al personal directivo superior del FPN y a la Mesa de Género un detalle por escrito de los presuntos casos de violencia de género/EAAS, así como de los inconvenientes que impedían que se investigaran[166]. La Mesa de Género concluyó que no era necesario realizar otras investigaciones, pero recomendó que se tomaran determinadas medidas correctivas[167]. El FPN afirma que el demandante nunca empleó los canales oficiales del mecanismo de PQRRS para formular una reclamación, y es por ello que no se pudieron tratar formalmente los problemas planteados en la última queja que se envió a WWF Estados Unidos y al MIR[168].

148. El 18 de enero de 2025, recurrieron al demandante para que regresara de sus vacaciones programadas a fin de que ayudara al FPN a preparar el IAD del proyecto FP203[169] y se le informó

[164] Correspondencia entre el demandante y el departamento de TI del FPN. Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025.

[165] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025, en la que se adjunta el comprobante de desvinculación de los auriculares, con fecha del 3 de octubre de 2024.

[166] Correspondencia del demandante enviada el 7 de octubre a la Mesa de Género del FPN, mencionada en las actas de la reunión de la Mesa de Género del 25 de octubre de 2025.

[167] Actas de la reunión de la Mesa de Género, 25 de octubre de 2025.

[168] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025.

[169] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025. El FPN suministró pruebas justificativas, como la comunicación de la suspensión de las vacaciones, el plan de entrega de los informes y la comunicación formal de la no renovación.

que no se le renovaría el contrato. El 19 de febrero, el demandante presentó una reclamación a WWF Estados Unidos y a la Unidad de Integridad Independiente (UII) del GCF, en la que alegaba que su desempeño durante el plazo del contrato había sido satisfactorio y describía el acoso y las represalias que percibía en el lugar de trabajo por haber denunciado y elevado los presuntos hechos de EAAS a instancias superiores. El 20 de febrero de 2025, su contrato no fue renovado, y el demandante no recibió una explicación de la causa. Entre septiembre de 2024 y la fecha de finalización del contrato, el personal directivo superior del FPN no demostró esfuerzo alguno por comunicar de manera formal los problemas de desempeño o considerar opciones para subsanarlos. El MIR señala que tras la no renovación del contrato de empleo del demandante, se volvió a publicar la vacante para el puesto, cuyos términos eran bastante similares.

149. El FPN niega la descripción de los hechos del demandante, puesto que asegura que la encuesta realizada en julio de 2024 constituyó una herramienta preventiva e informativa más que un mecanismo formal para plantear quejas. De acuerdo con el FPN, la información recogida en la encuesta no cumplía con los requisitos necesarios para iniciar un proceso formal de investigación, y el demandante no presentó las quejas a través de los canales oficiales designados para ese fin.

150. Sobre la base de este fundamento, el FPN sostiene que, en el lapso de la relación de empleo con el demandante, no se recibieron quejas formales que hubiesen requerido la activación de los procedimientos correspondientes del Protocolo para atender las inquietudes que plantea el demandante. El FPN afirma que la acusación del demandante de un "entorno laboral estresante" carece de fundamento y destaca las medidas de salud y bienestar que le ofrecieron al demandante. El FPN brinda una descripción distinta del comportamiento en la oficina del demandante, en la que señala un "comportamiento agresivo e intimidatorio" que implicaba una falta de respeto hacia el personal directivo y los empleados[170]. El FPN alega que el demandante expresó el deseo de dejar de participar en las actividades relativas a los asuntos de género y se apartó de las interacciones cotidianas con el resto de los integrantes del equipo de HECO.

151. Además, el FPN sostiene que la no renovación del contrato no se debió a los hechos descritos por el demandante, sino que se basó en consideraciones propias del proyecto —concretamente, la idoneidad del demandante para desempeñar las funciones clave para las que fue contratado, incluida la formación y la interacción con entidades de diversa composición de género y étnica— y fue plenamente conforme con el Código Sustantivo del Trabajo en lo relativo a los contratos de duración determinada[171]. El FPN asevera que, dado que se conocía la fecha de finalización del contrato y fue acordada por ambas partes desde el principio, su caducidad constituyó una terminación legítima en vez de un despido, y, por lo tanto, se llevó a cabo de conformidad con las disposiciones aplicables que rigen los contratos de plazo fijo[172].

Análisis de la política aplicable del GCF

152. La ND 1 se aplica a la identificación, la gestión y la mitigación de los riesgos del trabajo y en el ámbito laboral en el proyecto HECO, que exigen que el FPN cuente con la capacidad organizativa y la competencia para garantizar un SGAS funcional, que permita detectar y corregir cualquier situación de incumplimiento con las políticas de protección[173]. La ND 2 establece la protección

[170] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025.
[171] Artículo 61, párrafo c) del Código Sustantivo del Trabajo que fue reemplazado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990. Para respaldar su declaración, el FPN envió un documento de un asesor jurídico externo en el que ofrecía un análisis detallado sobre la base de la evidencia disponible y las normas de confidencialidad aplicables. El FPN también presentó un análisis legal de la decisión de no renovación del contrato.
[172] Análisis legal de represalias a cargo de terceros, presentado al FPN en noviembre de 2025.
[173] ND 1 de la CFI, párrs. 7, 17-18.

contra la discriminación[174] y exige la provisión de condiciones de trabajo y términos de empleo razonables, así como la adopción de medidas para prevenir y enfrentar el acoso, la intimidación y la explotación, especialmente con respecto a las mujeres[175]. La principal medida contra el acoso y las represalias en el lugar de trabajo es la provisión de un MRQ que funcione "sin represalia alguna"[176]. La ND 2 además establece la ejecución de políticas y procedimientos de recursos humanos apropiados para su fuerza laboral y de conformidad con la legislación nacional[177], incluidos los procedimientos formales para la evaluación de desempeño del trabajador como base para el ascenso o la sanción y el mantenimiento adecuado de registros[178].

153. El demandante aduce acoso y represalia en el lugar de trabajo, que, aunque se relacionan, pertenecen a distintas categorías de la conducta de incumplimiento de la ND 2[179]. El acoso se define ampliamente como una conducta indeseada que, en el entorno laboral, designa "*un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico*"[180]. Colombia es signataria del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso[181], en el que se define al acoso y a la violencia en el lugar de trabajo como comportamientos inaceptables —ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida—, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, y comprende a todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual y se extiende más allá de la oficina física a los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, las actividades de formación y las comunicaciones relacionadas con el trabajo. El acoso puede incluir hostigamiento, intimidación o conducta hostil que vulnera la dignidad de un trabajador o crea un entorno laboral ofensivo, humillante o amenazante[182]. La represalia es una medida adversa que se toma contra un trabajador porque dicha persona participó en una actividad protegida, en este caso, denunciar una conducta indebida y señalar las acusaciones de posibles actos de violencia de género/EAAS para que los trate el FPN. La ND 2 exige que los clientes no aprueben los actos de represalia, y la legislación colombiana los prohíbe. [183]

---

[174]Como el género, la raza, la nacionalidad, la extracción étnica, social e indígena, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.
[175] ND 2 de la CFI, párrs. 10, 15.
[176] ND 2, párr. 20.
[177] ND 2, párrs. 8-9, y Nota de Orientación G13-G20.
[178] ND 2, párr. 8-9.
[179] ND 2, párrs. 15, 20 y 23.
[180] Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, artículo 1, apartado (a), que se adoptó el 21 de junio de 2019, y entró en vigencia el 25 de junio de 2021. El Convenio 190 de la OIT, que se menciona en la PAS revisada del GCF, fue ratificado por Colombia.
[181] Colombia ratificó el Convenio 190 de la OIT, el 11 de junio de 2025. Véase: https://uniglobalunion.org/es/news/colombia-house-of-representatives-approves-ilo-convention-190-in-final-debate/.
[182] Banco Mundial*, Política sobre la erradicación del acoso (FYI/94/020, revisión: mayo de 1997. Sección 2.1.)* *https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/wbsh.pdf*. El MIR señala que en el Protocolo del FPN se precisan más de 30 acciones que pueden considerarse una forma de violencia de género/EAAS (un único tipo relevante de acoso).
[183] Ni en la ND 2 ni en la PAS revisada se especifica un estándar probatorio distinto para las represalias, lo que, por lo tanto, difiere del requisito del GCF de cumplir con la legislación nacional. En la recomendación núm. 206 de la OIT (R206), que acompaña al Convenio 190 (párr. 8), se aconseja que los Estados consideren revocar la carga de la prueba en los casos de represalias que recaen en los empleadores, quienes deben demostrar que la medida adversa no fue una represalia una vez que el trabajador haya aportado indicios

154. La ND 2 exige que el FPN cumpla con la legislación nacional de empleo y acate el estándar aplicable más elevado[184]. En virtud de la legislación colombiana, un contrato de plazo fijo puede terminar legalmente tras su fecha de vencimiento siempre y cuando el empleador notifique por escrito la no renovación, con una antelación no inferior a 30 días (artículo 46, Código Sustantivo del Trabajo), y la expiración del plazo pactado constituye un motivo válido de terminación conforme al artículo 61[185]. No obstante, el cumplimiento formal con estos requisitos no impide efectuar un análisis jurídico más detallado: la no renovación aún puede ser impugnada cuando las pruebas indiquen que el mecanismo contractual se utilizó para ocultar un motivo ilícito, como las represalias. Las restricciones pertinentes comprenden la prohibición del acoso y represalia en el lugar de trabajo en virtud de la Ley 1010 de 2006, garantías de protección constitucional de la dignidad, igualdad y debido proceso, y la ejecución de buena fe conforme al artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo y 1603 del Código Civil. En la Ley 2365 de 2024, en vigencia al momento de la no renovación, además se refuerzan las protecciones contra represalias y es pertinente a los fines del análisis de las acusaciones del demandante.

155. El MIR se basó en el marco jurídico colombiano y en su propia norma aplicable en materia de prueba para analizar las represalias sufridas por el demandante en el ámbito laboral. La legislación colombiana establece un marco de evaluación y un estándar probatorio para los casos de represalias, que exige que se demuestre que la conducta (p. ej., un empleado presenta una reclamación o denuncia una conducta indebida) es seguida de una medida adversa (el empleado se ve sometido a un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio o humillante) dentro de un plazo concreto y con un vínculo causal entre ambas acciones[186]. Las Leyes 1010 y 2365 de Colombia y las sentencias conexas de la Corte Constitucional establecen un procedimiento para evaluar la ruta causal y demostrar el **vínculo causal** entre la represalia en el lugar de trabajo —cuyas formas comunes comprenden el despido, el descenso de categoría, la exclusión de oportunidades y las evaluaciones de desempeño negativo— y una actividad protegida, según las pruebas circunstanciales ("indicadores")[187]. En la revisión del MIR de las pruebas de represalia y acoso, se evaluarán los indicadores de una ruta causal como se señala en la legislación nacional, los cuales, de confirmarse, trasladarán la carga de la prueba al empleador para que demuestre que la no renovación del contrato se basó en razones objetivas y legítimas[188].

156. La ND 2 y la legislación colombiana no exigen de manera explícita que se deba dar una explicación al empleado y al GCF con los consiguientes registros de empleo y terminación, así como un documento sobre el desempeño. Cuando se presenta una acusación de represalia, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que cualquier medida laboral adversa se debió a una causa legítima independiente de la queja. La evaluación de desempeño permite que la defensa del empleador frente a una acusación de represalia cobre mayor sentido y se pueda verificar. [189] El MIR analizará si estas garantías de protección se aplican al demandante

---

suficientes. La orientación sobre procedimientos para la evaluación de represalias conforme a las Leyes 1010 y 2365, y sentencias conexas sigue la establecido en la R.206 de la OIT y se describe en el anexo IV.

[184] ND 2, párr. 16.

[185] Artículo 61 que posteriormente fue enmendado por la Ley 2466 de 2025. Dado que el contrato de empleo del demandante caducó el 20 de febrero de 2025, el análisis se rige por el marco jurídico en vigencia en ese momento; no se aplica la Ley 2466.

[186] Véase el anexo IV. Opinión y análisis de las leyes laborales de Colombia para obtener una descripción detallada. Las Leyes 1010 (2006) y 2365 (2024) y las sentencias nacionales conexas brindan el fundamento jurídico para evaluar las represalias asociadas a las denuncias por violencia de género/EAAS.

[187] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-141 de 2024, párr. 151.

[188] Corte Constitucional de Colombia, sentencia SU-067 de 2023, párrs. 158-162.

[189] Véase el anexo IV. Opinión y análisis del especialista en derecho. Los documentos que pueden respaldar la defensa de un empleador contra una acusación de represalia son los siguientes: Registros de evaluaciones de

en virtud de su papel en la presentación de su propia queja y las posibles reclamaciones de otros trabajadores del FPN.

157. El derecho laboral colombiano no impone a los empleados la obligación general de realizar y documentar formalmente evaluaciones periódicas de desempeño, al margen de las decisiones de rescisión del contrato. Esta medida queda a discreción del empleador y a lo que se haya acordado en el contrato, las normas internas de trabajo o la política de la empresa. Sin embargo, cuando se presenta una acusación de represalia, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que cualquier medida laboral adversa se debió a una causa legítima independiente de la queja. Los registros de evaluaciones de desempeño antes de que se presentara la queja (si los hubiera), que demuestren antecedentes de empleo objetivo y constantes, pueden respaldar la defensa del empleador[190].

158. No obstante, el MIR señala que el propio FPN adujo que los problemas de desempeño fueron un factor en la decisión de no renovación, lo cual justifica su análisis en virtud de la ND 2 y del acuerdo subsidiario. El demandante, que según el ESMF debe posee conocimientos especializados, tenía responsabilidades importantes como integrante esencial del equipo de HECO, y la terminación de su contrato tras un año no es consistente con una "expiración natural"[191]. Las políticas del GCF y el acuerdo subsidiario con WWF Estados Unidos exigen una explicación de los cambios importantes en el equipo de HECO[192], y el MIR considera relevantes las pruebas del desempeño del empleado para verificar el vínculo causal entre la actividad protegida en el entorno laboral de un puesto necesario de HECO y la decisión del FPN de no renovar el contrato de un empleado, lo cual se considera un cambio significativo.

Análisis

159. Es razonable plantear que el papel del demandante como el receptor designado de las reclamaciones en virtud del Protocolo del FPN, así como de su accionar para remitir la información al personal superior decisorio a través de canales internos formales, corresponda al concepto ampliado de condición protegida que se establece en la sentencia T-141 de 2024 de la Corte Constitucional de Colombia[193]. En resumen, la Ley 2365 designa como actividad protegida la recepción, presentación, tramitación o facilitación de la tramitación y remisión de situaciones sensibles de violencia de género/EAAS al personal directivo superior del FPN a través de canales formales, al margen de si las presuntas situaciones de EAAS en cuestión se denunciaron a través de canales formales o informales[194]. La sentencia otorga protecciones especiales contra represalias a las personas involucradas en la actividad protegida, lo que comprende las restricciones en la terminación del contrato dentro de los seis meses de presentar una queja. En

---

desempeño antes de que se presentara la queja (si los hubiera), que demuestren antecedentes de empleo objetivo y constantes; advertencias previas por escrito, memorandos o procedimientos disciplinarios que se hayan registrado debidamente y se hayan comunicado al empleado de manera formal; actas de reuniones del comité supervisor o registros de reorganización estructural; decisiones que expliquen cualquier cambio en las condiciones laborales del empleado; comunicaciones internas y correos electrónicos correspondientes al marco temporal de las decisiones laborales cuestionadas; documentación que demuestre que empleados en similar situación recibieron un trato semejante ante circunstancias parecidas.

[190] Véase el anexo IV.

[191] Correspondencia del FPN con el MIR en relación con el caso C0015-Colombia, 1 de agosto de 2025; y memorandos legales y evaluaciones técnicas conexas.

[192] En el acuerdo subsidiario entre WWF Estados Unidos y el FPN, se conviene, además, no bien se tenga conocimiento de dicho hecho, en informar de inmediato a WWF Estados Unidos de **cualquier cambio de personal clave, como el especialista en género de la PMU.**

[193] Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-141 de 2024.

[194] Véase el anexo IV. págs. 13-14.

virtud del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, si la no renovación de un contrato se produce dentro de los seis meses posteriores al ejercicio de la actividad protegida se presume como represalia e invierte la carga de la prueba hacia el FPN.

160. El FPN ha aportado al MIR las pruebas que indican su cumplimiento con el derecho laboral colombiano[195]; además, señaló las prácticas actuales que, según el FPN, ofrecen un entorno laboral sano y seguro; recibió, analizó y resolvió las quejas de acoso en el lugar de trabajo a través de soluciones de mutuo acuerdo; promovió medidas preventivas; documentó las reuniones del comité y el seguimiento de los casos; dictó cursos para la creación de capacidades del personal, y llevó a cabo talleres anuales sobre el acoso en el lugar de trabajo y la igualdad de género.

161. La justificación del FPN para la no renovación se basa en una serie de reclamos subyacentes, que se examinan a continuación: 1) el comportamiento del demandante fue inapropiado, irrespetuoso y constituyó un desempeño laboral insatisfactorio que no se consideraba una actividad protegida; 2) este comportamiento de la oficina indicó riesgos futuros de desempeño en el compromiso de campo con las comunidades y socios indígenas; 3) el demandante no presentó una queja a través de canales formales; 4) continuidad del rol, sin alternativas a la no renovación, debido en parte a que el demandante se rehusó a presentar una reclamación a través del mecanismo de PQRRS; 5) no renovación del contrato, basado expresamente en el mal desempeño, y 6) la continuidad del papel del proyecto HECO.

162. **Cambio en el tratamiento del desempeño laboral después de una actividad protegida:** Antes de septiembre de 2024, el FPN solo aportó pruebas positivas del desempeño del demandante, y resaltó su experiencia y liderazgo en la elaboración del Protocolo de violencia de género/EAAS. Las percepciones del personal directivo del FPN cambiaron en respuesta a las reacciones del personal a la aplicación del Protocolo: la misma experiencia y dirección procedimental que antes había recibido elogios fue reformulada como "inflexible", "acusatorio" y "sancionador". El FPN calificó la conducta del demandante como el reflejo de "dificultades en las relaciones internas" y "episodios de comunicación inapropiada" que surgieron, en particular, en el contexto de las jornadas de socialización del Protocolo[196]. El momento de este cambio coincide directamente con el desacuerdo emergente sobre cómo responder a las pruebas de posibles incidentes de violencia basada en género y acoso sexual dentro del FPN.

163. El MIR considera que el FPN no proporciona pruebas suficientes para respaldar los reclamos de comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo del demandante. El FPN afirma que la facilitación de las jornadas del Protocolo por parte del demandante tendió a favorecer a las mujeres, fue incompatible con un guion aprobado y contribuyó a los conflictos entre el personal. El FPN hace referencia a la asistencia y la realización de controles propuestos por el demandante para las sesiones del Protocolo, varios de los cuales fueron rechazados por el equipo, por ser incompatibles con el entorno basado en la confianza que creían que las sesiones requerían. Las pruebas aportadas por el demandante que cuestionan los reclamos del FPN sobre la facilitación de la sesión dejan lugar a dudas, a juicio del MIR, en cuanto a la contundencia de cualquier presunta conducta indebida. Además, la mayoría de las medidas de gestión del tiempo de reunión que fueron propuestas para garantizar resultados productivos en las reuniones —algunas de las cuales fueron adoptadas por el grupo— parecen rutinarias y razonables por el nivel de importancia que el personal directivo del FPN otorga a la asistencia del personal, y no constituyen una prueba de conducta indebida.

164. Un exmiembro del equipo de HECO que trabajó en estrecha colaboración con el demandante proporcionó al MIR una descripción positiva de su comportamiento en el lugar de trabajo,

[195] Correspondencia con el MIR en relación con el caso C0015-Colombia, 1 de agosto de 2025.
[196] Presentación del FPN al MIR, 23 de abril de 2026.

calificándolo como experto, trabajador, respetuoso y comprometido con el trabajo en favor de la igualdad de género[197]. Destacaron el profesionalismo del demandante, la apertura a nuevas ideas y la sensibilidad para abordar cuestiones difíciles como factores en un desempeño laboral positivo en general. Asimismo, el personal de la EA no solo no dio a conocer ninguna prueba de comportamiento conflictivo en las reuniones mensuales de coordinación de salvaguardas, sino que, también, se estaba avanzando en los entregables del PAG. Los miembros de WWF Colombia y de PNNC informaron tener una relación de trabajo positiva con el demandante. En la documentación y las entrevistas relacionadas con las reuniones del 4 y 10 de septiembre de 2024, se describe una interacción profesional y respetuosa en torno a temas delicados relacionados con la violencia de género/EAAS, sin que haya indicios de preocupación por el comportamiento del demandante[198].

165. Por el contrario, las acusaciones realizadas por el FPN de comportamiento agresivo e intimidatorio en las reuniones del 4 y 12 de septiembre de 2024[199] no están debidamente documentadas en las actas de la reunión, que omiten la decisión fundamental —la negativa de un integrante del personal directivo superior a investigar las reclamaciones identificadas sobre violencia basada en género y acoso sexual— que era la presunta prioridad de la reunión. Esta omisión altera fundamentalmente el contexto en el que ocurrió el intercambio, en el que un empleado había elevado las denuncias delicadas de acoso sexual a instancias superiores y estaba encontrando resistencia institucional. El FPN presentó al MIR dos versiones del acta de la reunión del 12 de septiembre de 2024, que son contradictorias, carecen de información sobre cómo se adoptaron las decisiones, no se comunicaron al demandante para su verificación y una de ellas parece haberse presentado de forma extemporánea. El MIR cuestiona el rigor técnico de estos documentos como una representación completa o fiable de un acta de esa reunión[200].

166. La posterior presentación del FPN al MIR de la historia legal previa del demandante para sugerir la existencia de antecedentes litigiosos[201] es, de acuerdo con el análisis del MIR, una caracterización errónea: los casos anteriores reflejan experiencia en el debido proceso en materia de derechos humanos y la defensa del cumplimiento de políticas, no un comportamiento malicioso. El MIR considera que no hay suficiente documentación creíble para fundamentar las acusaciones presentadas por el FPN de problemas de comportamiento en el lugar de trabajo con el demandante, en particular, dada la base de pruebas más amplia y el lenguaje diferencial que el FPN empleó con los empleados acusados de violencia de género y EAAS (“asertivo”, “no

[197] En la descripción del puesto y en el contrato del especialista en violencia de género y EAAS, no se menciona el Protocolo de violencia de género/EAAS para el FPN como un entregable específico.
[198] Actas de la reunión de la Dirección Ejecutiva del FPN, con fecha de 4 de septiembre de 2024.
[199] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025, pág. 5; Actas de la reunión de la Dirección Ejecutiva del FPN, con fecha 12 de septiembre de 2024.
[200] Se compartieron dos documentos con el MIR relacionados con la reunión del 12 de septiembre de 2024. El primero de ellos, titulado “Actas de la reunión sobre género”, no muestra un programa, participantes ni atribuye contenido a participantes específicos. El contenido de este documento es similar, aunque no coincide con el del segundo documento, “Reunión de seguimiento: Dirección Ejecutiva del FPN”, también con fecha del 12 de septiembre de 2024, pero que incluye un orden del día, la lista de participantes y la atribución de algunos comentarios al demandante. En ninguno de los dos documentos, se indica con claridad si se tomaron decisiones en relación con las jornadas de formación sobre el Protocolo o la investigación de las presuntas quejas. El MIR remarca que estas decisiones están excluidas del acta de la reunión. Las actas de la reunión no se compartieron con el demandante ni en su versión preliminar ni después de ser finalizadas para corroborar su exactitud.
[201] Reunión del MIR con el personal del FPN. Se puede acceder a las referencias de casos en el sitio web de la Rama Judicial de Colombia, en la Consulta de Procesos Nacional Unificada, las cuales fueron revisadas por un especialista en derecho laboral colombiano.

consciente de su tono de voz", "siguiendo sus instintos", "solo estaba coqueteando") en comparación con el del demandante ("agresivo", "extremista", "inflexible"). Este patrón de tratamiento diferencial del comportamiento, si se toma a simple vista según la descripción del FPN, es evidencia de un cambio en el tratamiento con motivación de represalia.

167. **Respecto de los problemas de TI y el incidente con los auriculares:** el demandante percibió el acceso no autorizado a computadoras, el reformateo forzado y el robo de auriculares como actos de acoso. El FPN sostiene que los problemas de TI fueron el resultado de un conflicto técnico entre dos cuentas de correo electrónico institucionales[202] y que no se encontró ninguna intención maliciosa. Sin embargo, el MIR menciona que la persona que respondió al demandante fue uno de los empleados del FPN implicados en múltiples acusaciones de violencia basada en género y acoso sexual, y la persona que enfrentó tales acusaciones en la segunda formación sobre el Protocolo, un conflicto de intereses circunstancial que justificaba una garantía más detallada de que el conflicto no había afectado la integridad de la respuesta del FPN. No se ofrecieron esa garantía[203]. El FPN no ha aportado pruebas suficientes para explicar el diagnóstico de los problemas de TI o justificar las medidas adoptadas para remediarlos[204]. Del mismo modo, la investigación del robo de auriculares que el FPN llevó adelante parece reflejar una falta de interés apropiado en responder a un incidente potencialmente grave en el lugar de trabajo[205]. **El MIR no puede determinar si estos eventos fueron actos intencionales de acoso.**

168. En conjunto, los indicios apuntan a un cambio en el trato que el FPN dispensó al demandante durante el período de protección. (**paso 2 de la figura 4, anexo IX**).

169. **Cambio en el tratamiento. Supuesto riesgo para las relaciones sobre el terreno:** El FPN justificó la no renovación, en parte, aduciendo que el supuesto comportamiento del demandante probablemente se traduciría en demandas insensibles e impositivas contra las comunidades y socios indígenas, lo que expone el proyecto HECO a un riesgo para su reputación[206]. El MIR considera que esta evaluación no es persuasiva. Fue planteada por el personal del FPN que nunca había visto al demandante sobre el terreno. Por otra parte, nunca se habló sobre este tema con el personal, ni se consideraron arreglos alternativos de mitigación. El demandante tiene un perfil profesional como antropólogo capacitado con 13 años de experiencia en la participación comunitaria directa en cuestiones relacionadas con la violencia basada en género y acoso sexual. Además, el demandante sostiene que, en julio de 2024, se reunió y entrevistó a una líder indígena junto con otro miembro del personal de HECO, y que en dicha ocasión no se planteó ninguna de esas preocupaciones. Algunos miembros del equipo de la EA y de ECO del FPN, junto con otros especialistas en género asociados con el proyecto, descartaron el argumento del riesgo para la reputación[207]. El PAG de HECO también prevé que los consultores locales de género contratados dirijan la participación comunitaria y distribuyan ese riesgo en lugar de concentrarlo.

170. Otros especialistas en género y salvaguardas, tanto anteriores como actuales, vinculados al proyecto HECO han hecho hincapié en que las organizaciones con menos experiencia o confianza en materia de género pueden adoptar un enfoque excesivamente reacio al riesgo a la hora de

[202] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025, donde se citan los correos electrónicos enviados por el Departamento de TI del FPN al demandante con fecha 16 de octubre de 2024.
[203] El FPN compartió con el MIR una evaluación técnica de la presencia del software Hecontrol en los sistemas del FPN, realizada en noviembre de 2025.
[204] La correspondencia por correo electrónico entre el demandante y el Departamento de TI del FPN indica que las dos cuentas de correo electrónico eran compatibles durante varios meses antes del incidente.
[205] Contrato del demandante, prohibiciones, 10.
[206] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025.
[207] Entrevista del MIR al FPN, WWF Colombia y WWF US.

abordar cuestiones de género con las comunidades afrodescendientes o indígenas de Colombia[208]. Esta cautela se ve acentuada cuando las expectativas de incorporación de la perspectiva de género van más allá de la opción segura de la formación para garantizar la reparación de los daños identificables. La propia falta de confianza institucional o de conocimiento de la capacidad técnica del FPN para abordar de manera significativa las cuestiones de género con los socios de HECO puede explicar cualquier riesgo percibido para la reputación más que la competencia o disposición del demandante. El MIR no cuenta con pruebas suficientes para apoyar la creencia que el FPN atribuye al demandante de que exista un riesgo para la reputación, y concluye que la acusación es una forma de acoso que menoscaba su reputación profesional, una prueba más de un cambio en el tratamiento después de ejercer una actividad protegida.

171. **Comunicación de las reclamaciones:** El FPN afirma que el hecho de que el demandante no utilizara el PQRRS para presentar una reclamación eliminó la opción de llevar a cabo una resolución formal. Sin embargo, la conclusión del MIR en la sección 4.4.2 —que el FPN no contaba con un Mecanismo de Reparación de Quejas (MRQ) adecuado en el lugar de trabajo— socava esta afirmación. Muchos integrantes del personal del FPN habían perdido la confianza en el PQRRS[209]. La decisión del demandante de renunciar al PQRRS puso de manifiesto una **falta de confianza** razonable en la objetividad de los miembros clave del comité del PQRRS, que tenían un conflicto de intereses en relación con su reclamación.[210] No obstante, en la comunicación escrita del 7 de octubre de 2024, remitieron al personal directivo superior del FPN y a la Mesa de Género las preocupaciones y recomendaciones expresadas en la reunión del 12 de septiembre de 2024, junto con pruebas justificativas. Esta comunicación formal debió haber activado el procedimiento de PQRRS y diera lugar a una investigación y respuesta formales, pero no fue lo que ocurrió (**paso 3 de la figura 4**)[211].

172. **Continuidad del rol, sin explorar alternativas a la no renovación del contrato:** Entre septiembre de 2024 y enero de 2025, el FPN no hizo ningún intento documentado de comunicar formalmente las preocupaciones sobre el desempeño, ofrecer un proceso de mediación, llevar a cabo una investigación estructurada por las partes sin conflicto de intereses, o elaborar un plan de corrección del desempeño. El MIR no encuentra pruebas de que el FPN haya considerado u ofrecido alguna alternativa a la no renovación del contrato. A la vez, el FPN recurrió al demandante para que siguiera desempeñando su función, incluso le solicitó que interrumpiera sus vacaciones programadas para ayudar a terminar el borrador del IAD.

173. La Ley 2365 de Colombia amplía las protecciones especiales contra las represalias al demandante en el desempeño de su función de acompañamiento a las personas que presentan reclamaciones por violencia de género/EAAS. Las pruebas resumidas en la tabla 4 se basan en la preponderancia de las probabilidades, en otras palabras, que es más probable que improbable

[208] Entrevista del MIR al FPN, WWF Colombia y WWF US.
[209] Párr. 20 20. Véase también CFI, Manual de la ND 2 sobre trabajo y condiciones laborales (en inglés) (2018).
[210] Muy pocos o ningún otro trabajador del FPN, aparte del demandante, tenían la misma visión del proceso interno de toma de decisiones de PQRRS que el especialista en género y EAAS, en el que participaba personal superior relevante que podría haber tenido interés en el proceso sin necesidad de cambiarla. Algunos miembros del Comité de Quejas Internas del FPN eran representantes de empleadores, con un representante de recursos humanos como representante suplente de los empleados en virtud de la Ley 1010. Cada uno de ellos participó en la toma de decisiones de la Mesa de Género que fuera una fuente de tensión en la queja y que tendría un conflicto de intereses en cualquier investigación de quejas.
[211] Tercera reunión de la Mesa de Género del FPN, 25 de octubre de 2024; correspondencia del personal directivo del FPN con el demandante, 25 de octubre de 2024.

que no se hayan ofrecido las protecciones correspondientes. Esta continuidad de sus funciones y la ausencia de medidas alternativas o de protección para hacer frente a la reclamación es coherente con otro indicador de represalias (**paso 4 de la figura 4**).

174. En la tabla 4 del anexo IX, se resumen las pruebas del cumplimiento del requisito de la ND 2 (párrafo 20) de proporcionar un MRQ en el lugar de trabajo que funcione sin miedo a las represalias, y que asegure las protecciones contra represalias para la conducta protegida del demandante.

175. **No renovación del contrato sin documentación donde se demuestre un mal desempeño:** El MIR considera que las pruebas documentadas de un desempeño deficiente son débiles y se basan principalmente en las actas incompletas de la reunión celebrada el 12 de septiembre de 2024. Si bien se reconoce que no obligatorio realizar una evaluación del desempeño para la no renovación de un contrato de plazo fijo[212], el FPN afirma que se revisó una evaluación del desempeño con el demandante. Sin embargo, el MIR no pudo confirmar si se había facilitado dicho documento al demandante[213]. El demandante y otros integrantes del personal conexo declararon al MIR que no se había realizado ni comunicado al demandante ninguna evaluación oficial del desempeño antes de la notificación de no renovación del 18 de enero de 2025[214]. El FPN no invitó al supervisor del demandante a proporcionar información sobre el desempeño o la decisión de no renovación. Además, la sugerencia del FPN de que la salida del demandante de la Mesa de Género constituía una violación contractual se ve socavada por el hecho de que su función en la Mesa de Género no estaba especificada en su contrato laboral o descripción de empleo,[215] y el contrato para su sustitución en junio de 2025 no menciona el Protocolo ni la función en la Mesa de Género[216]. El FPN no presentó una evaluación formal del desempeño del demandante ni documentación calificada para respaldar las observaciones de desempeño compartidas con el MIR[217]. **El MIR llega a la conclusión de que el FPN no evaluó formalmente el desempeño del demandante antes de comunicarle el 18 de enero de 2025 que no le renovarían el contrato.**

176. En una reunión informal, un integrante del personal directivo superior del FPN comunicó a otro empleado del FPN su intención de no renovar el contrato del demandante, al sugerir que la justificación era la oposición a sus esfuerzos continuos del Protocolo[218]. Esta comunicación no fue

---

[212] La legislación laboral colombiana no establece una obligación general para que los empleadores lleven a cabo y
documenten formalmente evaluaciones periódicas del rendimiento, con independencia de las decisiones relativas a la rescisión del contrato. Esta decisión queda
a discreción del empleador y a lo que se haya acordado en el contrato
laboral, las normas internas de trabajo o la política de la empresa.

[213] Basado en entrevistas del MIR con personal del FPN.

[214] Basado en entrevistas del MIR con personal del FPN.

[215] Basado en la descripción de empleo del especialista en género y el contrato.

[216] Contrato laboral del demandante, sección 1, punto 9. El contrato laboral del especialista en género que fue contratado en junio de 2025 para sustituir al demandante es casi idéntico, y no hace referencia al Protocolo del FPN ni a una función en la Mesa de Género.

[217] En respuesta a una solicitud de pruebas de una evaluación formal de desempeño del demandante, el FPN se negó a proporcionarla. En una comunicación presentada al MIR el 23 de abril de 2026, se describía el análisis del FPN sobre el desempeño del demandante, pero sin ninguna indicación de que el desempeño descrito se basaba en pruebas fácticas (correspondencia por correo electrónico documentada y justificante, registros de desempeño, advertencias previas por escrito, procedimientos disciplinarios) además de las actas de la reunión del 12 de septiembre de 2024, comunicadas al empleado o presentadas como documento formal en el sistema de recursos humanos.

documentada y es, en sí misma, irregular en virtud de la práctica estándar de recursos humanos. La decisión de renunciar a la evaluación formal de desempeño y a dialogar con el demandante sobre alternativas a la no renovación del contrato es inconsistente con el requisito de la ND 2 de proporcionar "condiciones laborales y términos de empleo razonables". **La ausencia de una evaluación formal o de pruebas de otras medidas alternativas socava la justificación basada en el desempeño del FPN para la no renovación del contrato (paso 4 de la figura 4).**

177. **Continuidad en la función hasta y después de la no renovación del contrato.** De acuerdo con las pruebas, el demandante siguió desempeñando funciones importantes para el proyecto HECO hasta el final de su contrato, incluida la entrega de un producto clave del programa en enero de 2025. El ESMF exige que el FPN tenga un especialista en género en el equipo de HECO. La publicación de la vacante en junio de 2025 en condiciones sustancialmente similares socava cualquier justificación de la no renovación del contrato basada en las necesidades organizativas (pasos 4 y 7 del gráfico 4).

Conclusiones sobre el cumplimiento. Acoso en el lugar de trabajo y represalias

178. El MIR considera que la no renovación del contrato de plazo fijo del demandante, sin una justificación adecuada basada en el desempeño, constituye más probable que improbable una represalia por las actividades laborales protegidas del demandante al solicitar la investigación de las denuncias por violencia de género/EAAS. Las pruebas aportadas por el FPN no bastan ni para justificar la no renovación del contrato de un especialista superior alegando un rendimiento insuficiente, ni para rebatir que las acciones llevadas a cabo por el demandante constituyen una actividad protegida. El cambio repentino en la evaluación del demandante por parte del personal directivo del FPN tras el desacuerdo manifestado en septiembre sobre la respuesta a la violencia de género/EAAS; la exclusión del demandante de las jornadas de formación sobre el Protocolo y las consiguientes pruebas de deterioro en la relación laboral; la aplicación inconsistente de normas disciplinarias a los empleados en comparación con las empleadas; la ausencia de una evaluación formal de desempeño o cualquier esfuerzo documentado de remediación; la gestión errónea del MRQ del FPN; la falta de participación de recursos humanos después de darse a conocer la existencia de una posible reclamación y la continuidad en la función hasta la no renovación del contrato y después de ella —todos estos elementos en su conjunto— constituyen un patrón de indicadores circunstanciales que no cumplen con el requisito de la ND 2 de "condiciones laborales y términos de empleo razonables" y las protecciones legales de Colombia en virtud de la Ley 2365 para la actividad protegida. Las pruebas convergentes respaldan con firmeza la inferencia de una relación causal temporalmente relevante entre las acciones lesivas del demandante y la medida adversa adoptada por el FPN en respuesta a ellas. El MIR considera que las medidas adoptadas por el FPN, que condujeron a la no renovación del contrato y la propia no renovación, constituyen un incumplimiento de la política del GCF, basándose en el análisis realizado por el experto jurídico sobre los requisitos legales colombianos en materia de protección laboral frente a las represalias.

179. El MIR determina que las pruebas de acoso, basada en los criterios de la ND 2, son mixta. El MIR considera que las presentaciones escritas y las solicitudes de reunión del demandante equivalen a una reclamación verbal, que, a raíz del incumplimiento del MRQ del FPN, no fue atendida. Las pruebas con respecto a otro presunto acoso (agresión verbal en la reunión del 12 de septiembre, el robo de auriculares y los problemas informáticos) coinciden con el patrón general que respalda la determinación de la existencia de represalias, pero no son concluyentes. El IRM no puede comprobar si estas acciones individualmente cumplen con la norma relativa al acoso en el lugar de trabajo.

180. Las acusaciones presentadas por el FPN de comportamiento irrespetuoso por parte del demandante tampoco son concluyentes, ya que carecen de documentación sustantiva coherente. La ausencia de una evaluación formal de desempeño o cualquier comunicación de tales preocupaciones antes de la no renovación del contrato debilita las acusaciones del FPN, al igual que el lenguaje diferencial utilizado por el personal directivo del FPN con el demandante en comparación con los empleados varones acusados.

181. **Conclusión 2: De acuerdo con la preponderancia de las probabilidades, era más probable que el FPN tomara represalias en el lugar de trabajo, incumpliendo la ND 2, al decidir no renovar el contrato del demandante.**

182. **Conclusión 3: A partir de las pruebas recopiladas, se puede afirmar que el FPN es responsable de determinadas acciones, y que algunas de ellas —aunque no todas— constituyen acoso laboral hacia el demandante, lo que supone un incumplimiento de la ND 2.**

Recomendaciones

183. **Recomendación 3 (R.3): Reparación del daño al demandante y no renovación del contrato.** La Secretaría colabora con WWF Estados Unidos para garantizar que el FPN cumpla con la PAS revisada y la ND 2 de las SAS Provisionales —incluido el cumplimiento de la legislación nacional— a la hora de subsanar los daños derivados de la gestión inadecuada de la no renovación del contrato del demandante. Esto comprende medidas destinadas a subsanar cualquier daño sufrido por el demandante como consecuencia de infracciones de las normas laborales, entre ellas, las medidas que dan cumplimiento a las "garantías de no repetición" previstas en la legislación nacional (carta de recomendación profesional; eliminación de referencias desfavorables de su expediente institucional).

- Además, la Secretaría trabajará con WWF Estados Unidos para dar efecto al marco correctivo establecido en la sección 4.4 del anexo V, con el objetivo de proporcionar una compensación suficiente para remediar las represalias sufridas por el demandante.
- Según el enfoque del marco jurídico colombiano, la indemnización abarcará un pago monetario equivalente al salario neto del demandante, las prestaciones laborales previstas por la ley y los aportes jubilatorios a cargo del empleador correspondientes al período comprendido entre la fecha de no renovación del contrato del demandante (febrero de 2025) y la fecha de pago de la indemnización, con un período máximo indemnizable de treinta y seis (36) meses —un plazo que refleja la duración habitualmente observada en los procedimientos laborales colombianos de esta naturaleza (véase la sección 4.4 del anexo V). Dicho importe se ajustará para reflejar la inflación durante el período aplicable. Cualquier retraso para aceptar el pago no aumentará el importe proporcionado.
- Además, el paquete de compensación incluirá una cantidad razonablemente calculada para compensar el daño no económico como consecuencia de las represalias, incluidos los daños psicológicos, los daños a la reputación y la pérdida de oportunidades profesionales. Partiendo de un límite máximo indicativo de cien salarios mínimos nacionales mensuales, establecido por la jurisprudencia colombiana (expediente n.º 26251, 28 de agosto de 2014) y de acuerdo con las circunstancias de los casos, incluido el concepto de "violencia de segundo orden" desarrollado por la sentencia T-141 de la Corte Constitucional, el MIR recomienda que la cuantía por daños no económicos sea de USD 25.000, o el 50 % de la cuantía máxima que podría conceder un juez laboral colombiano.

- Cualquier pago en concepto de indemnización estará supeditado a la firma de un acuerdo de conciliación en virtud del cual el demandante renuncie a todas y cada una de las reclamaciones de las que pueda renunciar (con excepción de los derechos laborales indiscutibles e irrenunciables previstos en el artículo 53 de la Constitución colombiana y en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo), causas de acción y recursos legales que se deriven de los asuntos abordados en la presente resolución contra FPN y sus filiales, o estén relacionados con ellos, resolviendo así por completo la controversia. El demandante se reserva el derecho de rechazar cualquier reparación ofrecida como resultado de la investigación de cumplimiento del MIR y presentar sus propios reclamos en cualquier jurisdicción competente. La decisión de rechazar el pago debe tomarse en el plazo de dos semanas a partir de la notificación de la oferta de compensación. Ese rechazo, si el demandante lo hiciera libremente, anularía y dejaría sin efecto de forma permanente la obligación de otorgar una compensación económica en virtud de esta recomendación.

184. El marco de medidas correctivas y los cálculos expuestos anteriormente representan un enfoque razonable para determinar la indemnización adecuada; el MIR no sugiere que constituyan el único enfoque viable. El MIR no está capacitado para llevar a cabo la evaluación psicosocial detallada, la pericia contable forense, el examen médico o el análisis individualizado de los daños y perjuicios que puedan ser necesarios para cuantificar con precisión cada aspecto del daño sufrido por el demandante. Por lo tanto, WWF Estados Unidos, en su calidad de entidad acreditada, puede proponer una metodología alternativa en la que participen expertos independientes y debidamente cualificados. Cualquier enfoque de este tipo estará sujeto a un estrecho seguimiento por parte del MIR y deberá partir de la presunción de que el demandante sufrió las categorías de perjuicio identificadas por el MIR. A menos que se base en una evaluación motivada y fundamentada en pruebas, cabe esperar que la metodología alternativa dé lugar a una indemnización en líneas generales comparable a la resultante del marco y los cálculos expuestos anteriormente. Si la EA prefiere utilizar dicha metodología alternativa, deberá comunicarlo al MIR en una etapa temprana de la elaboración del plan de medidas correctivas (PMC), antes de que se inicie el proceso de consulta sobre dicho plan.

4.4.4 Cuestión 3: Desigualdad salarial

185. **Resumen de la queja:** El demandante alega que su contrato de plazo fijo reflejaba una remuneración que era desigual en relación con factores comparables, como la similitud de las responsabilidades laborales, la educación y la experiencia. El MIR formuló la siguiente pregunta relativa al cumplimiento durante la investigación: ¿Se alinearon las condiciones laborales y de trabajo del lugar de trabajo con las políticas aplicables del GCF, en particular las condiciones de empleo que garantizan condiciones laborales justas y la no discriminación en materia de igualdad salarial?

Revisión fáctica

186. El demandante fue contratado como especialista en género de HECO, el candidato principal con la aprobación de la EA, con un salario mensual de COP 7 millones[219]. El FPN afirma que el salario de los especialistas en género se fijó de conformidad con la estructura salarial interna del FPN, el sistema de clasificación laboral y los estudios de mercado aplicables, así como con la estructura organizativa del proyecto HECO prevista en ese momento. El FPN también sostiene que el puesto de especialista en género de HECO refleja una función recién creada sin equivalente

[219] Contrato laboral del demandante con el FPN.

previo dentro de la organización[220]. Al descubrir que su salario era inferior al de varios colegas del equipo del proyecto HECO, el demandante llegó a la conclusión de que la diferencia salarial era injusta dado el alcance del trabajo, la educación y los niveles de experiencia involucrados, por lo que solicitó una renegociación. El FPN se negó a su petición, lo que indica que los posibles ajustes basados en el desempeño se considerarían en la renovación del contrato. No se tuvo en cuenta el reconocimiento financiero de las responsabilidades adicionales que el demandante asumió al diseñar y aplicar el Protocolo de violencia de género/EAAS[221]. El FPN consideró que la labor del demandante en el diseño y la aplicación del Protocolo era parte de las obligaciones complementarias que se esperaban del puesto.

Análisis de la política aplicable del GCF

187. La ND 2 exige que el FPN base las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y que no discrimine en ningún aspecto de la relación de empleo, incluida la compensación (salarios y prestaciones), en función de características personales no relacionadas con los requisitos inherentes del trabajo[222].

188. La legislación colombiana prohíbe la discriminación salarial basada en el género a través de múltiples instrumentos. El artículo 13 de la Constitución establece el principio de igualdad; la Ley 1496 de 2011 garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y establece criterios objetivos para la determinación del salario, y la Ley 823 de 2003 exige la no discriminación en la remuneración, que se garantiza mediante el Ministerio de Trabajo. Colombia también ha ratificado los Convenios 100 y 111 de la OIT sobre igualdad de remuneración y no discriminación en el empleo y la ocupación[223].

Análisis

189. El MIR ha examinado documentos internos de recursos humanos donde se señala que el demandante recibió el salario más bajo del equipo de HECO en ese momento. El demandante se enteró de que su salario era entre un 7 % y un 21 % más bajo que el de los miembros del equipo. El FPN afirma que la determinación del salario sigue los métodos objetivos establecidos en la Política de Escala Salarial de Recursos Humanos, y que el puesto de especialista en género fue clasificado como grado 9 —nivel profesional basado en sus responsabilidades, nivel de autonomía y estructura de informes—, cuyo salario está determinado por la escala salarial del FPN, las políticas de RR. HH. y los términos de referencia aprobados, comunicados y aceptados antes de la contratación[224].

190. El FPN encargó un análisis independiente del mercado laboral para el puesto de especialista en género de HECO[225]. El análisis permitió identificar que la posición está clasificada como grado

[220] Presentación del FPN al MIR, 12 de junio de 2026. El FPN aclara asimismo que la categoría salarial del puesto de especialista en género debe entenderse en el contexto de hipótesis de diseño de programas que no se materializaron plenamente, entre ellos los planes para incluir responsabilidades de supervisión sobre el personal adicional que nunca fue contratado.
[221] La política salarial del FPN solo se refiere a los aumentos salariales anuales sobre la base de evaluaciones anuales de desempeño.
[222] ND 2, párr. 15.
[223] Ley 1496 de 2011; Ley 823 de 2003; Convenios 100 y 111 de la OIT.
[224] Nota técnica del FPN al MIR, octubre de 2025, acompañada de pruebas del proceso de contratación del demandante y la firma del contrato.
[225] Análisis de equidad de remuneración realizado por un tercero independiente, entregado al FPN en noviembre de 2025. El MIR no comprende por qué el puesto original fue clasificado como grado 9 (profesional), pero más tarde como grado 10 (especialista), que es un nivel por debajo del grado 11 (coordinador) en la clasificación del FPN. El FPN no indicó si esta clasificación había cambiado.

10 (especialista) y que la franja de remuneración para puestos similares oscila entre COP 6 millones (percentil 25) y COP 12,4 millones (percentil 75). Si bien se llegó a la conclusión de que el salario ofrecido al demandante era "competitivo", en el análisis, se detectó que el demandante tenía más experiencia de la que se requería en el anuncio de trabajo, e incluso más que otros especialistas del FPN, al tiempo que se confirmó que esta sobrecalificación relativa no requería un ajuste salarial[226]. Como posible compensación, el FPN ofreció al demandante realizar una jornada laboral adicional a distancia por semana, una oferta que terminó rechazando por no ser realista dada la frecuencia de las reuniones de oficina. No se ofreció ningún ajuste salarial antes de la no renovación del contrato.

191. Conforme a las pruebas disponibles, el salario aceptado por el demandante estaba en el segmento inferior de la franja de remuneración. Las pruebas también indican que la experiencia del demandante fue comparable o superior a la de algunos colegas del equipo de HECO, y la negativa del FPN a proporcionar cualquier reconocimiento financiero para sus obligaciones adicionales en virtud del Protocolo merece una revisión cuidadosa. El FPN reconoce que el equipo de contratación no tenía una experiencia significativa en la remuneración de los conocimientos especializados en cuestiones de género dentro de las franjas de remuneración de la organización, que se estaban examinando. A pesar de la legítima percepción de injusticia, las pruebas de que dispone el MIR son insuficientes para concluir que la desigualdad salarial en el FPN constituye un incumplimiento de la política del GCF.

Conclusiones sobre el cumplimiento

192. **Conclusión 4: Con respecto a la aparente desigualdad salarial observada por el demandante, el MIR concluye que las pruebas son insuficientes para demostrar el incumplimiento de la ND 2.**

4.4.5 Cuestión 4: Efectos adversos para el demandante

193. **Resumen de la queja:** El demandante describe que las experiencias relacionadas con el incumplimiento de la política del GCF analizado con anterioridad fueron extremadamente estresantes y desalentadoras, lo que tiene efectos adversos en su salud y bienestar. Sostiene que el acoso y las represalias en el lugar de trabajo, durante y después de su empleo en el FPN, constituyen una victimización indirecta de violencia de género y, por ende, les han provocado daños. Pide apoyo en esta revisión de cumplimiento para asegurar que el caso se investigue de forma adecuada y que se consideren mecanismos de reparación.

194. El MIR formuló la siguiente pregunta: ¿Los efectos adversos que ha sufrido el demandante debido a la no renovación de su contrato con el FPN fueron producto del incumplimiento del proyecto FP203 con las disposiciones correspondientes de la PAS revisada o la ND 2 de las SAS provisionales y el Plan de Acción para erradicar la EAAS?

Revisión fáctica

195. El demandante describió los efectos acumulados del estrés generados por los esfuerzos del personal directivo del FPN para impedir hacer cumplir el Protocolo como un requisito de la política del GCF, a saber: dirigir acusaciones infundadas de conducta indebida contra él, asignarle la responsabilidad exclusiva de las tensiones sociales internas, y no ofrecer las garantías de protección en el lugar de trabajo requeridas para el acompañamiento en las denuncia de violencia de género/EAAS antes de rehusarse a renovar su contrato. Su compromiso con la igualdad de género intensificó la angustia emocional relacionada con la indiferencia institucional

[226] *Op. cit.*

percibida hacia los demandantes de casos de violencia de género/EAAS que habían confiado en ellos y que buscaban la rendición de cuentas por sus reclamaciones no resueltas.

196. Desde que se fue del FPN, el demandante no ha podido conseguir un empleo permanente. El demandante alega que las circunstancias derivadas de la no renovación de su contrato han perjudicado su reputación profesional, privándole aún más de un sustento económico. El FPN también ha informado al demandante que la divulgación de información confidencial relativa a las acusaciones de violencia de género/EAAS por parte del personal del FPN era limitada en virtud de la legislación nacional, una notificación que el demandante consideró amenazante, pero que puede no haber sido pretendida como tal.

197. El demandante pide al FPN que adopte medidas correctivas para restablecer su reputación profesional, sustituir el sustento económico perdido, proporcionar una indemnización financiera por los costos de hacer frente a los daños psicosociales y reconocer formalmente las represalias sufridas.

198. El demandante también pide protección y rendición de cuentas para quienes trabajaban o trabajan en el FPN que presentaron acusaciones de violencia de género/EAAS a través de la encuesta o comunicaron sus reclamaciones de forma directa. El MIR destaca que el conocimiento de los trabajadores sobre las represalias contra el demandante, si no se remedia cuando es posible, es en sí mismo una forma de daño expresado a través de la inacción: otros trabajadores pueden autocensurarse, abstenerse de hacer reclamaciones o normalizar la conducta indebida en el lugar de trabajo por temor a represalias. Este efecto inhibidor constituye un daño sistémico que suprime el flujo de información que exige cualquier MRQ que cumpla con el GCF.

199. El FPN sostiene que el demandante no presentó ninguna queja formal de salud o acoso en el lugar de trabajo y que no se identificaron pruebas de acoso o discriminación en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el FPN sostiene que se le impidió proporcionar una respuesta específica más allá de los programas de salud y seguridad ocupacional, un canal formal para presentar reclamaciones, un comité de convivencia (reparación de reclamaciones) e iniciativas de bienestar en el lugar de trabajo disponibles para todo el personal, ejemplos que compartieron con el MIR[227].

Análisis de la política aplicable del GCF

200. El Plan de Acción para erradicar la EAAS prevé la indemnización de los daños[228]. Si los incidentes de EAAS ocurren y son debidamente registrados por un MRQ del lugar de trabajo con perspectiva de género y centrado en las víctimas, el Plan de Acción para erradicar la EAAS requiere "modalidades para prestar servicios oportunos y reparación a las víctimas, incluido, según corresponda, atención médica, apoyo psicosocial, apoyo legal, medidas de protección impulsadas por la comunidad y reintegración"[229]. Dado que el MIR ha constatado que el FPN no cumplió con los requisitos para proporcionar un MRQ adecuado en el lugar de trabajo, el FPN no ha cumplido, por lo tanto, con las obligaciones previstas del Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS que, de otro modo, le serían aplicables[230].

[227] El FPN proporcionó documentación de las actividades e iniciativas de salud y bienestar en el lugar de trabajo disponibles para el personal.
[228] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 6, apartado (b).
[229] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 21, apartado (b).
[230] Puesta en práctica de las disposiciones relativas a la EAAS a través del Plan de Acción para erradicar la EAAS exigido en la PAS revisada, IV.8, apartado (h).

201. El GCF exige que la EA y las EE cumplan con la legislación nacional[231]. La Ley Colombiana 2365 y el marco legal que rige el acoso laboral establecen protecciones para los trabajadores que sufren acoso o acompañan a las víctimas de violencia de género/EAAS en un proceso de reclamación. Basándose en el Convenio 190 de la OIT, el demandante menciona haber experimentado lo siguiente: (a) **lesiones físicas** (amenazas de muerte en diciembre de 2024, denunciadas al Ministerio del Interior, que otorgó medidas de protección dada su condición de defensor de los derechos humanos); (b) **daños psicológicos** (abuso verbal, intimidación, denegación de protección y humillación); (c) **daños sexuales (indirectos)** a través del acompañamiento a víctimas de violencia de género/EAAS, y (d) **daños económicos** por pérdida de ingresos, oportunidades y daños a la reputación.

202. La norma aplicable en materia de prueba para demostrar el daño varía según el tipo. Los registros médicos y las evaluaciones clínicas realizadas por profesionales calificados constituyen una prueba de daño psicosocial (pero no son requeridos como carga de la prueba para la víctima)[232]. Los registros de empleo (registros de reclamaciones, cartas de rescisión, evaluaciones de desempeño) establecen daños económicos (véase la sección 4.4.3)[233]. El testimonio de los trabajadores es muy aceptado para todas las formas de daño. Los patrones más amplios de la fuerza de trabajo —como una proporción estadísticamente significativa de trabajadoras que denuncian acoso, como se documenta en las encuestas— constituyen una prueba importante de daño sistémico.

203. Desde el punto de vista del procedimiento, la Ley 1010 indica que la norma aplicable en materia de pruebas depende a menudo de: (i) la existencia y calidad de la documentación que prueba la respuesta del empleador; (ii) la consistencia de la conducta del empleador en el tiempo y (iii) la capacidad de fundamentar razones objetivas para la decisión de empleo. Cuando se demuestren pruebas suficientes, los tribunales podrán trasladar al empleador la carga de demostrar que la decisión de empleo se basó en motivos objetivos y legítimos, compatibles con los principios de igualdad, buena fe y no discriminación (véase el anexo V).

Análisis

204. *Daño psicosocial:* El demandante solicitó el apoyo de un profesional de la salud mental y de un médico para tratar la ansiedad, la depresión y las dificultades para dormir y comer[234].

205. *Daño sexual (indirecto):* Al acompañar a las víctimas de violencia de género/EAAS, el demandante fue objeto de represalias y considera que se vio indirectamente perjudicado por el FPN y personal específico asociado con los incidentes conocidos y presuntos de violencia de género/EAAS documentados en la sección 4.4.2[235].

206. *Daños físicos:* En diciembre de 2024, el demandante recibió amenazas de muerte anónimas en línea. Este hecho se denunció ante el Ministerio de Justicia, que concedió medidas de protección dada su condición de defensor de los derechos humanos. El demandante no tiene claro si las amenazas están relacionadas con su queja contra el FPN[236].

---

[231] PAS revisada, IV.8, apartado (h), párr. 29.
[232] En la ND 2 de la CFI, se hace referencia explícita a los protocolos de primeros auxilios psicológicos de LA OMS, y se indica que la documentación clínica del daño psicológico es esperada y apropiada.
[233] El FPN proporcionó pruebas de empleo, contrato, notificación de no renovación, informes de exámenes médicos de entrada y salida, pero no una evaluación documentada de desempeño.
[234] El demandante hizo referencia a pruebas de documentación médica y clínica pertinente.
[235] Correspondencia del demandante con el MIR, 15 de marzo de 2026.
[236] *Op. cit.*

207. *Daños económicos:* El demandante fue privado de un empleo que le obligó a trasladarse a Bogotá, donde carece de una red de apoyo. En función del rendimiento y de las consideraciones del proyecto, el puesto de especialista en género de HECO era renovable mientras durara el proyecto[237]; dados los motivos por los que no se renovó el contrato, la posibilidad de ocupar un puesto durante varios años podría suponer una pérdida significativa de ingresos y prestaciones potenciales. Cualquier evaluación de las pérdidas económicas también debe tener en cuenta las observaciones sobre la desigualdad salarial que figuran en la sección 4.4.4.

208. *Daño a la dignidad:* La humillación verbal y la intimidación que sufrió el demandante en la reunión del 12 de septiembre —sin la protección de ningún integrante del personal directivo superior del FPN, y posteriormente descrita erróneamente en las actas seleccionadas de la reunión— es prueba de la existencia de un entorno de trabajo hostil.

209. El FPN afirma que, debido a que el demandante nunca hizo una denuncia formal de su estado de salud o acoso a RR. HH., a su supervisor inmediato o al comité de convivencia, no pudieron iniciarse los procesos correspondientes[238]. El FPN alega, además, que el propio comportamiento del demandante contribuyó a cualquier condición adversa, y citó como prueba de un entorno de apoyo el intercambio en la reunión del 12 de septiembre[239] y las disposiciones de bienestar en el lugar de trabajo (trabajo híbrido, pausas activas, visitas a áreas protegidas, actividades de bienestar).

210. El MIR considera que estos argumentos no son persuasivos. Las disposiciones de bienestar en el lugar de trabajo citadas por el FPN no abordan los tipos específicos de daño descritos por el demandante. El MIR reitera la conclusión 3 (sección 4.4.3) donde se menciona que el FPN se involucró en las represalias en el lugar de trabajo, lo que impugna las afirmaciones centrales del FPN: que no tenía conocimiento de la queja; que el lugar de trabajo propició un diálogo abierto respecto de la decisión sobre la violencia de género/EAAS, y que se proporcionaron al demandante garantías de protección en el lugar de trabajo en su papel de especialista en género/EAAS. El FPN infiere que, al no informar su estado de salud de acuerdo con las regulaciones internas del lugar de trabajo, estas condiciones de salud no eran responsabilidad del FPN. El MIR no encuentra requisitos legales o normativos que sustenten el argumento del FPN. El hecho de que el demandante haya informado un daño al FPN es irrelevante para la norma aplicable en materia de pruebas y, por ende, para determinar si se produjo un daño.

211. De conformidad con la preponderancia de las probabilidades, el FPN adoptó medidas deliberadas para impedir que el demandante desempeñara su función asignada como miembro de la Mesa de Género, incluida la intimidación destinada a obligarlo a retractarse de sus recomendaciones de investigación, lo que culminó en la no renovación del contrato sin evaluación de desempeño o ni consideración de alternativas de reparación. La descripción del FPN sobre el comportamiento del demandante no están respaldadas por el conjunto más amplio de pruebas, lo que demuestra que siguió involucrado en la ejecución del PAG de HECO, según lo establecido en el contrato. El patrón de lenguaje más permisivo aplicado a los empleados acusados frente a la condena uniforme de la conducta del demandante socava aún más la posición del FPN. El MIR ha identificado varias "acciones correspondientes" tomadas en

[237] Plan de Acción de Género de HECO (2023), pág. 6.

[238] Correspondencia del FPN con el MIR, 1 de agosto de 2025. El FPN no indica qué "procesos correspondientes" se habrían iniciado.

[239] El FPN proporcionó como documentación de apoyo: autorizaciones de trabajo a distancia; registros de actividades de bienestar; semana de la salud y las actas de la reunión del comité de gestión (programa: Seguimiento de las cuestiones de género en Patrimonio Natural, renuncia a la Mesa de Género), 12 de septiembre de 2024.

respuesta a la queja que plausiblemente contribuyó a los daños descritos, incluidos los esfuerzos del FPN para cambiar el escrutinio a la supuesta conducta indebida del demandante en lugar de proporcionar medidas de precaución para proteger sus derechos como encargado de hacer cumplir la política del GCF. Estos actos de acoso y represalia fueron la principal fuente de daño para el demandante. Si bien el MIR se ha basado en el marco jurídico colombiano como la mejor base analítica disponible para estimar la magnitud del daño —dado que no está en condiciones de realizar exámenes forenses, psicosociales o físicos—, sigue estando abierto a que la EA proponga un marco de cálculo alternativo, siempre que las cifras resultantes sean categóricamente equivalentes a las especificadas en el informe y estén sujetas a un riguroso seguimiento por parte del MIR. Véase la recomendación 3.

Conclusiones sobre el cumplimiento

212. **Conclusión 5: La preponderancia de las probabilidades apunta a una clara relación entre el MRQ y el incumplimiento de la normativa en materia de trabajo y condiciones laborales, tal y como se ha expuesto anteriormente, y las múltiples formas de perjuicio sufridas por el demandante. La falta de respuesta deliberada por parte del FPN a la reclamación del demandante forma parte de una tendencia más amplia de reticencia a reconocer y abordar los posibles daños sistémicos que sufren los empleados del FPN que se ven expuestos a posibles incidentes de violencia de género y EAAS. El MIR considera que el FPN es responsable de los daños causados por el incumplimiento de la política del GCF, con inclusión del requisito de cumplir con la legislación nacional.**

Recomendaciones

213. **Véase la recomendación 3 (R.3) para conocer las medidas correctivas que se han adoptado en favor del demandante.**

4.5 Acuerdos de gobernanza a nivel de proyectos

4.5.1 Introducción

214. En esta sección, se hace una revisión fáctica de los acuerdos de gobernanza medioambiental y social del proyecto FP203, basándose en la sección II. Comprende lo siguiente: (i) los acuerdos de gobernanza entre el GCF y WWF Estados Unidos; (ii) los acuerdos de gobernanza entre WWF Estados Unidos y las EE (FPN y WWF Colombia); (iii) la función de PNNC y sus acuerdos contractuales, y (iv) la función del Comité Directivo de HECO. A continuación, figura un resumen de la debida diligencia del proyecto.

215. El análisis de las políticas del GCF comprende dos preguntas referidas al alcance: 1) *¿cumplió la debida diligencia necesaria en los acuerdos generales de gobernanza de las Salvaguardas Ambientales y Sociales (SAS) para el proyecto FP203 con los requisitos del ciclo actualizado de proyectos y programas o las SAS provisionales del GCF, en la medida en que sea pertinente para el Protocolo de violencia de género/EAAS, el Mecanismo de Reclamaciones del Proyecto y la capacidad institucional para alcanzar los compromisos del Plan de Acción de Género?* y 2) *¿se realizó una evaluación adecuada de la capacidad de la EA y las EE para cumplir con los requisitos normativos del GCF con respecto a la provisión de un MRQ adecuado y protecciones frente a la EAAS en favor de las partes interesadas externas?*

216. En consonancia con su mandato de cumplimiento, el MIR evaluó el cumplimiento del proyecto HECO con las políticas y procedimientos operativos aplicables del GCF. No evaluó el cumplimiento de las propias políticas y procedimientos de la EA, a pesar de las referencias en el Acuerdo Marco de Acreditación (AMA) y el Acuerdo de Actividades Financiadas (AAF).

Revisión fáctica

217. La gobernanza del proyecto HECO implica un acuerdo integrado en el cual el proyecto de 10 años financiado por el GCF se encuentra dentro de la iniciativa nacional HECO más amplia y a más largo plazo. WWF Estados Unidos es responsable de la ejecución, gestión y supervisión general en cumplimiento de las políticas del GCF, incluidas las actividades cofinanciadas. El FPN y WWF Colombia, como EE, son contractualmente responsables de llevar a cabo las actividades del proyecto HECO en cumplimiento de las políticas del GCF[240]. El Comité Directivo de HECO asegura la armonización futura con los objetivos de los países y confirma que se han cumplido las condiciones de desembolso del Fondo de Transición de FPP del proyecto HECO. La gobernanza se basa en la claridad sobre las funciones y responsabilidades, sobre todo en cuanto a cómo el proyecto del GCF se integra en la iniciativa nacional más amplia y cómo la política del GCF se aplica a las actividades de conservación cofinanciadas[241].

218. La debida diligencia del FPN comenzó en 2019 después de casi cuatro años de diálogo con el Gobierno colombiano sobre el modelo FPP y se completó antes de la aprobación del GCF en marzo de 2023[242]. En un taller de lanzamiento de propuestas, celebrado en enero de 2020, se presentaron los requisitos de salvaguardas y género del GCF, pero WWF Estados Unidos detectó que las EE estaban intimidadas por el alcance y las demandas del trabajo requerido[243]. Durante el taller, la EA también ofreció una visión general del enfoque de la debida diligencia, incluidas las adquisiciones, las finanzas y las cuestiones jurídicas[244].

219. El FPN fue seleccionado y evaluado como EE principalmente por su experiencia en la administración de fondos de conservación de diversos donantes en Colombia, pero su historial en el cumplimiento de las salvaguardas con reconocimiento internacional y la Política de Género estaba menos establecido[245]. La debida diligencia legal, financiera y operativa, llevada a cabo por dos firmas externas bajo la supervisión del personal de WWF Estados Unidos, se resumió en anexos confidenciales del paquete de la propuesta de financiación FP203, pero no proporcionó una descripción de las políticas o prácticas de RR. HH. del FPN, y no se cubrieron competencias de salvaguarda relevantes o antecedentes relativos al género, la EAAS o el MRQ. Estas áreas no se incluyeron en el proceso de debida diligencia en ese momento basado en la comprensión de la EA de los requisitos de debida diligencia del GCF, pero WWF Estados Unidos afirma que sus prácticas institucionales se han actualizado desde entonces para abarcar tales revisiones[246].

220. WWF Estados Unidos tenía una estructura organizativa con la responsabilidad de tomar decisiones para el cumplimiento de HECO[247]. El equipo de la EA para HECO, incluida la jerarquía administrativa, está integrado por personal básico (4), con una supervisión técnica diaria dirigida

---

[240] Acuerdo Subsidiario entre WWF Estados Unidos y el FPN (2023); Acuerdo Subsidiario entre WWF Estados Unidos y WWF Colombia (2023).
[241] WWF Estados Unidos, proyecto FP203 – Herencia Colombia…, sección B.4, disposiciones de aplicación.
[242] Una organización de fondos fiduciarios debe actuar como administradora de fondos de transición con arreglo al modelo FPP.
[243] Documentación interna relacionada con WWF Estados Unidos, taller de lanzamiento de la propuesta Herencia Colombia, 20-23 de enero de 2020.
[244] *Op. cit.*
[245] Proyecto FP203, pág. 119, párr. 417.
[246] WWF Estados Unidos, términos de referencia (TdR): Debida diligencia exhaustiva de las entidades de ejecución (EE) para el proyecto del GCF (evaluación jurídica, fiduciaria, operativa, de gobernanza, riesgos y salvaguardas), mayo de 2026.
[247] Tanto los jefes del equipo básico como ampliado de la EA informaron al oficial jefe de Conservación de WWF Estados Unidos; las entrevistas del MIR al equipo de la EA de WWF Estados Unidos validaron el conocimiento de la EA y las EE sobre los requisitos normativos.

por un oficial superior de programas y un equipo ampliado (3) de personal que incluye un especialista en salvaguardas y género. El departamento de Integridad y Riesgos de WWF Estados Unidos gestiona el MRQ de WWF Estados Unidos.

221. El ESMF y el PAG fueron preparados por WWF Estados Unidos, en sus oficinas, e involucró a múltiples empleados de la EA (debido a la rotación de personal durante el desarrollo) y personal de WWF Colombia que también contrató consultores, pero sin un liderazgo claro sobre ninguno de los dos documentos. El cargo de responsable de salvaguardas de la EA cambió de manos siete meses antes de la aprobación del proyecto debido a la salida de personal de la organización, y volvió a cambiar durante la fase de puesta en marcha del proyecto; ni el especialista predecesor ni el sucesor indicaron, en las entrevistas con el MIR, tener responsabilidad directa sobre la debida diligencia técnica relativa a las salvaguardas y la capacidad en materia de género del FPN. Después de la aprobación del proyecto, se sumaron a WWF Estados Unidos varios otros puestos clave, incluidos el actual jefe de salvaguardas y el oficial superior de proyectos. En aquel momento, la gestión general de las propuestas corría a cargo de un responsable superior de programas, que actualmente ocupa el cargo de director de supervisión de la ejecución de proyectos de la EA. No se ha informado de ningún encargo directo de debida diligencia de la EA con especialistas en salvaguardas o en género del FPN[248].

222. Durante la preparación del proyecto, WWF Estados Unidos informa que, en 2018, el BID contrató a un consultor para evaluar al FPN y determinar su capacidad para administrar los fondos relacionados con Herencia Colombia. WWF Estados Unidos participó activamente en el apoyo de esta evaluación, donde se descubrieron procedimientos definidos para una queja de incumplimiento y se identificó a una empresa de investigación para llevar a cabo investigaciones de quejas delicadas como parte de un plan de mejora integral. El FPN aceptó estas conclusiones y se comprometió a aplicar estas recomendaciones, pero WWF Estados Unidos no pudo corroborar su aplicación[249].

223. Las herramientas para la creación de capacidades (incluido el conjunto de herramientas de evaluación de riesgos de EAAS) no estuvieron disponibles hasta después de la aprobación del proyecto FP203 en marzo de 2023, y el GCF no ofreció ninguna formación estructurada a la EA o las EE sobre las nuevas disposiciones relativas a la EAAS durante el período de preaprobación[250]. WWF Estados Unidos reconoció que su propia guía sobre EAAS fue aprobada en 2022[251].

224. Las Políticas y Procedimientos Integrados de las Salvaguardas (SIPP) de WWF Estados Unidos no incluyen una política separada sobre el trabajo y las condiciones laborales, pero aborda los riesgos laborales en su formulario de control de salvaguardas, un tema que fue aceptado por el GCF en el AMA modificado de diciembre de 2022[252].

225. El GCF comunicó formalmente a WWF Estados Unidos los requisitos normativos relacionados con la EAAS en sus comentarios sobre el expediente de presentación del proyecto FP203, y aclaró que la evaluación de riesgos de EAAS debe cubrir los riesgos para los trabajadores de todas las organizaciones financiadas por el GCF, entre ellas, WWF Colombia, el FPN y todos los niveles de

[248] Basado en las entrevistas con personal de WWF Estados Unidos y el FPN, y la revisión de la documentación interna del proyecto.
[249] Entrevistas con personal de WWF Estados Unidos. El MIR solicitó documentación de la evaluación, pero WWF Estados Unidos informó que no tenía acceso al informe final ni conocimiento de ningún informe de seguimiento, que pertenecía al BID.
[250] Entrevistas con el personal de la Secretaría.
[251] Entrevistas con el personal de WWF Estados Unidos.
[252] Entrevistas con el personal de WWF Estados Unidos.

subcontratación, y no solo a nivel de los beneficiarios[253]. WWF Estados Unidos dio una respuesta favorable a las recomendaciones del GCF y añadió detalles relevantes sobre los requisitos de la política sobre EAAS al proyecto de Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF).

226. Para el proyecto del GCF específicamente, el MIR se enteró a través de entrevistas con el personal de WWF Estados Unidos que **WWF Estados Unidos no llevó a cabo una debida diligencia adicional para revisar el mecanismo de quejas en el lugar de trabajo del FPN dentro de ninguna evaluación independiente de las salvaguardas ambientales y sociales del FPN, ya que esto no era parte de sus prácticas de debida diligencia en ese momento.** WWF Estados Unidos pidió a ambas EE que completaran una evaluación técnica sobre su experiencia y su historial de gestión de proyectos de tamaño y riesgo similares, incluida la dotación de personal[254]. Como parte de esta evaluación de 2021, se le preguntó al FPN sobre su experiencia con el MRQ, el cual proporcionó documentación que hacía referencia a su labor en el marco de un proyecto del GCF en la Amazonía[255]. WWF Estados Unidos no indicó cómo se tuvo en cuenta la respuesta del FPN a la evaluación técnica en el diseño del ESMF o el PAG y, posteriormente, se comunicó al GCF, pero observó en entrevistas con el MIR que las brechas de capacidad conocidas se abordarían en la aplicación del MRQ a nivel del proyecto HECO.

227. Los resultados de la debida diligencia ambiental y social (DDAS) reflejan la expectativa por parte de la EA de que la capacidad de EE se creará durante la ejecución[256], lo que disminuyó la necesidad de verificar la capacidad por adelantado, como se comunicó al MIR en entrevistas. Un ESMF, que incluía compromisos con plazos concretos en materia de contratación, formación, planificación y gestión en el ámbito de la violencia de género/EAAS, en consonancia con la prestación de un MRQ centrado en las víctimas, y del que dependía el desembolso de los fondos del proyecto, funcionó de manera efectiva como un plan para subsanar las deficiencias del FPN.

228. Al abarcar todo el Fondo Fiduciario de la iniciativa FPP, WWF Estados Unidos afirma que el MRQ a nivel del proyecto solicitado en el ESMF es el principal medio para garantizar, de acuerdo con lo detallado en la PAS revisada o la ND 2, un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas. El ESMF incluyó un diseño indicativo para un MRQ a nivel del proyecto, pero se revisó durante la ejecución del proyecto para integrar la experiencia y los requisitos de admisión de PNNC (véase más adelante). La EA consideró que el MRQ institucional y el Protocolo del FPN eran favorables a los objetivos del PAG, pero que tenían una relevancia secundaria para los compromisos del proyecto HECO como una iniciativa del FPN no requerida por el proyecto HECO[257].

229. El AAF exigía el cumplimiento de las EE con los requisitos normativos relevantes del GCF. WWF Estados Unidos llevó a cabo talleres iniciales y de supervisión *in situ*, en marzo de 2024 y marzo de 2025, respectivamente, en los que presentaron los requisitos normativos del GCF, así como en reuniones mensuales de coordinación de las SAS a lo largo de 2024[258]. WWF Estados Unidos reconoció que la etapa de aplicación temprana era un proceso de aprendizaje tanto para

[253] Secretaría, respuesta de la EA a la revisión técnica del GCF; plan de trabajo, 29 de junio de 2022.
[254] Entrevistas con personal de WWF Estados Unidos; Formulario de evaluación de la capacidad técnica de la entidad de ejecución/socio para la debida diligencia de WWF/GCF.
[255] Correspondencia por correo electrónico de WWF Estados Unidos con el MIR, 3 de abril de 2026.
[256] Entrevistas con el personal de WWF Estados Unidos.
[257] Entrevistas con el personal de WWF Estados Unidos.
[258] El informe inicial de 2024 aclara que el proyecto cumplirá con la Política Ambiental y Social (PAS) del GCF a través de la aplicación del Marco de Gestión Ambiental y Social de WWF, como se detalla en las Políticas y Procedimientos Integrados de las Salvaguardas (SIPP) y la Nota de orientación sobre violencia de género y EAAS.

el personal de las EE como para los nuevos empleados de la EA[259]. Después del taller de supervisión, cuando comenzó la investigación de la queja de WWF Estados Unidos, la función principal de coordinación de la EA y las EE se transfirió de la dirección de HECO a la dirección de ejecución de la EA para mejorar la supervisión de los problemas delicados de desempeño.

230. El incentivo por parte de WWF Estados Unidos para garantizar el cumplimiento de las EE fue en gran medida financiero (por ejemplo, la retención de los desembolsos trimestrales), aunque la mayoría de los problemas se resolvieron mediante la influencia en los ciclos de presentación de informes trimestrales. La estructura organizativa de Colombia estaba compuesta por dos EE, el FP y WWF Colombia, y PNNC como parte contratada por el FPN. Cada EE está contractualmente obligada a cumplir las funciones designadas por el personal, según la propuesta de financiación. Cada organización reunió equipos de 8 a 10 personas. En su calidad de parte contratada, PNNC no asignó a especialistas en salvaguardas ni en género/EAAS durante el primer año de aplicación, lo que limitó la eficacia de las primeras capacitaciones de la EA sobre los requisitos normativos del GCF.

231. En resumen, la debida diligencia a cargo de WWF Estados Unidos de la capacidad ambiental y social, así como en materia de género y EAAS del FPN se dividió en múltiples equipos con funciones poco claras, llevadas a cabo en gran medida a distancia, y se centró principalmente en la elegibilidad legal y financiera y la elaboración de documentos en lugar de la evaluación sustantiva de la capacidad de salvaguarda institucional de las EE, incluido el MRQ institucional.

4.5.2 Análisis de la aplicación de la política del GCF a los acuerdos de gobernanza de HECO

Acuerdos de gobernanza entre el GCF y WWF Estados Unidos

232. Dos documentos clave definen la relación jurídica entre el GCF y WWF Estados Unidos para el proyecto FP203: (i) el Acuerdo Marco de Acreditación (AMA, de 22 de diciembre de 2022), que establece los términos y condiciones generales para las actividades financiadas por el GCF, y (ii) el Acuerdo de Actividades Financiadas (AAF), que reglamenta toda la propuesta FP203, incluidas las obligaciones de las EE.

233. En virtud de la cláusula 13.01 del AMA, WWF Estados Unidos acuerda que cumplirá —y exigirá contractualmente a las EE cumplir— con las reglas, políticas y procedimientos de la EA *"que le permitan cumplir con las normas, políticas y procedimientos del GCF en la medida y alcance de su acreditación"*[260]*.* La PAS revisada exige que las EA aseguren que las actividades se alineen con las disposiciones de la PAS revisada (párr. 19), incluido el mantenimiento de un sistema de gestión ambiental y social (SGAS) eficaz para evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales de manera equitativa (párr. 23)[261]. El AAF también establece que WWF Estados Unidos garantizará que la gestión de riesgos ambientales y sociales cumpla con el ESMF en todo momento[262]. Asimismo, se espera que WWF Estados Unidos cumpla con su propia Política sobre la Gestión de Riesgos Ambientales y Sociales, la Política sobre los Mecanismos de Reclamos, el Estándar sobre la Participación de las Partes Interesadas, así como la Nota de Orientación sobre la Violencia de Género y la Explotación, Abuso y Acoso Sexuales, de un modo que fomente el cumplimiento con los estándares similares del GCF.

[259] Entrevistas con el personal de WWF Estados Unidos.
[260] Véase el AMA, cláusula 13.01.
[261] Norma de Desempeño 1, párr. 13.
[262] AAF, cláusula 10.02, apartado (f). Véase el ESMF del proyecto HECO de WWF Estados Unidos, 2 de febrero de 2023.

234. El ESMF es el instrumento equivalente del sistema de gestión ambiental y social (SGAS) solicitado en la ND 1[263] y establece las políticas y procedimientos para WWF Estados Unidos y las EE en materia de debida diligencia, evaluación, gestión adaptativa, seguimiento y presentación de informes de proyectos sociales y ambientales para la propuesta FP203. Identifica las responsabilidades del FPN y WWF Colombia, así como destaca el papel de liderazgo del FPN como PMU.

235. La ND 2 establece cómo los clientes deben abordar el trabajo y las condiciones laborales[264]. Las EE deben mantener políticas adecuadas de recursos humanos que promuevan un trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades[265]; ofrecer condiciones de trabajo razonables[266]; cumplir con la legislación nacional en materia de no discriminación[267]; evitar las decisiones laborales basadas en características personales[268]; adoptar medidas para prevenir y abordar el acoso, especialmente hacia las mujeres[269], y proporcionar mecanismos de reclamación sin represalias. En el caso de HECO, el ESMF señala que los proyectos de conservación presentan impactos adversos poco frecuentes en el ámbito de las salvaguardas relativas al trabajo y las condiciones laborales, y garantiza el cumplimiento de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* y de las normas locales pertinentes[270], pero no hace referencia clara a la ND 2 propiamente dicha.

236. El ESMF se aplica tanto a las actividades financiadas por el GCF como a las actividades cofinanciadas directas (que pueden ser ejecutadas por PNNC), en consonancia con la clasificación de riesgo de la categoría B del proyecto[271]. El ESMF también afirma que la PMU establecerá, dentro de los primeros seis meses de ejecución, un MRQ efectivo a nivel del proyecto que abarque todos los tipos de reclamaciones, incluidos la violencia de género, la EAAS y el fraude[272]. Sin embargo, el MRQ del FPN no se menciona en la descripción del MRQ de alto nivel en los documentos del proyecto[273], y el MRQ a nivel del proyecto sigue siendo un entregable pendiente hasta el segundo año de ejecución a partir de la redacción de este informe en mayo de 2026.

237. El ESMF dedica especial atención al tema de la violencia de género/EAAS, y resalta que estos requisitos son relativamente nuevos para WWF Estados Unidos, el FPN y WWF Colombia. El GCF aprobó su Política Ambiental y Social revisada en 2021 y su Plan de Acción para erradicar la EAAS en marzo de 2022, a lo que siguió, dos meses después, la Nota de orientación sobre violencia de género y EAAS de WWF Estados Unidos[274]. **En la tabla 5 del anexo IX**, se resumen

---

[263] Norma de Desempeño 1, párr. 2, objetivos; ESMF del proyecto HECO, pág. 55, 68; véase WWF Estados Unidos, Políticas y Procedimientos Integrados de las Salvaguardas Ambientales y Sociales (SIPP). https://www.worldwildlife.org/about/safeguards/resources/

[264] Véase la Norma de Desempeño 2: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2010/2012-ifc-performance-standard-2-es.pdf.

[265] ND 2, párr. 8.

[266] ND 2, párr. 10. Los ejemplos incluyen salarios, prestaciones, horas de trabajo, horas extraordinarias, descansos, días de descanso y licencia.

[267] ND 2, párr. 16.

[268] ND 2, párr. 15. Tales como género, raza, nacionalidad, origen étnico, social e indígena, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

[269] ND 2, párr. 17.

[270] ESMF, pág. 62, donde se citan las *Guías generales sobre medio ambiente, salud y seguridad* (30 de abril de 2007).

[271] ESMF, pág. 9.

[272] ESMF, págs. 136-140.

[273] ESMF, págs. 136-140 y SEP, pág. 94-97.

[274] Véase la página de recursos de las SIPP de WWF Estados Unidos, https://www.worldwildlife.org/about/safeguards/resources/

las acciones relativas a la EAAS que se solicitaban en el ESMF. Estas acciones abarcan la elaboración de un plan detallado de riesgos de EAAS en los primeros seis meses de puesta en marcha y la formación obligatoria sobre violencia de género/EAAS para todo el personal de los asociados en la ejecución en los tres primeros meses[275]; la formación especial de especialistas en SAS en los seis meses o antes de la finalización del MRQ[276]; las reuniones mensuales de coordinación de salvaguardas, y la presentación de informes desglosados sobre EAAS al GCF. [277] El demandante fue responsable de elaborar el plan de gestión de riesgos de EAAS, que estaba centrado en el Protocolo de violencia de género/EAAS.

238. El MIR señala que la demora en la publicación de las políticas sobre EAAS del GCF y WWF Estados Unidos — menos de un año antes de la aprobación del proyecto FP203 por parte del GCF — plantea preguntas sobre la preparación institucional para implementar estos requisitos en WWF Estados Unidos, el FPN y WWF Colombia. A pesar de que las disposiciones del ESMF subrayan la importancia de la capacidad y la formación obligatoria en materia de EAAS de la EA y las EE, el MIR no encontró documentación alguna sobre cómo se impartió dicha formación, así como tampoco ninguna comunicación explícita entre la Secretaría y WWF Estados Unidos respecto de la divulgación del Plan de Acción para erradicar la EAAS. El ESMF también contiene cierta ambigüedad en cuanto a la división de responsabilidades entre el especialista en género y EAAS y los especialistas en SAS para identificar, vigilar y notificar los riesgos de violencia de género y EAAS[278].

Aplicación del ESMF. Debida diligencia de la capacidad de la EA y las EE para cumplir con la política del GCF

239. El ESMF subraya la importancia de la capacidad organizativa, las políticas y los sistemas de gestión para el cumplimiento de la política sobre violencia de género/EAAS del GCF. Debido a que, en la queja, se deduce que la debida diligencia de WWF Estados Unidos puede haber subestimado la capacidad del FPN para aplicar estos requisitos, a continuación, se analizan los requisitos normativos relevantes del GCF sobre la debida diligencia.

240. La ND 1 exige que el SGAS de WWF Estados Unidos tenga un proceso de identificación y gestión de riesgos basado en una buena práctica internacional: el ejercicio de la habilidad profesional, la diligencia, la prudencia y la previsión razonablemente esperada de profesionales capacitados que participan en la misma empresa a nivel mundial o regional[279]. El ND 1 exige además que el personal con responsabilidad directa por el desempeño ambiental y social tenga los conocimientos, las habilidades y la experiencia necesarios para realizar su trabajo, incluido el conocimiento actual de los requisitos reglamentarios del país anfitrión y las normas de desempeño aplicables[280].

241. La ND 1 también prevé un enfoque de gestión de riesgos adaptable y basado en los resultados, al tiempo que reconoce que la gestión de riesgos es un proceso de **mejora continua** que permite brechas temporales de cumplimiento, siempre y cuando un Plan de acción ambiental y social (PAAS) documente el ritmo y la dirección para subsanarlas de manera satisfactoria para la CFI (en este caso, GCF), con un seguimiento efectivo para permitir los ajustes oportunos[281]. El MIR acepta este enfoque con el objetivo de permitir que la EA utilice su SGAS para cumplir con

[275] ESMF, pág. 110.
[276] ESMF, pág. 137.
[277] ESMF, pág. 131.
[278] ESMF, pág. 73. El ESMF destaca la "participación de toda la PMU".
[279] Norma de Desempeño 1, párr. 7, nota 10.
[280] Norma de Desempeño 1, párr. 17-19.
[281] ND 1 de la CFI, párrs. 13-16, nota de orientación, NO67.

los objetivos de la ND 1, siempre y cuando los resultados consistentes con las normas de desempeño se puedan alcanzar y documentar en un PAAS.

242. En virtud del AAF, WWF Estados Unidos promete al GCF que ha llevado a cabo todas las medidas de debida diligencia necesarias para garantizar que la actividad financiada cumpla en todo momento con la Política de Género actualizada y la Política de Pueblos Indígenas, y que WWF Estados Unidos no justificará, fomentará ni tolerará, ni directa ni indirectamente, una conducta equivalente a la EAAS en la actividad financiada[282]. La Política de Género requiere consultas que tengan en cuenta las cuestiones de género[283] y una revisión de cumplimiento de la EATEE tanto *a priori* como *a posteriori*[284]. El Plan de Acción para erradicar la EAAS requiere que las EA identifiquen los riesgos de EAAS en los instrumentos de salvaguardas, incluyan actividades de concienciación previas a la aplicación para los trabajadores del proyecto[285], y apliquen medidas de mitigación de riesgos de EAAS, incluidos los MRQ con perspectiva de género[286]. En el marco del Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, la evaluación de riesgos de EAAS formará parte del proceso de debida diligencia para las propuestas de financiación, incluidos los subproyectos, que lleven a cabo la EA y el GCF[287], y la Secretaría deberá realizar el seguimiento y la presentación de informes sobre el desempeño en materia de EAAS[288].

243. El MIR señala que, más allá de la referencia a la debida diligencia "necesaria y apropiada" en la ACPP y la estructura de un SGAS detallado en la ND 1, el proceso de debida diligencia carecía de orientación. El GCF define la debida diligencia como el proceso de investigación de posibles inversiones para confirmar todos los hechos, incluidos la revisión de salvaguardas ambientales y sociales, las auditorías, las evaluaciones y el cumplimiento, antes de la aprobación de fondos[289]. El ESMF proporciona una estructura de gobernanza para la aplicación que aplaza la identificación y evaluación de los riesgos específicos del lugar, lo que puede limitar la profundidad de la debida diligencia inicial.

244. En una nota de orientación interna reciente del GCF sobre la debida diligencia[290] en el proceso de evaluación de los proyectos de financiación —que, aunque no estaba disponible antes de la aprobación del proyecto FP203 y se diseñó para cumplir los requisitos de debida diligencia de la Secretaría—, se ofrece un criterio útil con el que evaluar la debida diligencia de la EA en relación con la capacidad de las EE (véase el **cuadro 1, anexo IX**). En dicha nota, se identifica a los especialistas en la materia (SAS y género/EAAS) como líderes de debida diligencia requeridos, y se indica que, en las conclusiones, se deberían informar la identificación de riesgos, los puntajes de evaluación y las medidas de mitigación, incluidos los convenios legales y la intensidad del seguimiento. La debida diligencia rigurosa por parte de la EA requiere un compromiso directo con el personal del FPN que cuente con salvaguardas y responsabilidades de género dedicadas, pruebas documentadas de los métodos y conclusiones de la investigación, y acceso a la documentación de desempeño del SGAS.

245. En resumen, los acuerdos de gobernanza entre el GCF y WWF Estados Unidos establecen claramente la responsabilidad de la EA de cumplir con las salvaguardas del GCF, las políticas de

[282] AAF, párr. 10.01, apartado (f).
[283] Política de Género del GCF, párr. 22.
[284] Política de Género del GCF, párr. 25.
[285] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párrs. 6, apartado (c), y 21, apartado (e).
[286] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párrs. 10 y 21, (4.4.1), apartado (a).
[287] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párrs. 10 y 21, (4.4.1), apartado (a).
[288] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 11.
[289] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 7, apartado (d).
[290] GCF, Guía de debida diligencia (del sector público) del proceso de evaluación de la PF, versión 1 (en inglés), noviembre de 2025.

género y el Plan de Acción para erradicar la EAAS en todas las actividades financiadas o cofinanciadas por el GCF, y de garantizar que las EE haga lo mismo. La debida diligencia a cargo de la EA de la capacidad de las EE para cumplir con estas obligaciones constituye el aspecto menos documentado del ESMF de WWF Estados Unidos.

Acuerdos de gobernanza entre WWF Estados Unidos y las EE (FPN y WWF Colombia)

246. El AAF, incluida la incorporación del AMA de WWF Estados Unidos, codifica los requisitos de salvaguarda y género que abarcan a las EE. A través de acuerdos subsidiarios, el FPN está contractualmente obligado a cumplir con las reglas, estándares, políticas y procedimientos de WWF Estados Unidos y el GCF, incluida la Política sobre Prácticas Prohibidas del GCF[291]. El FPN debe garantizar que la gestión de riesgos ambientales y sociales cumpla con el ESMF en todo momento[292]. El FPN no debe justificar, alentar ni tolerar conductas equivalentes a la EAAS, y debe garantizar que el mecanismo de reparación de quejas establecido para el proyecto del GCF siga siendo **accesible, inclusivo, centrado en las víctimas y con perspectiva de género**[293].

247. El acuerdo subsidiario indica que el FPN debe mantener un sistema de gestión de registros con datos de alta calidad sobre el desempeño del proyecto[294]. Más allá de los informes anuales de desempeño[295], el FPN debe informar inmediatamente a WWF Estados Unidos de cualquier posible litigio, reclamo, investigación o procedimiento relacionado con las actividades; circunstancias que puedan interferir de manera sustancial con el cumplimiento de las obligaciones; cualquier desafío que impida la finalización de las actividades de acuerdo con el calendario; cualquier cambio de personal clave, incluido el especialista en género; casos o acusaciones de incumplimiento de las SAS o el MRQ, y cualquier modificación propuesta que constituya un cambio importante o que ocasione que las actividades sean incompatibles con las reglas del GCF.

El papel de PNNC y los acuerdos contractuales

248. Como el organismo responsable de la gestión de las áreas protegidas de Colombia, PNNC es un importante socio gubernamental en HECO, con relaciones permanentes y profundo conocimiento en los cinco mosaicos. Sirvió como principal negociador gubernamental en la planificación de la iniciativa FPP de HECO y el proyecto del GCF. En el momento de redactar el presente informe, en mayo de 2026, PNNC y el FPN seguían negociando un acuerdo de cooperación[296]; en virtud del acuerdo, PNNC ejecutará actividades financiadas por el GCF y, por lo tanto, deberá cumplir con la política del GCF cuando sea una norma superior a los requisitos jurídicos nacionales[297].

El papel del Comité Directivo de HECO

249. El Comité Directivo de HECO, un órgano no gubernamental mayoritario integrado por cinco miembros, supervisa el fondo de transición creado por la FPP de HECO, a fin de asegurar la alineación con los objetivos del país y la confirmación de que se cumplen las condiciones de

[291] Acuerdo subsidiario del FPN/WWF Estados Unidos, párr. 3, apartado (f). Las prácticas prohibidas se definen en el párrafo L., apartados 11-14.
[292] Acuerdo subsidiario del FPN/WWF Estados Unidos, párr. 3, apartado (m).
[293] FP203: Proyecto HECO. Acuerdo de actividad financiada entre el GCF y WWF Estados Unidos, 17 de marzo de 2023; cláusulas 3x, 3y y 3z.
[294] Convenios del AAF relacionados con la Política de Evaluación del GCF, párr. 3, apartado (b), inciso (b).
[295] AAF, párr. 7.
[296] Según el anexo 3 del AAF.
[297] Propuesta de financiación FP203, pág. 77, párr. 284.

desembolso antes de distribuir los fondos administrados por el FPN[298]. En cuanto al cumplimiento de las salvaguardas, el Comité Directivo realiza una supervisión y vigilancia complementarias de los compromisos en materia de salvaguardas, así como formula recomendaciones específicas sobre temas de salvaguardas si es necesario[299]. El MIR no pudo investigar el alcance de la influencia del Comité Directivo en la supervisión de la aplicación de las políticas de salvaguardas y género. El MIR destaca que la confusión informada sobre las funciones y responsabilidades en la toma de decisiones ha contribuido a generar tensiones entre los asociados y a ocasionar demoras en la aplicación, lo que pone de relieve el nivel de debida diligencia por parte de la EA y el GCF durante la preparación de los proyectos y el seguimiento del primer año.

4.5.3 Debida diligencia a cargo de la EA de los riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203

Análisis

250. De acuerdo con el ESMF y el PAG, WWF Estados Unidos conocía los requisitos normativos del GCF y era responsable de su cumplimiento, y que estas responsabilidades se extienden a las EE. El Plan de acción y evaluación de género de HECO orienta al proyecto para abordar la desigualdad de estructuras profundamente arraigadas que subyacen a la toma de decisiones en las zonas rurales de Colombia. El ESMF del proyecto HECO subraya la necesidad de contar con EA y EE que sean muy capaces para coordinar a múltiples asociados en la ejecución en un acuerdo de aplicación complejo. La estructura del equipo de HECO de WWF Estados Unidos es compleja e implica responsabilidades compartidas para la DDAS. En la práctica, la ejecución de la debida diligencia por parte de WWF Estados Unidos reveló lagunas estructurales. La falta de una clara responsabilidad directa de la EA por la debida diligencia técnica de las salvaguardas y la capacidad en materia de género del FPN, que se vio afectada por las transiciones del personal, probablemente contribuyó a las lagunas en la ejecución de la DDAS. El MIR destacó que la fragmentación de las funciones dentro de las responsabilidades del equipo de WWF Estados Unidos pudo haber contribuido a la pregunta fundamental —si el FPN tenía la capacidad institucional para administrar un MRQ para casos de violencia de género/EAAS que esté centrado en las víctimas y cumpla con el GCF—, la cual nunca se realizó formalmente ni se respondió de manera adecuada.

251. El conjunto de pruebas de la evaluación de la capacidad del FPN de WWF Estados Unidos se basó en los documentos presentados relativos al desempeño de otro proyecto de conservación amazónica[300]. El MIR confirmó entre 2014 y 2025 que el MRQ del proyecto Corazón de la Amazonía, de USD 45 millones y financiado por el GEF, recibió 108 comunicaciones, de las cuales 14 eran quejas, pero ninguna de ellas estaba supuestamente relacionada con la violencia de género/EAAS, a pesar de señalar que la violencia de género era una realidad en la zona del proyecto[301]. Los informes de seguimiento del proyecto parecen presentar una descripción

[298] Propuesta de financiación FP203, págs. 81-82, párr. 292.
[299] ESMF, pág. 72.
[300] Las entrevistas con WWF Estados Unidos no pudieron determinar qué documentación del proyecto era compartida por el FPN.
[301] Banco Mundial, proyecto "Conservación de Bosques y Sostenibilidad en el Corazón de la Amazonía" (P144271), informes de supervisión de la ejecución; estudio de caso del Banco Mundial, "Conservación de Bosques y Sostenibilidad en el Corazón de la Amazonía (Colombia)", Mecanismo de Reparación de Quejas (2022).

positiva del desempeño satisfactorio de las salvaguardas, lo que respalda la capacidad del FPN como principal organismo de ejecución[302].

252. Las entrevistas con el personal de la EA sugieren que se identificaron algunas deficiencias en la capacidad del FPN, lo que motivó la decisión de proceder con el FPN como EE y desarrollar la capacidad durante la ejecución. Sin embargo, el MIR observa que la debida diligencia ambiental y social (DDAS) no estuvo sistemática ni suficientemente basada en pruebas para el nivel de responsabilidad delegado en un nuevo asociado en la ejecución del GCF. El MIR hace varias observaciones sobre cómo la escasa DDAS por parte de WWF Estados Unidos contribuyó a las señales de riesgo omitidas:

253. **En primer lugar, la falta de un análisis exhaustivo adecuado de la política, los sistemas de gestión y la capacidad de recursos humanos del FPN generó puntos ciegos respecto a los factores de riesgo y no cumplió con el estándar de buenas prácticas descrito en el cuadro 1**. Las normas, los procedimientos y la capacidad del FPN en materia de recursos humanos, en particular en lo que respecta a la violencia de género/EAAS, así como a su MRQ, aunque todos ellos son directamente relevantes para el cumplimiento de la ND 2, no se revisaron. El MIR se enteró en entrevistas con el personal de WWF Estados Unidos que no había ningún compromiso directo entre los especialistas en salvaguardas/género de WWF Estados Unidos y sus homólogos del FPN durante la preparación del proyecto, lo que limitó la comprensión de la EA de las competencias del FPN y sus antecedentes.

254. En el análisis realizado por el MIR sobre el SGAS del FPN, se observa que varios elementos de un SGAS están en su lugar, pero existen lagunas tanto en la política como en la práctica, con un efecto importante en el cumplimiento: El FPN tiene un Código de Conducta (2021), una política de acoso sexual (2023), una política de salud y seguridad en el lugar de trabajo (2024) y una política de prevención de la violencia de género (2025), pero no proporciona un marco normativo completo de recursos humanos. El marco ambiental y social general que abarca la identificación, gestión y presentación de informes de riesgos detalla los requisitos de proyectos de los financiadores que están alineados con la política del GCF, pero no un marco normativo permanente. El FPN no proporcionó documentación sistemática de recursos humanos para la contratación, la evaluación de desempeño, la compensación o la rescisión, y la toma de decisiones documentada fue incompleta. Como se señala en la sección 4.4, el FPN no brindó una política completa de quejas o un registro de quejas al MIR. En los informes anuales del FPN, se destacan los logros de conservación sin hacer referencia a la política o práctica de salvaguarda social. Las deficiencias, que no fueron incorporadas formalmente en la DDAS de WWF Estados Unidos, dejaron expuesto al proyecto HECO a un mayor riesgo social.

255. **En segundo lugar, la falta de experiencia de las EE en las competencias específicas de procedimiento, centradas en traumas y orientadas a la investigación requeridas para un MRQ para casos de EAAS que cumpla con el GCF se basó en un plan de dotación de personal del ESMF que resultó insuficiente por sí solo para proporcionar una gestión eficaz del riesgo.** Como uno de los primeros proyectos del GCF se aprobó después de que el Plan de Acción para erradicar la EAAS entrara en vigor en 2022, era necesario prestar más atención a la realización de una evaluación más exhaustiva de la capacidad para cumplir con los requisitos de EAAS del GCF.

256. En la debida diligencia de WWF Estados Unidos, no se indagó en la práctica pasada del MRQ del FPN, que incluyó solicitar el registro del MRQ o evaluar su desempeño. WWF Estados Unidos consideró el mecanismo interno del lugar de trabajo (PQRRS) del FPN y el MRQ del proyecto

[302] Banco Mundial, proyecto "Conservación de Bosques y Sostenibilidad en el Corazón de la Amazonía" (P144271), informes de supervisión de la ejecución.

HECO como mecanismos completamente separados. Además, concluyó que el primero estaba fuera del alcance de la DDAS. WWF Estados Unidos afirma que el FPN no trajo a la superficie ni hizo referencia al PQRRS durante la debida diligencia. Este encuadre ocultó la superposición sustantiva entre ellos: el especialista en género y EAAS de HECO fue simultáneamente el jefe designado de la PMU para ingresar en el MRQ del proyecto HECO las denuncias por violencia de género/EAAS y el responsable del Protocolo del FPN, e interactuó con el mismo coordinador del PQRRS. El ESMF exigía de forma explícita que las denuncias por violencia de género/EAAS fueran remitidas al especialista en género de la PMU, lo que hace que el desempeño institucional del MRQ del FPN sea directamente relevante para el cumplimiento del MRQ del proyecto HECO. Esta separación impidió que WWF Estados Unidos examinara la calidad de las actividades del MRQ existente del FPN como predictor del desempeño futuro del MRQ de HECO, en especial el progreso en las acciones de subsanación de deficiencias destacadas por la evaluación del BID de 2018 en relación con las recomendaciones y la capacidad de investigación de reclamaciones del FPN para desarrollar recursos de investigación de terceros.

257. Las pruebas contenidas en el artículo 4.4 demuestran que el FPN tuvo dificultades para abordar las denuncias por violencia de género nuevas y heredadas de manera compatible con su Protocolo y la legislación nacional. El alto nivel de rotación del equipo de HECO en 2025 incluyó a cinco personas involucradas en procesos de reclamaciones[303]. La preponderancia de las probabilidades sugiere que las políticas de recursos humanos obsoletas y un sistema inadecuado de gestión de reclamaciones probablemente contribuyeron a esta rotación de personal en el proyecto HECO, y tal vez a un nivel más amplio de descontento en el FPN. Estas deficiencias no se detectaron en la preparación de los proyectos y, por lo tanto, no se abordaron de manera oportuna.

258. Algunos de los primeros desafíos ambientales y sociales en la ejecución de HECO pueden atribuirse a las deficiencias observadas en la DDAS. De acuerdo con la ND 1, el ESMF de HECO puede interpretarse como un Plan de acción ambiental y social (PAAS) implícito que reconoce cierto conocimiento de la EA sobre las deficiencias del SGAS del FPN con respecto a la capacidad de cumplir con el Protocolo de violencia de género/EAAS, el MRQ y los compromisos del PAG. Sin embargo, el MIR señala que WWF Estados Unidos no comunicó el ESMF al FPN como un plan de acción correctiva. En consecuencia, los requisitos del ESMF en materia de violencia de género/EAAS (contratación, formación, elaboración de protocolos y sistema de alerta temprana), sujetos a plazos concretos, se consideraron entregables de la ejecución y no obligaciones de cumplimiento derivadas de las deficiencias de capacidad identificadas.

259. El estado retrasado o incompleto de la mayoría de estas acciones ilustra cómo las limitaciones en el proceso de DDAS, agravadas por la pronunciada curva de aprendizaje interno del personal clave de las áreas de ambiente y sociedad de la EA, contribuyeron a un seguimiento inadecuado a cargo de WWF Estados Unidos de la aplicación del ESMF del FPN y a las medidas correctivas retrasadas en las señales de incumplimiento identificables.

260. En el seminario inicial, se impartió una formación inicial dirigida por la EA sobre salvaguardas y la Política de Género del GCF, que se complementaría con llamadas mensuales de coordinación celebradas en marzo y diciembre de 2024 y en 2025. A pesar de los esfuerzos del FPN por implementar el Protocolo de violencia de género/EAAS, desafíos similares en WWF Colombia, y tensiones con PNNC, WWF Estados Unidos no informó ninguna evidencia de

[303] El proyecto HECO también atravesó desafíos de financiamiento y rotación en puestos clave en diferentes organismos asociados que eran contextualmente relevantes, pero no decisivos en última instancia en las acciones del FPN.

problemas de EAAS o violencias de género que surgieran en ninguna de esas reuniones[304]. Esta ausencia llama la atención sobre una aparente desalineación con el requisito del ESMF de seguimiento continuo de riesgos de SAS y EAAS. Las reuniones virtuales mensuales fueron insuficientes —una hora, no estructuradas, sin programa preestablecido— y los múltiples intentos del demandante de buscar los comentarios y la mediación del jefe de género de la EA en los conflictos emergentes del Protocolo no tuvieron éxito. El MIR también destaca que las barreras lingüísticas y los compromisos contrapuestos pueden haber limitado la comunicación efectiva entre la dirección de género y salvaguardas de la EA y el especialista en género y EAAS de la PMU.

261. La primera visita de supervisión de la EA a Colombia se llevó a cabo en marzo de 2025, con objetivos que incluyen la revisión del MRQ y las salvaguardas, y la creación de capacidades del PAG. [305] Sin embargo, ningún especialista en género del FPN participó y el especialista en salvaguardas de WWF Estados Unidos no pudo asistir, pero el especialista en género de la EA, que también actúa como especialista en salvaguardas en otros proyectos, fue responsable de evaluar las necesidades de los tres socios. En el informe de supervisión, se minimizó la pérdida de los dos especialistas en género y EAAS de las EE durante el primer año y se señaló que el ejercicio de referencia del PAG no había comenzado[306]. Fundamentalmente, el informe reflejó omisiones similares observadas en el IAD (véase la sección 4.5.4). Las acciones correctivas se limitaron a compromisos generales de solución de problemas en lugar de intervenciones específicas.

262. A pesar de la deferencia declarada de WWF Estados Unidos a la autonomía de las EE y la investigación de integridad y riesgo de WWF Estados Unidos, el MIR concluye que la excesiva dependencia en el proceso de integridad y riesgo como el canal principal de seguimiento —agravado por la comunicación inadecuada del FPN— retrasó la acción correctiva. Tras la investigación se confirmó, en última instancia, que el FPN no garantizó el funcionamiento adecuado de los mecanismos de reclamación y se recomendó formación especializada sobre EAAS para los miembros del comité del Protocolo[307].

Conclusiones sobre el cumplimiento

263. Las cuestiones planteadas en la denuncia sugieren que las deficiencias que se pasaron por alto en la capacidad del FPN para gestionar un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas de EAAS, consistente con los requisitos de política del GCF, contribuyeron a un eventual incumplimiento y perjuicio para el demandante. Estas deficiencias se manifestaron más tarde en las dificultades observadas tanto en las EE como en PNNC para aplicar el Protocolo de violencia de género/EAAS, en la renuncia o despido de los miembros del equipo de HECO y en la tramitación inadecuada de las denuncias por violencia de género/EAAS.

264. A pesar de los requisitos del GCF para la debida diligencia a cargo de la EA de la capacidad del FPN y el conocimiento y la influencia de la EA para garantizar el cumplimiento de la política del GCF, las acciones de WWF Estados Unidos para llevar a cabo la debida diligencia adecuada de la

[304] ESMF, pág. 131, y basado en entrevistas y revisión de actas oficiosas de las reuniones.

[305] WWF Estados Unidos, términos de referencia para la misión de supervisión de HECO, año 2, 2025, revisados.

[306] Informe de supervisión de la EA, proyecto HECO de WWF Estados Unidos, pág. 9.

[307] Correspondencia interna y documentación relacionada con la Unidad de Integridad y Riesgo de WWF Estados Unidos.

capacidad técnica de las EE durante la preparación del proyecto no alcanzaron un estándar razonable conforme a las SAS provisionales (ND 1), la PAS revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS. Las pruebas de la debida diligencia a cargo de WWF Estados Unidos de la capacidad del FPN para cumplir con los requisitos normativos en materia de género y salvaguardas del GCF fueron incompletas, mal documentadas y, en general, inconsistentes con las normas aceptadas del GCF para la debida diligencia (véase el cuadro 1). Los métodos, los plazos y la experiencia seleccionados por WWF Estados Unidos para el proceso de DDAS del FPN, y los resultados obtenidos, ilustran las limitaciones reflejadas en los requisitos retrasados o incompletos para subsanar las deficiencias del ESMF en el primer año.

265. En consecuencia, WWF Estados Unidos subestimó los riesgos institucionales del FPN que lleva adelante un ambicioso plan de acción de género que se basa en la confianza en un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas de violencia de género/EAAS. Las pruebas respaldan firmemente la conclusión de que la debida diligencia del SGAS del FPN — particularmente las políticas de género y del MRQ, los procedimientos, la capacidad del personal y los antecedentes— dejó pasar una oportunidad oportuna para abordar las debilidades institucionales y prevenir o minimizar los impactos que posteriormente se materializaron.

266. Cuando estos riesgos se materializaron, no fueron detectados durante la aplicación temprana por parte de WWF Estados Unidos. A pesar de las salvaguardas mensuales y las reuniones de actualización sobre género, WWF Estados Unidos no reaccionó adecuadamente a los conflictos significativos en torno al Protocolo de violencia de género/EAAS, la rotación casi completa del equipo original de HECO, las supuestas represalias contra el demandante o las quejas que involucran a otros miembros del equipo de HECO, hasta que el demandante copió de forma directa al personal de la EA en su presentación del MRQ de WWF Estados Unidos. Incluso entonces, la visita al sitio un mes después de la queja no motivó una adecuada determinación de los hechos en torno a los riesgos conocidos. El proceso de DDAS se vio limitado por responsabilidades poco claras derivadas de la rotación de personal, los escasos conocimientos especializados de la DDAS (en particular en ámbitos normativos más nuevos como la EAAS), la documentación inadecuada de las deficiencias de capacidad y la ausencia de un PAAS independiente.

267. **Conclusión 6: El MIR concluye que WWF Estados Unidos no cumplía con los requisitos de DDAS de la ND 1, ND 2 y la PAS revisada.**

268. **Daños/impactos adversos:** El MIR considera que el incumplimiento de la DDAS fue una oportunidad desaprovechada para tomar medidas correctivas oportunas encaminadas a prevenir o minimizar los eventos identificados en la queja y la investigación que perjudicaron al demandante.

Recomendaciones

269. Recomendación 4 (R.4): Procedimientos mejorados de debida diligencia ambiental y social para las EE. La Secretaría se asegura de que WWF Estados Unidos elabore y publique un procedimiento operativo estandarizado y basado en el riesgo para la debida diligencia institucional en materia ambiental y social, basándose en la ND 1 de la CFI, las directrices de debida diligencia del GCF, las directrices de evaluación de riesgos de EAAS y las Buenas Prácticas Internacionales de la Industria (GIIP). El procedimiento debe abarcar explícitamente: a) la revisión del desempeño institucional del MRQ de las EE (no solo la experiencia del MRQ a nivel del proyecto); b) la evaluación de las políticas de RR. HH. y las normas de conducta en el lugar de trabajo; c) la exigencia de una colaboración directa entre los especialistas en salvaguardas/género de WWF Estados Unidos y sus homólogos de las EE, y d) la verificación de la capacidad en materia de EAAS mediante la revisión de antecedentes. WWF Estados Unidos

designará una función específica o a una persona con autoridad y responsabilidad para la DDAS —mediante la elaboración de un anexo formal sobre la DDAS para los documentos de la propuesta de financiación y un modelo de PAAS para realizar un seguimiento de las acciones encaminadas a subsanar las deficiencias— y establecerá un proceso de DDAS recurrente que se ajuste a los cambios en los riesgos ambientales y sociales, el diseño del proyecto o el contexto.

270. **Recomendación 5 (R.5): Sistema de alerta temprana y supervisión de las acciones requeridas del ESMF.** WWF Estados Unidos completa todas las acciones con plazos específicos exigidas por el ESMF (plan de riesgos de EAAS, finalización del MRQ, sistema de alerta temprana con criterios de auditoría para todos los socios del proyecto HECO, retención del personal de las áreas de medio ambiente y sociedad, formación obligatoria, actas de las reuniones sobre salvaguardas), compartiendo la documentación justificativa con la Secretaría, y constata directamente su cumplimiento en lugar de confiar en el informe elaborado por el FPN. El sistema de alerta temprana debería estar en funcionamiento lo antes posible y aplicarse a todas las actividades financiadas por el GCF en el marco del proyecto HECO.

271. *Sistémico: véase la sección 4.6 para conocer las recomendaciones correspondientes sobre la necesidad de mejorar las orientaciones y los requisitos de la DDAS.*

4.5.4 La debida diligencia de la EA en materia de riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203

272. **Resumen del tema:** La EA está obligada a informar sobre el rendimiento de las actividades financiadas por el GCF, incluidos los informes de la EE, de conformidad con las políticas pertinentes del GCF, que se aplican a través del AMA, el AAF y los acuerdos subsidiarios con las EE. La EE debe aportar información a los informes anuales de desempeño (IAD) de la EA que abarquen la aplicación del ESMF y el PAG, los cambios en la dotación de personal y otras circunstancias significativas. WWF Estados Unidos informó sobre el primer año de ejecución, un período que abarca las cuestiones planteadas en la queja. Por otra parte, las EE están obligadas a informar los casos de EAAS, violencia de género u otros incidentes a la EA con prontitud. En esta sección, se investiga si los informes de ejecución de WWF Estados Unidos reflejaron adecuadamente las pruebas de las cuestiones planteadas en la queja en relación con el posible incumplimiento de la política del GCF.

Revisión fáctica

273. El proyecto FP203 entró en vigor en julio de 2023. El IAD del primer año abarca un período de 18 meses ampliado (del 14 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2024) debido a las demoras en la aplicación para cumplir con diversas condiciones legales, así como con los requisitos de puesta en marcha del gobierno que fueron aceptados por el GCF en septiembre de 2024, y que retrasaron el primer desembolso de fondos a las EE hasta febrero de 2025. El informe inicial fue aprobado por la Secretaría en septiembre de 2024[308].

274. WWF Estados Unidos presentó el primer IAD del proyecto FP203 (que abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024) el 1 de junio de 2025, donde no se enumeraron áreas de incumplimiento de los convenios del AAF o las leyes colombianas, y se señaló que el MRQ a nivel del proyecto estaba siendo objeto de una revisión propuesta a la espera de no recibir objeciones del GCF. En el proyecto de informe anual de desempeño de 2024, no se mencionaba la reclamación presentada por el demandante, que fue

[308] El proyecto HECO del GCF entró en vigor en julio de 2023, pero experimentó un retraso de seis meses en recibir la aprobación de los requisitos legales pertinentes de puesta en marcha para que el FPN pudiera abrir una cuenta bancaria para el proyecto HECO donde se reciban los fondos destinados a las EE.

recibida por WWF en febrero de 2025, ni los problemas con el Protocolo de violencia de género/EAAS. Como se confirmó en las entrevistas con el demandante y el personal del FPN, el demandante tuvo que interrumpir sus vacaciones programadas una semana antes de la no renovación del contrato para aportar información al proyecto de informe anual de desempeño de 2024; proporcionó información sobre los problemas de aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS que se habían comunicado al personal directivo del FPN en septiembre y octubre de 2024 y a WWF Estados Unidos en febrero de 2025. El demandante sostiene que WWF Estados Unidos eliminó dicho contenido del proyecto final antes de su presentación al GCF. En las entrevistas con el equipo de la EA de WWF Estados Unidos, se le confirmó al MIR que cierto material propuesto por el demandante se consideró confidencial y ajeno al período de informe (dado que WWF Estados Unidos recibió la denuncia en febrero de 2025 y de acuerdo con las recomendaciones de la Secretaría sobre los nuevos protocolos de publicación en el sitio web), y se eliminó del proyecto de IAD, teniendo en cuenta la revisión en curso de la queja por parte de WWF Estados Unidos y GCF. Después del alejamiento del demandante, el personal del FPN y el equipo de la EA completaron las secciones restantes del IAD. El primer AID se publicó en el sitio web del proyecto del GCF a finales de 2025.

275. Tras la presentación del primer proyecto de IAD por parte de WWF Estados Unidos a la Secretaría en junio de 2025, la Secretaría solicitó información adicional sobre el cumplimiento de las cláusulas del AAF asociadas con los requisitos del ESMF y la legislación colombiana, y solicitó información específica sobre el estado de los protocolos de prevención y respuesta de los casos de violencia de género/EAAS, que tienen en cuenta las cuestiones de género y se centran en las víctimas[309]. En respuesta y considerando su investigación interna en curso, WWF Estados Unidos actualizó el estado de cumplimiento de varios convenios relativos al MRQ y la EAAS a la categoría "en revisión", dado que aún estaba pendiente una investigación de cumplimiento interno[310]. **WWF Estados Unidos también confirmó que no se recibieron solicitudes o quejas relacionadas con casos de EAAS o violencia de género durante el período que abarca el informe (2024)** e indicó que, antes de recibir la queja formal el 19 de febrero de 2025, ningún miembro del equipo de la EA había recibido informes de incidentes de violencia de género o EAAS por parte del FPN o WWF Colombia.

Análisis de la política aplicable del GCF

276. El Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas para entidades acreditadas (MSRC) es la piedra angular del enfoque de supervisión del GCF para el proyecto FP203. En el párr. 3, se especifica que la EA es responsable de ejecutar el proyecto de conformidad con el AAF[311], y que la Secretaría se ocupa de aplicar el Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas[312]. En virtud del MSRC (párrs. 11–12), los requisitos de presentación de informes pueden incluir los IAD e informes de evaluación intermedios y finales[313]; en el párr. 13, se establece que los IAD deben incluir una descripción sobre los progresos en la ejecución y un informe sobre el desempeño

[309] Comentarios de la Secretaría, del 1 de octubre de 2025, sobre el IAD de HECO de WWF Estados Unidos, versión 1, (proyecto del 1 de junio de 2025).
[310] Respuesta de WWF Estados Unidos a los comentarios de la Secretaría sobre el IAD de HECO, versión 1, enviados al GCF el 31 de octubre de 2025.
[311] El MIR no considera que esto dé lugar a que el MIR tenga el mandato de investigar si existen cuestiones de cumplimiento contractual en el marco del AAF.
[312] Decisión B.11/10, marco de supervisión y rendición de cuentas para las entidades acreditadas, párr. 3, apartados (b) y (c). Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/monitoring-accountabilityframework-ae.pdf.
[313] Decisión B.11/10, Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas para las entidades acreditadas, párr. 11, apartados (a) y (b).

ambiental y social. En la cláusula 5.03 del AMA, se establece que WWF Estados Unidos debe cumplir determinadas disposiciones del MSRC de 2015; en la cláusula 15.02, se exige que WWF Estados Unidos facilite al GCF los IAD de cada actividad financiada, en un formato que se ajuste a las prácticas del GCF[314]. En el anexo 4 del AAF, se determina el período de informe, y en la cláusula 8 del AAF, se especifica que todos los informes y las actividades de seguimiento y evaluación deben estar de acuerdo con el anexo 4.

277. El GCF exige a las EA que informen periódicamente sobre los progresos y el desempeño de las actividades financiadas por el GCF, incluidos los resultados ambientales y sociales, de conformidad con el MSRC[315]. La Política de Género exige que se realicen actualizaciones periódicas de las evaluaciones de género y se notifique al GCF de los cambios o circunstancias importantes que afecten a la aplicación del PAG[316]. El Plan de Acción para erradicar la EAAS requiere que los informes garanticen el cumplimiento del objetivo de tolerancia cero ante la EAAS[317], y el acuerdo subsidiario exige que el FPN informe rápidamente a la EA de cualquier incidente de violencia de género o EAAS en el lugar de trabajo. El ESMF estructura el formato y el contenido de los compromisos ambientales y sociales notificados. La Ley 2365 de Colombia obliga a denunciar casos conocidos de violencia de género o EAAS[318].

Análisis

278. En el primer IAD, WWF Estados Unidos confirmó el cumplimiento de las EE con las leyes aplicables y los requisitos de desempeño ambiental y social sobre la base de que todos los acuerdos de subvención de la EA contienen un pacto para llevar a cabo actividades de acuerdo con las leyes aplicables. WWF Estados Unidos confirmó asimismo el cumplimiento de las cláusulas clave del AAF: 10.02, apartado (f) (gestión de riesgos del ESMF); 10.02, apartado (k) (recursos del PAG); 10.02, apartado (w) (cero tolerancia con los casos de EAAS), y 10.02, apartado (x) (MRQ accesible, inclusivo, con perspectiva de género y centrado en las víctimas según la cláusula 13.04 del AMA). El MIR señala, sin embargo, varios aspectos en los que el IAD omite información relevante para evaluar el cumplimiento autodeclarado.

279. En el IAD, se describen *"avances significativos"* en la implementación e incorporación de la perspectiva de género en todo el proyecto HECO, incluido el diseño y lanzamiento del Protocolo de violencia de género/EAAS[319]. En el IAD, se presenta la aprobación del Protocolo como un hito y se detallan las actividades de socialización y formación en curso. Este enfoque positivo es claramente incompatible con las pruebas expuestas en la sección 4.4: la difusión del Protocolo se suspendió en septiembre de 2024 a raíz de un desacuerdo sobre la gestión de las denuncias de violencia de género/EAAS; no se renovaron los contratos ni del FPN ni de los especialistas en género y EAAS WWF-Colombia; y los avances realizados por tas tres organizaciones para establecer un procedimiento sobre violencia de género/EAAS que cumpliera con los requisitos del GCF, en el mejor de los casos, se habían estancado y, en el peor de los casos, habían dado marcha atrás.

280. En cuanto al MRQ, el IAD hace referencia a 10 reuniones de coordinación sobre las SAS en 2024 y al progreso general sobre el "protocolo de género" y el "mecanismo de quejas y

[314] AAF, WWF Estados Unidos y GCF.
[315] PAS, párr. 14, apartado (b), incisos 58-61.
[316] Política de Género del GCF, párr. 27, apartados (c) y (d) y párr. 30.
[317] ND 2, párr. 23 y acuerdo subsidiario entre WWF y el FPN, párr. 4. Varios criterios recogidos en el acuerdo subsidiario se corresponden con las reclamaciones relacionadas con la violencia de género y la EAAS que se plantearon en la queja, y parecen justificar que el FPN informe sin demora a WWF Estados Unidos al respecto.
[318] AAF.
[319] IAD de WWF Estados Unidos, Herencia Colombia, de 2024, pág. 118.

reclamaciones"[320]. Sin embargo, en febrero de 2025, se había perdido todo el liderazgo del Protocolo de violencia de género/EAAS en el proyecto HECO.

281. El IAD por completo los siguientes hechos materiales:

- El informe del demandante del 7 de octubre de 2024 al personal directivo superior del FPN y a la Mesa de Genero, donde se alega el incumplimiento del ESMF y la política del GCF.
- Dos quejas adicionales contra la violencia de género/EAAS presentadas al MRQ del FPN, finalmente, fueron reclasificadas y se trataron como acoso en el lugar de trabajo.
- La decisión del personal directivo del FPN de no investigar 8 supuestos casos de violencia de género/EAAS que surgieron durante la socialización del Protocolo.
- El FPN no renovó el contrato del especialista en género y EAAS, a pesar de que no hay pruebas documentadas de su mal desempeño.
- Denuncias de acoso laboral y represalias contra la demandante por hacer cumplir la política de GCF relativa a la EAAS.
- Suspensión por parte del FPN de las capacitaciones del personal sobre el Protocolo debido a conflictos internos.
- Dimisiones y despidos conexos de otros miembros del equipo de HECO por razones de violencia de género/EAAS relacionadas con la gobernanza.
- Las denuncias presentadas ante el MIR y WWF Estados Unidos, así como las investigaciones en curso llevadas a cabo por los departamentos de Integridad y Riesgos de WWF Estados Unidos y el MIR[321].
- WWF Colombia no renovó el contrato de su especialista en género y salvaguardas y canceló una campaña planificada de concienciación sobre violencia de género.
- Tensiones persistentes entre PNNC, el FPN y WWF Colombia sobre la integración de los requisitos relativos a la violencia de género/EAAS en el MRQ a nivel del proyecto.
- Retrasos en el estudio de caso operacional sobre violencia de género/EAAS, el sistema de alerta temprana y el establecimiento del MRQ a nivel del proyecto debido a la pérdida del comité técnico de violencia de género/EAAS[322].

282. En el IAD, se notifica que aún no se ha establecido un MRQ a nivel del proyecto y que se presentaron cuatro peticiones de la mano de PNNC, pero no se registraron otras quejas a través de los demás canales disponibles (WWF Colombia, FPN o WWF Estados Unidos) durante el período que abarca el informe[323]. En el IAD, también se establece que se utilizarán los canales de atención de PNNC, pero que la PMU supervisará el procedimiento de quejas[324], sin revelar la disolución de los especialistas en violencia de género/EAAS en la PMU, ni la falta de avances en las acciones requeridas por el ESMF.

[320] IAD de WWF Estados Unidos, Herencia Colombia, de 2024, sección 4: Salvaguardas Ambientales y Sociales y Plan de Acción de Género, pág. 80.
[321] Párrs. 3, 4, 7 y 8 del AAF.
[322] Entrevistas con antiguos y actuales miembros del equipo de HECO.
[323] IAD de WWF Estados Unidos, Herencia Colombia, 2024, pág. 116.
[324] *Op. cit.*, pág. 116

283. En sus comentarios sobre el proyecto de IAD del 1 de junio, la Secretaría señaló específicamente la falta de pruebas que respalden el cumplimiento de numerosas cláusulas del AAF y solicitó más detalles sobre cómo WWF Estados Unidos garantizaría la provisión de un **MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas**[325]. En respuesta, en la segunda revisión del IAD (31 de octubre de 2025), se actualizó el estado de cumplimiento de los convenios 10.02, apartados (f), (k), (w) y (x), del AAF a la categoría "en revisión", así como se citó la investigación de cumplimiento de la EA que estaba en curso[326]. Si bien se reconoce la investigación, las observaciones formuladas en el IAD son imprecisas en cuanto al alcance de la exposición al riesgo y las posibles implicaciones para el cumplimiento de la política del GCF.

284. En la correspondencia adjunta, WWF Estados Unidos acusó recibo de la queja del MIR[327], pero minimizó las deficiencias en el cumplimiento, al afirmar que ambas EE habían establecido protocolos institucionales sobre violencia de género/EAAS acordes con las normas de SAS del GCF y las SIPP de WWF Estados Unidos, y confirmar "que durante este período de informe (año fiscal 2024), no se recibieron solicitudes ni quejas relacionadas con la violencia de género/EAAS"[328]. En las respuestas, se informa sobre el proceso del Protocolo como si ninguno de los problemas presentados en la reclamación y respaldados en el presente informe hubiera ocurrido, y se hizo referencia a especialistas en género que ya no estaban empleados por ninguno de las EE y se reiteraron las garantías sin base probatoria.

285. El MIR identifica cuatro limitaciones específicas en los informes de WWF Estados Unidos al GCF:

a. La respuesta del 31 de octubre de 2025 fue la primera indicación por escrito que la EA le envió al GCF donde le comentó que el MIR había registrado una queja relacionada con el MRQ del FPN y el Protocolo de violencia de género/EAAS[329], pero no proporcionó detalles suficientes para que el GCF comprendiera las repercusiones adversas del conflicto dentro del FPN en el cumplimiento del MRQ. También se omitieron desafíos similares de personal en WWF Colombia.

b. El proyecto de IAD no tiene en cuenta las conclusiones preliminares de la Unidad de Integridad y Riesgo de WWF Estados Unidos, que estaban disponibles en ese momento y validaban las preocupaciones sobre la práctica del Protocolo/MRQ del FPN.

c. El informe no representa el alcance total de la rotación del equipo del proyecto HECO, sin mencionar el despido del especialista en género y EAAS después de que el FPN reconociera múltiples acusaciones de violencia de género/EAAS y suspendiera la socialización del Protocolo, ni el despido del especialista en género y salvaguardas de WWF Colombia o la ausencia de posiciones específicas relativas a las salvaguardas en PNNC.

d. WWF Estados Unidos afirma que el Protocolo y el MRQ cumplen con la política del GCF, una afirmación que no está respaldada por las pruebas de la queja del MIR, las

[325] Correspondencia entre WWF Estados Unidos y el GCF sobre el proyecto de IAD, 2024. 31 de octubre de 2025.
[326] WWF Estados Unidos, proyecto HECO, proyecto de IAD de 2024, versión 2, 31 de octubre de 2025.
[327] Correspondencia entre WWF Estados Unidos y el GCF sobre el proyecto de IAD, 2024. 31 de octubre de 2025.
[328] Correspondencia entre WWF Estados Unidos y el GCF relativa al IAD del proyecto de 2024.
[329] El MIR no tiene conocimiento de otra comunicación verbal o por correo electrónico que la EA le haya hecho sobre la queja al GCF. WWF Estados Unidos indicó que la comunicación de la EA con el GCF suele girar en torno a la presentación de informes anuales y es iniciada por la EA. El proyecto de IAD fue la primera oportunidad para comunicar por escrito la queja al GCF.

conclusiones omitidas de la investigación del MRQ de WWF Estados Unidos y los hechos materiales descritos anteriormente.

286. En resumen, el informe del primer año presentado por WWF Estados Unidos a la Secretaría fue selectivo, dado que omitió o restó importancia a aspectos clave del desempeño por parte del FPN y WWF Colombia en materia de riesgos relacionados con el género y las salvaguardas. En el IAD, el informe de visita al sitio de supervisión y la correspondencia relacionada, no se reflejaron con precisión la gravedad de las cuestiones planteadas en la queja, lo que retrasó la adopción de las acciones correctivas y aplazó la reparación para el demandante. La falta de precisión y transparencia en el seguimiento y la presentación de informes de WWF Estados Unidos incumple lo dispuesto en el párr. 13 del Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas, que establece que los IAD deben incluir una descripción de los avances en la ejecución y la presentación de informes sobre las SAS, de conformidad con el sistema de gestión ambiental y social del GCF.

Conclusiones sobre el cumplimiento

287. **Conclusión 7: La evidencia indica que el seguimiento y la presentación de informes del desempeño del FPN a cargo de WWF Estados Unidos no cumplían con las políticas pertinentes del GCF. En el informe del primer año, el IAD no describió de forma precisa y exhaustiva el desempeño del FPN en lo relativo al MRQ, las denuncias de violencia de género/EAAS y las medidas de protección en el lugar de trabajo para el personal del FPN. Las lagunas en la información, incluida la omisión de pruebas por parte del FPN y WWF Estados Unidos sobre el desempeño en cuanto a la violencia de género/EAAS y los problemas de personal asociados, disfrazaron todos los riesgos ambientales y sociales y aplazaron la acción correctiva por parte del FPN.**

Daños/impactos adversos

288. Las deficiencias observadas en la notificación de los riesgos ambientales y sociales probablemente retrasaron las medidas correctivas de WWF Estados Unidos y el FPN que podrían haber abordado o evitado daños no remediados al demandante y otras personas, y habrían abordado o podrían haber evitado la erosión sistémica de la confianza institucional en las medidas clave de gobernanza y salvaguarda.

Recomendaciones

289. Recomendación 6 (R.6): Exactitud de la información y requisitos de información, y seguimiento de los riesgos institucionales. La Secretaría debe garantizar que WWF Estados Unidos: (a) facilite y publique un anexo al IAD del primer año del proyecto HECO para reflejar con precisión los retos, las reclamaciones y la presente investigación en relación con el Protocolo de violencia de género/EAAS, incluida la ubicación en el sitio web del MIR y los avances en las medidas correctivas aceptadas; (b) sensibilice al personal sobre los requisitos de notificación de incidentes relacionados con la violencia de género/EAAS del GCF mediante formación periódica— incluidos ejercicios didácticos para los responsables sobre cómo calificar los incidentes como sucesos graves—, y (c) considere la posibilidad de añadir un módulo específico con preguntas sobre la gestión interna de riesgos institucionales ambientales y sociales, además de los informes periódicos, para evitar que los riesgos organizativos relacionados con la EA o las EE se conviertan en puntos ciegos.

290. **Sugerencia 1(S.1):** Para garantizar que los riesgos ambientales y sociales (A+S) en las organizaciones de la EA o las EE no se conviertan en puntos ciegos en la gestión de riesgos, la Secretaría debería coordinar con WWF Estados Unidos para estudiar la posibilidad de revisar el marco de presentación de informes con el fin de añadir un módulo específico con preguntas

sobre la gestión interna de riesgos institucionales en materia ambiental y social que sirvan de guía para futuros informes.

4.6 Debida diligencia de la Secretaría y seguimiento de la presentación de informes de la EA y del rendimiento de los proyectos

291. **Resumen del tema:** En la queja, se indicaba que los riesgos y los impactos podrían no haberse identificado y respondido de manera oportuna y significativa en el marco de la política del GCF. La Secretaría desempeña una función de supervisión, y comparte la responsabilidad con la EA, para garantizar que los riesgos del proyecto se evalúen y gestionen de manera eficaz. El MIR investigó si la Secretaría había llevado a cabo una debida diligencia adecuada del proyecto FP203 y una supervisión correcta de la presentación de informes de la EA y el desempeño del proyecto en relación con el MRQ y el trabajo y condiciones laborales en el FPN, como se exige en el MSRC de 2015 y la PAS revisada.

4.6.1 Debida diligencia de la Secretaría

Análisis de la política aplicable del GCF

292. En el momento en que WWF Estados Unidos presentó la propuesta de financiación FP203, las responsabilidades de debida diligencia de la Secretaría se establecieron en la actualización del ciclo de los proyectos y programas (ACPP), adoptado por la Decisión B.17/09 de la Junta del GCF[330]. En la ACPP, se exige a la Secretaría que realice la "debida diligencia de segundo nivel necesaria y apropiada" de las propuestas de financiación *(ACPP 5.1.1)*, pero no se especificó, hasta que se desarrolló una guía reciente, lo que esto implica. De acuerdo con la orientación normativa derivada de la decisión B.12/31 de la Junta, el GCF se basa en la debida diligencia de la EA y las evaluaciones de riesgos, al tiempo que se reserva el derecho de solicitar información adicional[331].

293. La evaluación de la Secretaría da lugar a un expediente destinado a la Junta del GCF que incluye su valoración, el borrador de las condiciones financieras y jurídicas, y una recomendación sobre su aprobación. Durante la aplicación, la Secretaría desempeña un papel de supervisión de segundo nivel: el MSRC de 2015 exige que las EA supervisen e informen al GCF sobre las actividades financiadas (párr. 10)[332], además, la Secretaría confía en la función supervisora de la EA para asegurar que se mantengan estándares satisfactorios. El IRM se basará en el MSRC de 2015 para revisar los requisitos de seguimiento de la Secretaría, ya que el MSRC actualizado se aprobó en julio de 2025[333].

294. El MIR no considera que las políticas del GCF reflejen la expectativa de que la Secretaría deba adoptar una actitud pasiva con respecto al desempeño ambiental y social de las actividades

---

[330]Decisión B.17/09 de la Junta del GCF: actualización del ciclo de los proyectos y programas (17 julio de 2017). Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/document/updated-project-and-programme-cycle.

[331] Anexo XXVII: Orientación normativa adicional a efectos de los acuerdos marco de acreditación (en inglés). Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/decision/b12/decision-b12-31-b12-a27.pdf.

[332] Decisión B.11/10, Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas para entidades acreditadas, párr. 10. Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/es-monitoring-accountability-framework-ae.pdf.

[333] Decisión B.42/13 de la Junta del GCF, Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas para entidades acreditadas actualizado (julio de 2025). Puede consultarse en: https://www.greenclimate.fund/document/updated-monitoring-and-accountability-framework-accredited-entities.

financiadas por el GCF. El MIR tampoco espera que la Secretaría lleve a cabo un proceso completo de debida diligencia en materia ambiental y social que duplique la responsabilidad que el GCF asigna, como es debido, a la EA. El Instrumento rector del GCF requiere que las "salvaguardias ambientales y sociales para las prácticas recomendadas … se deberán aplicar a todos los programas y proyectos financiados con los recursos del GCF"[334], lo que exige una gestión proactiva de las SAS por parte del GCF dentro de su función de segundo nivel. El Marco de gestión de riesgos[335] y la PAS revisada de 2021 establecen los requisitos para la supervisión basada en los riesgos por parte de la Secretaría. El MIR ha evaluado las responsabilidades de la Secretaría en dos etapas: (i) revisión de la propuesta de financiación FP203 de WWF Estados Unidos y (ii) supervisión de la aplicación de la propuesta de financiación FP203.

Revisión fáctica

295. WWF Estados Unidos volvió a obtener la acreditación en 2022, y el AMA modificado y reformulado se firmó y entró en vigor en diciembre de 2022. La Secretaría involucró a WWF Estados Unidos en la preparación del proyecto FP203 a partir de la presentación de conceptos en octubre de 2019, mediante la aprobación de la Junta en marzo de 2023 (véase el cronograma en el anexo IV). La Secretaría formuló observaciones formales sobre la nota conceptual del proyecto FP203 y, hasta el 16 de febrero de 2023, brindó comentarios sobre catorce iteraciones de la propuesta completa.

296. Se facilitó a la Junta del GCF un resumen del proceso de debida diligencia realizado por la Secretaría en relación con el proyecto FP203, incluido en un documento de evaluación correspondiente a la decisión B.35 (con fecha del 10 de marzo de 2023). Se revisó el proyecto FP203 como propuesta de proyecto y se aplazó la evaluación de riesgos específica del sitio hasta su ejecución. En la sección de las SAS, se hace referencia al ESMF y se resumen las medidas de mitigación de la violencia de género/EAAS que se desarrollarán en los primeros 6 a 12 meses de aplicación, se destacan las responsabilidades de las EE, como la contratación de un especialista en SAS con experiencia en violencia de género/EAAS y la puesta en marcha de un MRQ centrado en las víctimas, y se describe el enfoque de detección de riesgos ambientales y sociales. La Secretaría consideró que esto se ajustaba a las SIPP de WWF Estados Unidos y a la PAS revisada del GCF[336]. En particular, en 2022, la Secretaría presentó amplios comentarios sobre las disposiciones relativas a la violencia de género/EAAS en el proyecto de ESMF (versión 7 del proyecto FP203).

297. En la evaluación de la Secretaría, se hace referencia brevemente a la trayectoria de la EA y se afirma que se han realizado evaluaciones de la capacidad de ambas EE, y se indica su capacidad para aplicar las normas del GCF y de WWF Estados Unidos en la ejecución del proyecto. Se hace alusión al mecanismo de quejas accesible del FPN y se expresa confianza en la capacidad institucional de la EA y las EE. Se llega a la conclusión que el riesgo global de incumplimiento es medio y el riesgo directamente asociado con la capacidad de la EA/EE es bajo[337].

298. En el momento de la revisión del proyecto FP203, las orientaciones sobre la debida diligencia de las propuestas de financiación se derivaban del Manual de programación y el Manual de operaciones, que desde entonces se han retirado tras una reestructuración institucional en

[334] Instrumento rector del GCF, párr. 65. Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/es-governing-instrument.pdf.
[335] Véase el Marco de gestión de riesgos (en inglés): https://www.greenclimate.fund/about/policies/risk-management-framework.
[336] Véanse los comentarios de la Secretaría del GCF a WWF Estados Unidos en la versión 7 del proyecto FP203 el 30 de junio de 2022.
[337] Evaluación del proyecto FP203 por parte de la Secretaría, pág. 24. El riesgo de incumplimiento se basó, sobre todo, en riesgos fiduciarios, de contratación pública y anticorrupción, más que en el SGAS.

2024[338]. El MIR también ha visto versiones de 2026 de las listas de verificación utilizadas por el personal de la Secretaría encargado de la revisión de las SAS en las propuestas de financiación y los IAD, que incluyen orientaciones detalladas sobre las comprobaciones de debida diligencia que el examinador debe realizar, y que están alineadas con los requisitos normativos de las SAS del GCF. Si bien la Secretaría ha indicado que esas listas de verificación existían de alguna forma en el momento de la revisión del proyecto FP203 y que se actualizan periódicamente, el MIR no ha visto las versiones que se habrían utilizado en 2022.

299. La DDAS del proyecto FP203 a cargo del GCF se basó principalmente en los compromisos del AMA, las garantías de WWF Estados Unidos y la revisión de los arreglos de aplicación planificados. El GCF confirmó que WWF Estados Unidos no presentó pruebas específicas de la capacidad en materia de salvaguardas o género del FPN —ni se debatieron los resultados de la evaluación del BID del FPN en 2018 ni su propia evaluación técnica de las EE en 2021— y que la revisión se centró en los arreglos de personal, presupuesto y formación propuestos. Se encargó una revisión externa del ESMF para los conocimientos especializados específicos de Colombia. En el momento en que la Secretaría realizó la revisión final en la Plataforma de revisión y seguimiento de proyectos (PRSP), el instrumento del GCF para la presentación y revisión de las PF, el sistema de advertencias de la PRSP en vigor no mostró señales rojas o amarillas, lo que indicaba que no había preocupaciones pendientes relacionadas con la revisión de la PF.

300. La Secretaría tomó nota de que WWF Estados Unidos había aceptado los requisitos de la política recientemente adoptada en relación con la EAAS sin evaluar de forma independiente la capacidad institucional del FPN para aplicarlos. El GCF no ofreció ninguna formación estructurada de la EA o las EE sobre las nuevas disposiciones en materia de EAAS durante el período de preaprobación, y el conjunto de herramientas de evaluación de riesgos de EAAS no se finalizó hasta después de la aprobación del proyecto FP203 por parte de la Junta en marzo de 2023.

Análisis

301. Los anexos de la propuesta de financiación incluían el ESMF con dos capítulos sobre la debida diligencia financiera y jurídica/operativa de la capacidad de las EE, que abarcaban todo lo que se presentó a la Junta del GCF en relación con los resultados de la DDAS. Si bien estos capítulos hacen referencia a algunos atributos de un SGAS, ninguno proporciona una evaluación suficiente de la salvaguarda o capacidad de género del FPN o WWF Colombia. El resumen de la Secretaría sobre su debida diligencia se refiere solo en términos generales a los futuros planes de gestión ambiental y social, sin pruebas específicas de la capacidad de la EE o las deficiencias identificadas en relación con la política del GCF.

302. Especialmente a la luz de las deficiencias de la DDAS de la EA, citadas en la sección 4.5, el MIR considera que el proyecto FP203 carecía de pruebas adecuadas de evaluación de la capacidad de las EE para cumplir con los requisitos de salvaguarda y género del GCF. El formulario de evaluación técnica de 2021de las EE de WWF Estados Unidos se centró estrictamente en la experiencia del FPN en la gestión de un MRQ a nivel del proyecto —en el cual se indagó de manera puntual si el FPN había administrado un MRQ en un proyecto de otro donante— en lugar de examinar el SGAS organizacional del FPN, las políticas de recursos humanos, el historial de reclamaciones en el lugar de trabajo o la capacidad de implementar un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas. El MIR no pudo determinar qué documentación de la DDAS, ya sea que el FPN haya proporcionado a WWF Estados Unidos la evaluación del BID, fue compartida o comunicada por WWF Estados Unidos al GCF, por lo que confirmó que estaba fuera del alcance

[338] Entrevistas de la Secretaría.

de la DDAS de la EE.[339] La Secretaría respaldó el proyecto FP203 sin brindar asesoramiento adecuado a la Junta del GCF sobre los riesgos residuales asociados. Sin información adicional sobre los antecedentes de gestión de un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas, la Secretaría no estaba en condiciones de concluir con confianza que el ESMF garantizaba un mecanismo de gestión de riesgos del proyecto que fuera compatible con la PAS revisada y el Plan de Acción sobre la EAAS.

303. La Secretaría ha indicado que no es apropiado procurar garantías respecto de todas las cuestiones posibles en la aprobación de propuestas de financiación y que la gestión adaptada abordará los riesgos que tal vez no sean visibles en la evaluación durante la ejecución. La Secretaría señala además que su evaluación de los acuerdos de gobernanza y la capacidad de mitigación de las SAS se basan, sobre todo, en la confianza en la capacidad de la EA que se apoya en el AMA, el cual abarca a las EE a través de los acuerdos subsidiarios. El GCF reconoce las limitaciones inherentes a este enfoque a medida que las capacidades de las EE y los perfiles de riesgo cambian con el tiempo.

304. **Con la queja, se pudo ver que estas limitaciones surgieron cuando en las observaciones formuladas sobre el ESMF en la PRSP del GCF se les exigió más a WWF Estados Unidos y el FPN de lo que podían entregar.** El GCF exigió explícitamente la evaluación de riesgos de EAAS y las protecciones del MRQ para cubrir a los trabajadores de todas las organizaciones financiadas por el GCF, incluido el FPN. WWF Estados Unidos respondió añadiendo texto en el ESMF, pero no requirió que el FPN demostrara la capacidad existente para llevar a cabo un plan de gestión de riesgos de EAAS. La Secretaría aceptó esta respuesta sin realizar una verificación independiente y decidió aplazar las medidas de mitigación detalladas en el ESMF hasta su aplicación.

305. El MIR considera que un enfoque de la gestión de riesgos más basado en datos empíricos resulta más adecuado para el contexto del proyecto HECO, dadas las obligaciones específicas del ESMF en materia de violencia de género y EAAS, el asesoramiento específico de la Secretaría para reforzar las protecciones en materia de EAAS en la PF y el hecho de que la EE carece de antecedentes en el GCF.

Conclusiones sobre el cumplimiento

306. En la ACPP, se exige que la Secretaría lleve a cabo la debida diligencia de segundo nivel "necesaria y apropiada", pero en el momento en que se aprobó el proyecto FP203, no se proporcionó ninguna orientación sustantiva sobre lo que esto implica. El MIR considera que fue tanto "apropiado" como "necesario" que la Secretaría solicitara y obtuviera garantías de WWF Estados Unidos sobre cómo el FPN, en su calidad de PMU y como EE del GCF por primera vez sin un historial documentado en materia de EAAS ni de MRQ centrado en las víctimas, gestionaría y mitigaría de manera eficaz estos riesgos de desempeño ambiental y social dentro de los mecanismos de gobernanza del proyecto HECO. La Secretaría señaló la importancia de esta garantía en la etapa de diseño, pero no hay indicios de que la Secretaría haya solicitado o recibido garantías adecuadas. Cubrir esta laguna en materia de DDAS solo debería haber requerido un uso adicional moderado de recursos y no debería haber retrasado la aprobación del proyecto. Se podían haber introducido mejoras específicas: los capítulos sobre la debida diligencia institucional y jurídica podrían haber incluido un análisis más exhaustivo del historial de

[339] WWF Estados Unidos hizo referencia a un MRQ del proyecto GEF/Banco Mundial como prueba de capacidad, pero no proporcionó su propia documentación normativa institucional sobre el MRQ. El MIR no pudo confirmar que esta evaluación técnica, la evaluación del FPN realizada por el BID en 2018 (en la que se identificaron deficiencias concretas en la capacidad de investigación de reclamaciones) o sus recomendaciones de seguimiento se hubieran comunicado a la Secretaría o hubieran sido revisadas por ella.

aplicación de las salvaguardas por parte de las EE; la EA y la Secretaría podrían haber solicitado la política del MRQ de la EE, el registro de reclamaciones, los registros de formación del personal y la documentación sobre cómo se gestionaron los casos de EAAS. Esas medidas, que se habrían llevado a cabo en el marco de la labor administrativa ya prevista en el ciclo de retroalimentación de la PRSP, probablemente habrían permitido adoptar medidas más específicas para subsanar las deficiencias y asignar recursos adicionales al fortalecimiento de la capacidad de las EE en materia de EAAS y a la supervisión de la EA, y podrían haber puesto de manifiesto la falta de familiaridad de la EA con los requisitos relativos a la EAAS. Ninguna de estas medidas habría supuesto una DDAS completa, que es responsabilidad de la EA.

307. El MIR considera que, de acuerdo con la preponderancia de las probabilidades este incumplimiento del requisito de actuar con la debida diligencia necesaria y apropiada probablemente a los efectos adversos sufridos por el demandante o retrasó la adopción de medidas correctivas para hacerles frente.

308. **Conclusión 8: El MIR concluye que la debida diligencia de la propuesta de financiación FP203 a cargo de la Secretaría no cumplió con el párr. 5.1 de la Actualización del ciclo de los proyectos y programas (ACPP). De acuerdo con la preponderancia de las probabilidades, la falta de debida diligencia por parte de la Secretaría contribuyó de manera significativa al incumplimiento por parte del proyecto FP203 de las políticas o procedimientos operativos del GCF dentro del ámbito de la investigación de cumplimiento. Por lo tanto, el MIR constata el incumplimiento del programa en esta cuestión.**

Recomendaciones

309. Recomendación 7 (R.7): Orientación sobre la debida diligencia y las normas de documentación de la DDAS. En referencia al informe de cumplimiento del MIR del caso C-0009, la Secretaría debe publicar orientaciones claras sobre qué debida diligencia es "necesaria y apropiada" en diferentes circunstancias, incluido un requisito independiente del anexo de la DDAS para futuras propuestas de financiación que documenten los resultados de la EA sobre las deficiencias en la capacidad ambiental y social de las EE y los planes para subsanarlas —similares a un PAAS—, con especial atención a los requisitos relativos a la EAAS, el género, el MRQ y la ND 2. El término "necesario y apropiado", tal como se utiliza actualmente en las políticas de aprobación de propuestas del GCF, debería aplicarse mediante esta orientación.

310. **Recomendación 8 (R.8): Creación de capacidades estructuradas de la EA y las EE para la aplicación de políticas sobre la EAAS.** La Secretaría sigue adelante con el programa de orientación formal de la EA y las EE referido a la aplicación del Plan de Acción sobre la EAAS para proyectos aprobados después de la PAS revisada, al reemplazar el intercambio de documentos como el mecanismo principal de difusión por la creación de capacidades estructuradas que abarcan las siguientes áreas: diseño del MRQ centrado en las víctimas, requisitos de capacidad de investigación; plazos obligatorios para la presentación de informes y orientaciones prácticas sobre la clasificación y la notificación de los incidentes de violencia de género/EAAS como sucesos importantes.

311. **Observación:** El GCF indicó que la insuficiente capacidad interna puede afectar la calidad de la debida diligencia, y que el aumento de la carga de trabajo favorece una verificación mínima de áreas en lugar de una evaluación más sustantiva de la capacidad institucional y el riesgo contextual. Si no se aborda adecuadamente, el desequilibrio podría contribuir a un problema de cumplimiento estructural con implicaciones en toda la cartera del GCF.

4.6.2. Seguimiento por parte de la Secretaría de la presentación de informes y de la ejecución de los proyectos

312. En la investigación de cumplimiento, se debe analizar si la Secretaría supervisó como es debido la presentación de informes de WWF Estados Unidos y el desempeño del proyecto en relación con el MRQ, los riesgos de violencia de género/EAAS y el trabajo y condiciones laborales en el proyecto FP203 en virtud del bajo el Marco de gestión de riesgos (MGR)[340], el Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas (MSRC)[341] y, cuando corresponda, la Política Ambiental y Social revisada (PAS revisada) de 2021. El MIR consideró si alguna deficiencia en la supervisión a cargo de la Secretaría causó o contribuyó sustancialmente al incumplimiento del proyecto FP203 dentro del ámbito de la presente investigación.

313. Las responsabilidades de seguimiento de la Secretaría se derivan principalmente del MSRC de 2015 y de la PAS revisada de 2021. El MSRC establece una función de supervisión secundaria basada en el riesgo para la Secretaría, basándose principalmente en la presentación de informes de WWF Estados Unidos a través de los IAD. En este marco, se establecen indicadores de riesgo, controles específicos y revisiones anuales, pero no se detalla un estándar claro de atención para la revisión realizada por la Secretaría de los IAD u otros informes[342]. Durante el período pertinente, no se activó ninguno de los mecanismos de supervisión mejorados del MSRC.

314. En la investigación, se identificaron limitaciones significativas en los conocimientos de la Secretaría sobre la violencia de género/EAAS y los riesgos laborales relacionados. La Secretaría declaró que no estaba al tanto de las quejas presentadas en el MRQ de WWF Estados Unidos hasta que el MIR las notificó en septiembre de 2025[343]. En el proceso de elaboración del IAD, tampoco se revelaron importantes desacuerdos internos con respecto al tratamiento de las quejas por violencia de género/EAAS, la suspensión de actividades de socialización del Protocolo, o las pérdidas de personal que afectan la capacidad de supervisión de los casos de EAAS. Del mismo modo, en el IAD, se omitió información sobre acusaciones de acoso y represalias en el lugar de trabajo en el FPN, a pesar de las preocupaciones previas de la Secretaría durante la reacreditación sobre las deficiencias en los marcos del trabajo y condiciones laborales de WWF Estados Unidos. Estas omisiones limitaron la capacidad de la Secretaría para evaluar los riesgos de aplicación, activar herramientas de supervisión basadas en el riesgo y considerar respuestas adaptativas de la gestión.

315. El MIR también identificó desafíos institucionales más amplios que afectan a la eficacia de la supervisión, incluido el entendimiento interno inconsistente de las obligaciones de información de reclamaciones; la incertidumbre con respecto a la obligación de informar los incidentes de

[340] Decisión B.40/17, párr. 11. Declaración sobre la disposición para asumir riesgos. Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/risk-appetite-statement-b40-17-full.pdf.
[341] Decisión B.11/10, Marco de Seguimiento y Rendición de Cuentas para entidades acreditadas, párr. 10. Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/es-monitoring-accountability-framework-ae.pdf.
[342] MSRC de 2015, párrs. 16, 17 y 22.
[343] Informe de evaluación de cumplimiento del caso C-0015 (octubre de 2025) del MIR, párr. 27, pág. 14. Puede consultarse en https://es.irm.greenclimate.fund/sites/default/files/case/es-compliance-appraisal-report.pdf.

EAAS entre los ciclos de elaboración de los IAD; las limitaciones derivadas de la carga de trabajo que afectan la revisión del IAD, y el compromiso técnico directo limitado entre los especialistas en SAS de la Secretaría y el personal del proyecto FP203.

316. Al mismo tiempo, el MIR destaca que el proyecto FP203 aún se encontraba en una etapa temprana de aplicación durante el período de supervisión correspondiente. La Secretaría añadió el proyecto FP203 al tablero de riesgos trimestrales después del registro de las quejas del MIR[344]. Asimismo, el MIR considera que el limitado período de aplicación y la falta de conocimiento de las quejas anteriores contrarrestan la expectativa de activación de medidas de supervisión adicionales en esa etapa. Si bien algunos aspectos del enfoque de la Secretaría —incluida la confianza en la presentación de IAD y una postura en gran medida reactiva tras la recepción de las quejas— plantean preocupaciones sobre la eficacia del sistema de gestión de riesgos en general, las pruebas son insuficientes para concluir que la supervisión por parte de la Secretaría fue incompatible con los requisitos aplicables en virtud del MSRC, el MGR o la PAS revisada de una manera que contribuyó sustancialmente al incumplimiento de la propuesta PF203 dentro del alcance de esta investigación.

317. **Conclusión 9:** El MIR no ha constatado ningún incumplimiento del proyecto en lo que respecta al seguimiento del proyecto FP203 por parte de la Secretaría.

318. **Recomendación:** Ninguna, y el MIR toma nota de la recomendación 7, aprobada por la Junta, del caso C-0009 del MIR, en la que se abordan cuestiones relacionadas con el seguimiento en el GCF.

[344] Tablero de riesgos del GCF, primer trimestre de 2025 (en inglés). Puede consultarse en https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/gcf-risk-dashboard-q1-2025.pdf.

Anexo I. Resumen de la queja

En el momento de la recepción de la queja, el MIR llevó a cabo 4 reuniones virtuales con el demandante para aclarar los temas de la queja y ahondar en ellos. El MIR recibió una carta de queja en inglés y en español, así como más de 30 documentos y pruebas de apoyo. Teniendo en cuenta el pedido de confidencialidad del demandante y el hecho de que las cuestiones planteadas en la queja se aclararon mediante reuniones adicionales y documentación complementaria, a continuación, se ofrece un resumen de las cuestiones planteadas en la queja.

Cuestiones planteadas
El demandante detalla cuestiones relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales, y con su función como especialista en género, incluida la gestión de reclamaciones, durante un período de empleo en la entidad de ejecución, el Fondo Patrimonio Natural.

El demandante comenzó a trabajar en el Fondo Patrimonio Natural (FPN) el 21 de febrero de 2024. Firmó un contrato de plazo fijo de un año, con la posibilidad de renovación. El MIR revisó la documentación del proyecto donde se indicaba que el puesto estaba financiado por el proyecto FP203 del GCF. El demandante fue contratado tras un proceso de contratación competitivo y posteriormente se le ordenó que se trasladara a Bogotá, donde tenían su sede las oficinas del FPN, como parte del cumplimiento de sus condiciones de empleo.

El demandante alega que fue víctima de una brecha salarial de género al descubrir que su salario era significativamente más bajo que el de otros integrantes de su equipo, a pesar de compartir el mismo título y, al parecer, tener más experiencia y credenciales, y que esta brecha se vio exacerbada por el costo de tener que mudarse a una nueva ciudad.

Poco después de unirse a la organización, el demandante afirma que sus responsabilidades aumentaron en gran medida a raíz del pedido que le hizo el FPN de ayudar a finalizar y aplicar el recién aprobado Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual, que, según el MIR, es un componente de los mecanismos de reparación de reclamaciones disponibles en el marco del proyecto FP203 del GCF. El demandante describe una serie de desacuerdos y conflictos con el FPN que surgieron de esta ampliación del ámbito de trabajo.

El demandante declara que era miembro del Comité de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y la Violencia de Género del FPN y que participó activamente en la planificación y la puesta en práctica del Protocolo. El demandante describe una serie de supuestas circunstancias y acontecimientos que ocurrieron en el curso de su trabajo sobre cuestiones relacionadas con el género en el FPN, incluida la celebración de jornadas de formación ya aprobadas sobre el MRQ que, de acuerdo con lo descrito, “generaron tensión” y se consideraron conflictivas. El denunciante alega que, tras este incidente, se le informó de que todas las jornadas de formación restantes serían canceladas, ya que, por lo visto, estaban “alterando el ambiente de trabajo de la organización”.

Además, el demandante alega que, en una encuesta realizada, se descubrieron 8 casos de presunto acoso sexual en el **FPN** y que, por tanto, se recomendó formalmente la realización de actividades de formación y el emprendimiento de acciones como medida preventiva. En segundo lugar, se recomendó activar el Comité de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y la Violencia de Género para procesar de manera formal los casos denunciados. Ambas acciones recomendadas dieron lugar a desacuerdos en el seno del FPN sobre la conveniencia y el modo de procesar estos casos.

El demandante alega haber vivido momentos de tensión en el trabajo después de estos acontecimientos, incluido el acceso no autorizado a su computadora con cuentas desconocidas, la posible exposición de información confidencial relacionada con los 8 casos, el robo de equipos de su estación de trabajo, la imposibilidad de acceder a su cuenta sin previo aviso y la notificación de que su computadora se estaba formateando por lo que no podían concederle acceso a ella mientras este proceso estaba en curso.

En enero de 2025, el demandante informó que había recibido una comunicación donde le notificaban que no renovarían su contrato. El demandante considera que la decisión de no renovar su contrato fue un acto de represalia ejercido en su contra por el trabajo realizado como parte de la aplicación del Protocolo de la organización y los incidentes posteriores detallados.

Anexo II. Evaluación de cumplimiento

A continuación, se ofrece la versión completa de la evaluación del cumplimiento.

Redress

GREEN CLIMATE FUND | Independent Redress Mechanism

Informe de evaluación de cumplimiento

Caso C-0015-Colombia

FP203: Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos

24 de octubre de 2025

SOBRE EL MECANISMO INDEPENDIENTE DE REPARACIÓN

El Mecanismo Independiente de Reparación (MIR) es un mecanismo de rendición de cuentas y reparación que ha establecido el Fondo Verde para el Clima (GCF) a los efectos de aumentar la eficacia de sus operaciones y responder a las inquietudes de las personas que pueden verse perjudicadas por los proyectos o programas que financia el GCF.

El mandato del MIR es recibir y evaluar las quejas de las personas que consideran que se han visto, o pueden verse, afectadas negativamente por los proyectos o programas del GCF que no adoptan las políticas y los procedimientos del GCF.

El MIR es independiente de la Secretaría del GCF y depende directamente de la Junta del GCF, que supervisa las inversiones y la gestión del GCF.

ABREVIATURAS

Abreviatura	**Definición**
AAF	Acuerdo de Actividades Financiadas
AMA	Acuerdo Marco de Acreditación
CASI	Consultor ambiental y social independiente
CFI	Corporación Financiera Internacional
DGP	Dependencia de Gestión de Proyectos
Decisión de la Junta	La decisión que toma la Junta Directiva del GCF
EA	Entidad acreditada
EAAS	Explotación, abuso y acoso sexuales
EE	Entidad de ejecución
EIAS	Evaluación de impacto ambiental y social
ESSF	Marco de Gestión Ambiental y Social (WWF)
FPP	Financiamiento de Proyectos para la Permanencia
FPN	Fondo Patrimonio Natural para la biodiversidad y las áreas protegidas
FP203	Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos
GCF	Fondo Verde para el Clima
HECO	Herencia Colombia
IAD	Informe anual de desempeño
MIR	Mecanismo Independiente de Reparación
MGR	Marco de gestión de riesgos del GCF
MVRC	Marco de vigilancia y rendición de cuentas del GCF de 2015
NRCC	Nodos Regionales de Cambio Climático
ND	Normas de Desempeño de la CFI de 2012
PAAS	Plan de acción ambiental y social
PAS	Política Ambiental y Social del GCF de 2021
PAG	Plan de Acción de Género

PGAS	Plan de gestión ambiental y social
PF	Propuesta de financiación
PD	Procedimientos y directrices del Mecanismo Independiente de Reparación
PNN	Parques Naturales Nacionales
Respuesta de la Secretaría	Respuesta que la Secretaría analizó y envió por escrito el 2 de octubre de 2025 ante la solicitud de respuesta del MIR sobre el caso C-0015-Colombia con fecha 2 de septiembre de 2025
SMGAS	Sistema y marco de gestión ambiental y social
SAS	Salvaguardas Ambientales y Sociales
SAS provisionales	Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales del GCF
Secretaría	Secretaría del GCF
SIRAP	Sistema Regional de Áreas Protegidas de Colombia
SINAP	Sistema Nacional de Áreas Protegidas de Colombia
TdR	Términos de referencia del Mecanismo Independiente de Reparación del GCF
TI	Tecnología de la información
UII	Unidad de Integridad Independiente
USD	Dólares estadounidenses
VG	Violencia de género
WWF	Fondo Mundial en favor de la Naturaleza

Índice

I. RESUMEN EJECUTIVO 6

II. INTRODUCCIÓN 8

ANTECEDENTES DEL PROYECTO 8

Arreglos de ejecución del proyecto: 10

Componentes del proyecto que guardan relación con la Política de Género y la Política sobre la Prevención y la Protección contra EAAS del GCF 11

Resumen de la queja 13

Antecedentes de procedimiento 14

IV. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO 16

Medidas procesales adoptadas por el MIR 16

Políticas y procedimientos aplicables del GCF 16

Evaluación y gestión de riesgos en materia del trabajo y las condiciones laborales 25

Conclusiones 27

V. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO 29

VI. OBSERVACIONES 30

Divulgación del desempeño ambiental y social 30

I. RESUMEN EJECUTIVO

El 6 de junio de 2025, el Mecanismo Independiente de Reparación (MIR) declaró eligible una queja presentada en relación con el proyecto FP203 del GCF: "Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos". La entidad acreditada es el Fondo Mundial en favor de la Naturaleza (WWF Estados Unidos). El demandante solicitó que la queja se tratara con confidencialidad, y el MIR se la ha conferido en virtud de sus términos de referencia (TdR) y procedimientos y directrices (PD).

El caso C-0015 del MIR involucra a un demandante que ha manifestado problemas relacionados con lo siguiente: 1) el trabajo y las condiciones laborales; 2) la disposición de un mecanismo de reclamación, y 3) la explotación, el abuso y el acoso sexuales (EAAS). En la etapa de los pasos iniciales, el demandante indicó su preferencia por que los asuntos mencionados se trataran a través de un proceso de revisión de cumplimiento. El MIR observó que algunas partes consideraban que la resolución de controversias no era el canal apropiado para atender las inquietudes planteadas en la queja y decidió, tras concluir la etapa de los pasos iniciales, el 18 de agosto de 2025, remitir el caso para que se efectuara una revisión de cumplimiento.

El proyecto FP203 tiene como objetivo introducir un cambio de paradigma en el enfoque de Colombia en cuanto a la gestión sostenible de los ecosistemas. La financiación del GCF forma parte de un proyecto más amplio de Financiamiento de Proyectos para la Permanencia (FPP) de WWF: Herencia Colombia (HECO). HECO es un modelo de asociación entre el sector público y privado que busca asegurar la sostenibilidad financiera en pro de la gestión de ecosistemas clave y paisajes a gran escala en todo el país. Constituye el pilar de un ambicioso programa a nivel nacional destinado a proteger o restaurar 20 millones de hectáreas en los próximos 20 años, de cuya dirección se encargan el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la entidad Parques Nacionales. La financiación del GCF representa la piedra angular en el FPP del proyecto HECO y se espera que cubra gran parte del déficit estructural que existe en materia de financiación de las áreas protegidas. El proyecto FP203 tiene como objetivo financiar la gestión sostenible e integrada de cinco mosaicos paisajísticos, que comprenden 6,6 millones de hectáreas de paisajes protegidos en el territorio colombiano y representan un tercio de la meta total de 20 millones de hectáreas.

El demandante —quien antes se había desempeñado como especialista en el proyecto financiado por el GCF— relata una escalada de supuestos hechos y circunstancias que, finalmente, derivaron en la no renovación de su contrato de un año con la entidad de ejecución (EE) correspondiente. El demandante sostiene que estas acciones constituyeron acoso en el lugar de trabajo y represalias por haber realizado el trabajo conforme a lo solicitado por la EE. Además, en la queja, acusa a la EE de no haber proporcionado un mecanismo adecuado de reparación de quejas en el lugar de trabajo y, por ende, de no haber

brindado una respuesta adecuada a los presuntos casos de explotación, abuso y acoso sexuales.

El demandante sostiene que estas acciones cometidas hacia su persona por parte del personal de la EE fueron violaciones de la política del GCF. Asimismo, asevera que estos actos no solo fueron perjudiciales, ya que provocaron efectos adversos tanto en el demandante como en otros integrantes de la organización, sino que supusieron un riesgo importante para la reputación del proyecto HECO financiado por el GCF. El demandante considera que tiene derecho a una indemnización por lo que considera un despido injusto y arbitrario.

En la queja, se plantean interrogantes sobre el posible incumplimiento del proyecto con varias políticas y procedimientos del GCF, como las Normas de Desempeño 1 y 2 de las Salvaguardas Ambientales y Sociales provisionales del GCF (SAS provisionales); la Política Ambiental y Social revisada del GCF de 2021; la Política de Género y la Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (Política sobre la EAAS) del GCF; y el Marco de vigilancia y rendición de cuentas del GCF para entidades acreditadas de 2015 (MVRC de 2015).

Tras examinar la información de la que dispone en este momento, el MIR considera que hay pruebas *prima facie* de que los efectos adversos que sufrió el demandante derivan del incumplimiento del proyecto FP203 con las políticas y procedimientos operativos del GCF. Por consiguiente, como se estipula en el párrafo 55 de sus procedimientos y directrices, el MIR iniciará una investigación de cumplimiento.

II. INTRODUCCIÓN

1. En el presente informe, se documenta la evaluación de cumplimiento del Mecanismo Independiente de Reparación (MIR) del Fondo Verde para el Clima (GCF) relacionada con el caso C-0015-Colombia del MIR[1]. Se refiere a una queja que recibió el MIR el 7 de mayo de 2025 relacionada con trabajo y condiciones laborales; explotación, abuso y acoso sexuales (EAAS), y reparación de quejas concernientes al proyecto FP203 "Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos[2]. El demandante solicitó que la queja se tratara con confidencialidad, y el MIR se la ha conferido en virtud de sus términos de referencia (TdR) y procedimientos y directrices (PD).

2. En el presente informe, se ofrece los antecedentes del proyecto FP203 y de la queja; se describen las políticas y procedimientos operativos del GCF correspondientes, y se evalúa si hay pruebas *prima facie* de que se hayan producido efectos adversos a raíz del incumplimiento del proyecto con las políticas y los procedimientos operativos del GCF. Dado que el MIR concluye que existen tales pruebas y recomienda llevar a cabo una investigación de cumplimiento, en el informe también se incluyen los términos de referencia a los efectos de realizar tal investigación.

3. La evaluación de cumplimiento y el presente informe se han elaborado de conformidad con los términos de referencia (TdR) y procedimientos y directrices (PD) actualizados del MIR[3].

III. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

4. El 16 de marzo de 2023, la Junta del GCF aprobó el proyecto FP203 “Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos”[4]. El proyecto FP203 tiene como objetivo introducir un cambio de paradigma en el enfoque de Colombia en cuanto a la gestión sostenible de los ecosistemas. La financiación del GCF forma parte de un proyecto más amplio de Financiamiento de Proyectos para la Permanencia (FPP) de WWF: Herencia Colombia (HECO).

5. HECO es un modelo de asociación entre el sector público y privado que busca asegurar la sostenibilidad financiera en pro de la gestión de ecosistemas clave y paisajes a gran escala en todo el país. Constituye el pilar de un programa a nivel nacional destinado a proteger o restaurar 20 millones de hectáreas en los próximos 20 años, de cuya dirección se encargan el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la entidad

[1] Véase el caso C0015-Colombia (en inglés): https://irm.greenclimate.fund/case/c0015-colombia.
[2] Véase el proyecto FP203 entre el GCF y el Fondo Mundial en favor de la Naturaleza en los Estados Unidos (en inglés): https://www.greenclimate.fund/project/fp203.
[3] Véanse los procedimientos y directrices del MIR: https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/es-procedures-guidelines-irm.pdf.
[4] Véase: GCF/B.35/02/Add.05:Consideration of funding proposals - Addendum V Funding proposal package for FP203 | Green Climate Fund.

Parques Nacionales. La financiación del GCF representa la piedra angular en el FPP del proyecto HECO y se utilizará para "cubrir el déficit estructural de financiación, abordar las barreras sistémicas que detienen el financiamiento de las áreas protegidas"[5] y atraer nuevas inversiones como cofinanciación directa.

6. La entidad acreditada de este proyecto es el Fondo Mundial en favor de la Naturaleza (WWF Estados Unidos). Las entidades de ejecución del proyecto son WWF Colombia y el Fondo Patrimonio Natural (FPN). En el momento de redactarse el presente informe, el proyecto se encuentra en "estado de implementación" y se prevé que la fecha de finalización sea el 14 de julio de 2033. Cuando la Junta del GCF aprobó el proyecto, se determinó que pertenecía a la categoría B de riesgo ambiental y social. [6]

7. El costo total del proyecto es de USD 145,2 millones, lo que comprende los USD 42.974.559 de financiación en forma de subvenciones del GCF. El proyecto recibe financiación a través de dos subvenciones complementarias por un total de USD 102.117.951 provenientes de WWF Estados Unidos y el Gobierno de Colombia. El proyecto FP203 se basa en el compromiso del Gobierno de Colombia y varios socios del sector público y privado, entre ellos WWF, de lanzar una iniciativa destinada a la conservación prolongada de los paisajes y las áreas protegidas del país[7]. Los cinco mosaicos paisajísticos seleccionados en el proyecto FP203 representan más del 5,8% del territorio de Colombia y un tercio de las metas generales de la iniciativa FPP del proyecto HECO. Las áreas de intervención seleccionadas están ubicadas en el Caribe, San Lucas, los Andes centrales, Orinoco y Amazonía, y se busca conectar y fortalecer la red de áreas protegidas con la finalidad de garantizar la prestación de servicios ecosistémicos, los sumideros de carbono, la reducción del riesgo de las amenazas climáticas y la seguridad hídrica[8].

8. Los objetivos del proyecto se sustentan en tres componentes principales:
   1) Estructuras de gobernanza para la planificación y el desarrollo sensibles al clima;
   2) Sistemas de seguimiento participativo para generar información climática destinada a mejorar la toma de decisiones en la planificación territorial, y 3) Mejora de la gestión de la tierra y adopción de la restauración a los fines de reducir las emisiones de carbono y fortalecer la capacidad de gestión adaptativa de las comunidades vulnerables. El proyecto tiene por objeto fortalecer las capacidades de las instituciones locales, regionales y nacionales dentro de cada uno de los cinco paisajes objetivo a fin de evaluar y responder a las dimensiones de adaptación y mitigación climática de la gestión del paisaje, con especial interés en la incorporación de los conocimientos indígenas y de un enfoque de planificación con perspectiva de género.

---

[5] Véase la propuesta de financiación del proyecto FP203, pág. 3.
[6] Véase el proyecto FP203, pág. 180.
[7] El 23 de junio de 2022, el Gobierno de Colombia, WWF Estados Unidos y otros signatarios firmaron una declaración conjunta a fin de lanzar la iniciativa Financiamiento de Proyectos para la Permanencia (FPP) del programa Herencia Colombia (HECO), que busca conseguir financiamiento público y privado para proteger de forma permanente cerca de 29 millones de hectáreas de paisajes terrestres y marinos emblemáticos.
[8] Véase el proyecto FP203, párr. 7 a 8, pág. 4.

Arreglos de ejecución del proyecto[9]:

9. La propuesta de financiación del proyecto FP203 contiene los arreglos inherentes a su ejecución, así como un detalle de las funciones y responsabilidades de las entidades acreditadas y de ejecución con respecto a los componentes específicos del proyecto y las actividades financiadas subyacentes. Las instituciones que actúan en calidad de entidades acreditadas en proyectos del GCF, como WWF Estados Unidos, se someten a un proceso de "acreditación", cuyo propósito es evaluar si tienen la capacidad para efectuar una gestión financiera sólida, proteger los proyectos y programas financiados, así como gestionar los riesgos ambientales y sociales que puedan surgir a nivel de proyecto. Como parte del proceso de acreditación, las entidades acreditadas se evalúan en función de las políticas y estándares aplicables del GCF, lo que comprende la Política de Género[10].

10. Conforme al proceso de acreditación vigente, cuando se concedió la acreditación a WWF Estados Unidos, la relación entre el GCF y la entidad acreditada se formalizó a través de la firma del Acuerdo Marco de Acreditación (AMA) en el que se establecen los términos y condiciones generales a nivel de marco. El GCF y WWF Estados Unidos celebraron el Acuerdo Marco de Acreditación en diciembre de 2017 por un período de 5 años. Tras la renovación de la acreditación, hasta el 12 de diciembre de 2022, se realizaron modificaciones y actualizaciones en el AMA original. Según los términos del AMA, se espera que WWF Estados Unidos cumpla y, cuando sea necesario, exija en virtud del contrato que una entidad de ejecución cumpla con sus propias reglas, políticas y procedimientos a fin de facilitar la adhesión con los estándares, políticas y procedimientos del GCF.

11. Es importante destacar que se espera que WWF Estados Unidos evalúe, a través de procesos apropiados de diligencia debida, la integridad y la capacidad de cada entidad de ejecución para implementar una actividad financiada. WWF Estados Unidos también es responsable de brindar asistencia, orientación y apoyo a las dos entidades de ejecución. A continuación, se especifican las entidades de ejecución y sus responsabilidades:

    - *El Fondo Patrimonio Natural para la biodiversidad y las áreas protegidas (Fondo Patrimonio Natural)*, una organización privada colombiana, se encarga de administrar el "Fondo de Transición de Herencia Colombia", una cuenta restringida que financia actividades de conservación en paisajes prioritarios de HECO. Fondo Patrimonio Natural es responsable de la ejecución del proyecto, incluso de la administración de la Dependencia de Gestión de Proyectos (DGP).

[9] Véase el proyecto FP203, sección B.4, págs. 75-80.
[10] Véase un resumen sobre la acreditación y las políticas relacionadas del GCF: Entity accreditation | Green Climate Fund.

- WWF Colombia, una organización privada colombiana independiente que pertenece a la red de WWF[11], también se desempeña como entidad de ejecución en este proyecto. WWF Colombia es responsable de la coordinación con la DGP, la dirección de terceros contratados y sus actividades, el suministro de recursos a las asociaciones comunitarias beneficiarias, el envío de informes a la EA y la alineación con las políticas del Gobierno de Colombia para lograr los objetivos del proyecto.

12. El MIR ha revisado la documentación del proyecto que indica que —como parte de la debida diligencia de la EA— WWF Estados Unidos había evaluado la capacidad de las entidades de ejecución (Patrimonio Natural y WWF Colombia) y determinó que ambas organizaciones tenían la capacidad para aplicar los estándares y las políticas de WWF Estados Unidos y el GCF en la ejecución de este proyecto.

Componentes del proyecto que guardan relación con la Política de Género y la Política sobre la Prevención y la Protección contra EAAS del GCF

13. Se espera que WWF Estados Unidos cumpla o (cuando corresponda) exija el cumplimiento del proyecto con su propia Política sobre la Gestión de Riesgos Ambientales y Sociales, la Política sobre Responsabilidad y Mecanismo de Reclamos, el Estándar sobre la Participación de las Partes Interesadas, así como la Nota Orientativa sobre la Violencia de Género y la Explotación, Abuso y Acoso Sexuales, de un modo que fomente el cumplimiento con los procedimientos, las políticas y los estándares similares del GCF, en consonancia con todos los acuerdos legales pertinentes[12].

14. El paquete de la propuesta de financiación del proyecto FP203 contenía una evaluación de género y un Plan de Acción de Género. La evaluación de género permitió poner de relieve los riesgos asociados con lo siguiente: 1) las desigualdades estructurales de género; 2) la débil articulación entre los mecanismos nacionales de género y las instituciones encargadas de las cuestiones de género; 3) las brechas de género observadas en cuanto a salarios y acceso de las mujeres al trabajo, y 4) las deficiencias de las iniciativas sectoriales a la hora de reparar estos problemas y lograr apenas una pequeña proporción de beneficios en favor de las mujeres[13].

15. Por consiguiente, el Plan de Acción de Género (PAG) tiene por objeto orientar el diseño de actividades y resultados de proyectos con perspectiva de género, en lo que se destaca el papel del especialista del proyecto en cuestiones de género en la Dependencia de Gestión de Proyectos (DGP). El especialista del proyecto en cuestiones de género se encarga de supervisar las actividades que fomenten la inclusión social y con perspectiva de género, presta apoyo a los puntos de contacto de

[11] WWF Colombia no es controlada por la EA, ni ejerce control sobre la EA, ni está bajo control común con la EA; en este caso, "control" significa contar con una mayoría en el derecho de voto de una de las entidades. Ambas organizaciones son entidades independientes con relaciones contractuales y licencias bilaterales con el Fondo Mundial en favor de la Naturaleza, una fundación suiza que funciona como secretaría de la red mundial de organizaciones nacionales de WWF.
[12] Véase la cláusula 13.01 del AMA.
[13] Véase el proyecto FP203, pág. 183 y evaluación de género.

género en cada mosaico del proyecto y brinda sesiones de formación al personal y partes interesadas del proyecto, según sea necesario, en materia de género a lo largo de la vida del proyecto. En el PAG se hace hincapié en actividades como las siguientes:[14]

- Llevar a cabo actividades de formación institucional en pos de la integración de las dimensiones de género en la gestión ambiental, las áreas protegidas y las políticas y medidas relativas al clima;
- Desarrollar un proceso continuo de capacitación integral sobre la inclusión de un enfoque de género en todos los aspectos de la gestión de áreas protegidas como parte de una estrategia específica de género;
- Velar por que las autoridades, los expertos técnicos y los representantes de las instituciones gubernamentales y de la sociedad civil reconozcan y legitimen las acciones y los conocimientos de las mujeres y las organizaciones dirigidas por mujeres, promuevan y apoyen su empoderamiento y su capacidad de acción;
- Garantizar la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión de los acuerdos y medidas de gobernanza climática que no causen daño y tengan en cuenta las dimensiones de género;
- Involucrar activamente a hombres y mujeres en los procesos de incorporación de la perspectiva de género en los diferentes niveles de gestión, que reciban capacitación en el tema, incluida la forma de identificar y abordar la violencia de género y los casos de EAAS, y reconocer que las estructuras de género también están presentes en las formas de relacionarse en los entornos profesionales.

16. De conformidad con el Plan de Acción de Género, para este proyecto, se contempló la creación de un mecanismo de reclamación a nivel de proyecto que tuviera en cuenta las cuestiones de género y de EAAS. De acuerdo con la documentación interna examinada por el MIR, actualmente se está trabajando en la elaboración de dicho mecanismo de reclamación en el segundo año de implementación. El MIR señala que el GCF también está considerando la posibilidad de utilizar el procedimiento de atención de quejas de los Parques Nacionales Naturales de Colombia (PNNC), aunque se espera que la DGP desempeñe un papel más activo en la tramitación de esas reclamaciones.
17. En los documentos internos del proyecto que revisó el MIR, WWF Colombia y WWF Estados Unidos informan que sus mecanismos institucionales existentes de reclamación deben ser accesibles para las partes interesadas del proyecto y las personas afectadas por el proyecto. Sobre la base de un examen de la información preliminar no pública, el MIR averiguó que las peticiones relacionadas con el proyecto se han presentado a través de canales nacionales de comunicación o reclamación, aunque el MIR no dispone de suficiente información sobre el papel de la EA y las EE,

[14] Proyecto FP203, pág. 184 y Plan de Acción de Género.

en su caso, en el registro y procesamiento de las dichas reclamaciones o similares en virtud de sus respectivos mecanismos.

18. Además, el MIR advierte de una reciente legislación, la Ley Colombiana 2365, que entró en vigor el 20 de junio de 2024, en virtud de la cual, se impusieron nuevos requisitos a los empleadores para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral, proteger a las víctimas de acoso e informar públicamente sobre el número de denuncias de acoso[15]. Conforme a la Ley 2365, todos los empleadores están obligados a aplicar medidas para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral y, en caso de que se presente una denuncia de acoso, a proteger a la víctima, así como a testigos o denunciantes. El MIR entiende que estos cambios recientes en el marco jurídico nacional pueden haber incitado a las organizaciones a crear o reforzar las medidas para identificar y abordar la problemática de la explotación, abuso y acoso sexuales en el lugar de trabajo. En la fase de investigación se examinará más a fondo la relevancia de esta ley y su integración en las operaciones del proyecto.

Resumen de la queja

19. El 7 de mayo de 2025, el MIR recibió una queja relativa al proyecto FP203 del GCF. El demandante solicitó que la queja se tratara con confidencialidad, y el MIR se la ha conferido en virtud de sus términos de referencia (TdR) y procedimientos y directrices (PD). El 6 de julio de 2025, el MIR determinó que la queja era elegible de conformidad con sus TdR y PD.

20. El demandante planteó varias inquietudes relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales, incluso con respecto a la gestión de reclamaciones, asociadas con la duración de su contrato como especialista en el proyecto FP203 dentro de la entidad de ejecución correspondiente. Entre los problemas planteados figuran los siguientes:

    - disparidad salarial en función de las características personales;
    - incapacidad para lograr el funcionamiento adecuado de los mecanismos de reparación de quejas (MRQ);
    - acceso indebido o sin autorización a material confidencial que estaba en poder del demandante;
    - efectos en la salud y el bienestar como resultado de la tensión ocasionada en el lugar de trabajo, y
    - no renovación del contrato como represalia tras la notificación del demandante a la entidad de ejecución de varios hechos de presunto acoso sexual y presunta violencia de género.

[15] Gonzalo Vértiz Díaz. "Colombia: New employer obligations to prevent and report sexual harassment," *WTCCO*, 28 de noviembre de 2024.

Antecedentes de procedimiento

21. El 6 de junio de 2025, el MIR determinó que la queja era elegible. En consecuencia, entre junio y agosto de 2025, el MIR celebró varias reuniones con el demandante, la Secretaría, la EA y la EE durante la etapa de los pasos iniciales para comprender mejor las cuestiones planteadas en la queja y proporcionar información sobre las modalidades de tramitación de las quejas.

22. El 18 de agosto de 2025, el MIR publicó el resultado de la etapa de los pasos iniciales y señaló que la queja había sido remitida a la etapa de revisión de cumplimiento. El MIR observó que algunas partes consideraban que la resolución de controversias no era el canal apropiado para atender las inquietudes planteadas en la queja, por ende, tomó la decisión de remitir el caso para que se efectuara una revisión de cumplimiento[16]. El 26 de agosto de 2025, el MIR se reunió con WWF, el FPN y la Secretaría para informar a las partes sobre la decisión del MIR de remitir el caso a una revisión de cumplimiento.

23. El 3 de septiembre de 2025, el MIR solicitó a la Secretaría que diera una respuesta a la queja[17]. El MIR también informó a la autoridad nacional designada (AND), la EA y la EE, que se había solicitado una respuesta a la Secretaría y les informó de la opción de comunicarse con la Secretaría para averiguar al respecto.

24. Además de las cuestiones expuestas más arriba, el MIR destacó los siguientes posibles incumplimientos del proyecto con las políticas y procedimientos operativos del GCF, que, de ser probados, podrían haber causado daño al demandante:

    - el incumplimiento de las Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales del GCF (Normas de Desempeño [ND] de la Corporación Financiera Internacional) (decisión B.07/02, párrafo [c] y anexo III), en particular de las Normas de Desempeño 1 y 2;
    - el incumplimiento de la Política Ambiental y Social revisada del GCF (decisión B.BM-2021/18);
    - el incumplimiento del marco de vigilancia y rendición de cuentas del GCF (decisión B.11/10);
    - el incumplimiento de la Política de Género del GCF (decisión B.24/12);
    - el incumplimiento de la Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (decisión B.BM-2021/08) y el Plan de Acción para erradicar la explotación, el abuso y el acoso sexuales (marzo de 2022).

25. Como se indicó en los PD, se pidió a la Secretaría que proporcionara información sobre lo siguiente: 1) las declaraciones fácticas y las acusaciones contenidas en la queja; 2) las medidas adoptadas por la Secretaría del GCF para garantizar el

[16] Véase el párrafo 37 de los PD del MIR.

[17] MIR, solicitud de respuesta a la Secretaría en relación con el caso C-0015-Colombia concerniente al proyecto PF203, "Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos".

cumplimiento de las políticas y procedimientos operativos aplicables del GCF, incluidas las identificadas por los demandantes o el MIR, y 3) las medidas correctivas, si las hubiera, que la Secretaría del GCF haya tomado o tenga la intención de tomar para garantizar el cumplimiento de dichas políticas o procedimientos, según corresponda. También se envió una copia de la solicitud de respuesta a la EA y a la EE para su lectura y respuesta, en caso de ser necesario.

26. El 2 de octubre de 2025, la Secretaría envió la respuesta a la queja en la que se esbozaban las medidas en curso para mitigar los riesgos asociados con las presuntas violaciones de las políticas. En resumen, la Secretaría destacó que en la debida diligencia de segundo nivel que se llevó a cabo en la etapa de evaluación de la propuesta de financiación, se tuvo en cuenta un marco de gestión ambiental y social (MGAS) que había elaborado la EA para orientar la gestión de riesgos en las actividades. Dicho marco contenía las disposiciones de un MRQ a nivel de proyecto con perspectiva de género y un Plan de Acción de Género, aunque aún no se había determinado con precisión la ubicación, la magnitud, el alcance y otros aspectos del diseño ni la dotación de personal especializado, los procedimientos y otras medidas de mitigación. En opinión de la Secretaría, durante la etapa de evaluación de la propuesta de financiación, se cumplieron los requisitos establecidos en las políticas vigentes del GCF en relación con la diligencia debida en materia de abuso, explotación y acoso sexuales, y de género.

27. La Secretaría señala que antes de que el MIR le informara sobre la queja, desconocía la existencia de la queja, así como los actos que presuntamente habrían ocurrido después de que la junta aprobara el proyecto[18]. La respuesta de la Secretaría se refiere además a las actividades de monitoreo en curso del proyecto con respecto a las cuestiones planteadas en la queja. La Secretaría declaró que, en el momento de redactarse la respuesta a la queja que presentara el MIR, no había recibido denuncias ni información sobre posibles incumplimientos de las disposiciones contractuales relacionadas con la EAAS.

28. Tras recibir la respuesta de la Secretaría, el MIR comenzó una evaluación de cumplimiento a los fines de constatar si había pruebas *prima facie* de que el demandante se había visto o podría verse afectado por efectos adversos debido al incumplimiento del proyecto o programa financiado por el GCF con las políticas y procedimientos operativos del GCF.

29. Es importante señalar que un hallazgo *prima facie* en la etapa de evaluación de cumplimiento es una conclusión que el MIR hace para decidir si llevar adelante o no una investigación a fondo. En este contexto, un hallazgo *prima facie* no es concluyente ni es la conclusión definitiva del MIR. Cuando el MIR evalúa el limitado material del que dispone, puede determinar un hallazgo inicial en esta etapa preliminar que, desde

[18] Respuesta de la Secretaría a la solicitud del MIR en relación con el caso C-0015-Colombia concerniente al proyecto PF203, "Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos", 1 de octubre de 2025. Ref. OCIO/2025/015.

luego, se puede refutar en función de otras pruebas que se reúnan durante una investigación posterior.

IV. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

30. En el presente informe de evaluación de cumplimiento, se analiza si hay pruebas *prima facie* de que el demandante se haya visto afectado o pueda verse afectado por los efectos adversos que generaron el incumplimiento del proyecto FP203 con las políticas y los procedimientos operativos del GCF. A tales efectos, el MIR se ha centrado en los efectos adversos que aduce el demandante en lo que respecta a cuestiones relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales, la falta de acceso significativo a un mecanismo de reparación de quejas para el personal y la capacidad de la EE para hacer frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Medidas procesales adoptadas por el MIR

31. La evaluación de cumplimiento del MIR constó de los siguientes pasos:

- revisión de la queja y la información pública del registro de casos del MIR;
- interacción con el demandante con la finalidad de elaborar un resumen de las cuestiones planteadas en la solicitud de respuesta a la Secretaría;
- revisión inicial de la documentación del proyecto que la Secretaría posee en forma digital o que se haya publicado, como la propuesta de financiación del proyecto FP203 y la decisión de la Junta; el marco de gestión ambiental y social (MGAS) pertinente al proyecto FP203; los AMA entre el GCF y WWF Estados Unidos;
- documentación no pública, como anexos confidenciales, el Acuerdo de Actividades Financiadas y proyectos de informes de progreso;
- análisis de la respuesta de la Secretaría;
- análisis de las políticas y los procedimientos operativos pertinentes del GCF;
- reuniones virtuales entre el MIR y el demandante, entre el MIR y la Secretaría, y entre WWF Estados Unidos y las EE;
- solicitudes de documentación complementaria al demandante, la Secretaría y la EA, y análisis de las respuestas y dicha documentación recibida.

Políticas y procedimientos aplicables del GCF

SAS provisionales (Norma de Desempeño 1) en relación con el proyecto FP203

32. En virtud de la Norma de Desempeño 1 de las SAS provisionales del GCF, se establece un marco general para la evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales, así como la prevención y mitigación de efectos adversos[19]. En las Normas de Desempeño de la CFI no se utiliza el término “entidad acreditada” ni “entidad de ejecución”, sino que se refiere a "clientes". Por lo tanto, el interrogante que se plantea

[19] Véase la Norma de Desempeño 1 de la CFI: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2010/2012-ifc-performance-standard-1-es.pdf

es qué entidad o entidades deben considerarse "cliente" a los efectos de aplicar las disposiciones de la ND 1.

33. En este proyecto, WWF Estados Unidos, en su calidad de EA, representa al "cliente" del GCF a efectos de aplicar la ND 1. El compromiso del GCF de garantizar que los riesgos ambientales y sociales de las actividades financiadas se identifiquen, midan y mitiguen sobre la base de los estándares de la CFI solo se cumple de manera significativa si se considera que las responsabilidades atribuidas a WWF Estados Unidos están dentro del alcance de aquellas asignadas al "cliente" según la ND 1, que se extienden a las EE a través de acuerdos subsidiarios directos entre la EA y las EE. Puede ser adecuado catalogar tanto a WWF Estados Unidos como a la EA y las EE subcontratadas que ejecutan las actividades financiadas por el GCF en cinco paisajes dentro de Colombia como "clientes" si se consideran las responsabilidades que recaen sobre estas entidades conforme a la ND 1.

34. El MIR también ha considerado si el ámbito de aplicación de la ND 1 se extiende al personal de las EE. Conforme a la ND 1, el "cliente" "*establecerá y mantendrá un SGAS acorde con la naturaleza y la escala del proyecto y en consonancia con el nivel de riesgos e impactos ambientales y sociales".* A los efectos del proyecto PM203, el Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) de WWF Estados Unidos es equivalente al SGAS que se impone en el marco de la ND 1 para el proyecto PM203[20]. En la investigación se explorará más a fondo el recurso que las EE adoptaron como marco de gestión ambiental y social y su pertinencia para el cumplimiento de las políticas correspondientes.

35. En virtud de los acuerdos legales pertinentes, se aclara que se espera que WWF Estados Unidos adopte o aplique medidas para garantizar que la gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales cumpla en todo momento con las recomendaciones, los requisitos y los procedimientos establecidos en el ESMF del proyecto. Además, en el ESMF se señala y especifica la EE que alberga la Dependencia de Gestión de Proyectos y tiene la responsabilidad principal de aplicar el ESMF mediante la contratación y dirección de un gestor de proyecto y un equipo que incluya a especialistas en salvaguardas y cuestiones de género[21].

36. Como contratista sobre el cual WWF Estados Unidos tiene un grado importante de influencia, el MIR entiende que la ND 1 secunda la expectativa de que los sistemas de gestión ambiental y social del proyecto se extenderán a las EE. En virtud de la ND 1, el cliente *"establecerá programas de gestión que, de manera resumida, describan las medidas y acciones de mitigación y mejora del desempeño, destinadas a abordar los riesgos e impactos ambientales y sociales del proyecto que se hayan identificado"*[22]*.* Según la naturaleza y el alcance del proyecto, tales "programas" pueden aplicarse ampliamente a toda la organización del cliente *"incluidos los contratistas [...] sobre los que la organización tiene control o influencia"*[23]*.* Como contratista sobre el cual

[20] Véase: https://www.worldwildlife.org/pages/wwf-s-environmental-and-social-safeguards-framework.
[21] WWF Estados Unidos. Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) del proyecto HECO (2023), págs. 68-70.
[22] Norma de Desempeño 1, párr. 13.
[23] Norma de Desempeño 1, párr. 14.

WWF Estados Unidos tiene un grado importante de influencia, el MIR entiende que la ND 1 secunda la expectativa de que los sistemas de gestión ambiental y social del proyecto se extenderán a las EE.

37. Existe un vínculo suficiente entre WWF Estados Unidos y las EE que permite respaldar la aplicación de las disposiciones de la ND 1 a las cuestiones planteadas en la queja relativa al MRQ y la identificación, gestión y mitigación de los riesgos en el trabajo y ámbito laboral[24], la provisión de un MRQ adecuado[25] y las medidas diferenciadas para hacer frente a la discriminación por motivos de género o la violencia de género[26] en el marco del proyecto HECO. Por lo tanto, el MIR concluye que las políticas y procedimientos del GCF se extienden a WWF Estados Unidos y a las EE con respecto a la identificación, prevención y mitigación de riesgos ambientales y sociales; el trabajo y las condiciones laborales; las cuestiones de género, y la reparación de quejas.

SAS provisionales (Norma de Desempeño 2) en relación con el proyecto FP203

38. En las SAS provisionales del GCF, a saber, la Norma de Desempeño 2, se explica cómo los "clientes" deben abordar las cuestiones relativas al trabajo y las condiciones laborales[27]. El ámbito de aplicación de la ND 2 depende del tipo de relación laboral entre "el cliente" y el trabajador[28]. En el proyecto FP203, si se entiende que "el cliente" se circunscribe a la EA o a la EE según se define en los acuerdos legales pertinentes, el "cliente" al que se debe aplicar la ND 2 comprende a la EE. Por lo tanto, los trabajadores de la EE estarían comprendidos en la definición de "trabajadores contratados" que se ofrece en la ND 2.

39. Conforme a la ND 2, se debe establecer un mecanismo de atención de quejas para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores contratados (párr. 20, 24-26); se debe promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo (párr. 15); se debe exigir al cliente que tome medidas para prevenir y enfrentar el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres (párr. 15); se deben atender las preocupaciones con prontitud, permitir plantear quejas anónimas y brindar retroinformación oportuna a los interesados, sin represalia alguna (párr. 20). Por lo tanto, el MIR concluye que la ND 2 se aplica a los trabajadores de la EE como una cuestión de política del GCF.

---

[24] Conforme a la ND 1, el cliente debe contar con una estructura organizativa y la competencia para asegurar un sistema de gestión ambiental y social funcional, que se sustente en la capacidad de identificar adecuadamente los riesgos e impactos (párr. 7, 17-18).

[25] La ND 1 impone la creación de un mecanismo eficaz de queja y que se comunique adecuadamente a las partes interesadas (párr. 25, 34-36).

[26] ND 1(párr. 12, 4) véase también la ND 2.

[27] Véase la Norma de Desempeño 2: https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2010/2012-ifc-performance-standard-2-es.pdf.

[28] Norma de Desempeño 2, Ámbito de aplicación, párr. 4: "Se aplica a los trabajadores contratados directamente por el cliente (trabajadores directos), a los trabajadores contratados a través de terceros para realizar trabajos relacionados con los procesos de negocios centrales del proyecto durante un tiempo considerable (trabajadores contratados) y a los trabajadores contratados por los proveedores principales del cliente (trabajadores de la cadena de abastecimiento)".

Política Ambiental y Social revisada del GCF de 2021

40. Conforme al principio rector de "igualdad y no discriminación" la PAS establece que "*todas las actividades financiadas por el GCF exigirán que los efectos adversos, cuando sean inevitables, no recaigan de forma desproporcionada sobre las mujeres y las niñas, las personas en situación y posición de vulnerabilidad, y los individuos y grupos marginados que se ven o podrían verse afectados por las actividades financiadas por el GCF, y que se evite incurrir en prejuicios y actos discriminatorios en la facilitación de acceso a los recursos y beneficios para el desarrollo*"[29].

41. Conforme a la PAS revisada, el GCF exige que el enfoque con perspectiva de género contribuya a la igualdad e inclusión de género (apartado [j], párr. 8) y tiene tolerancia cero frente a todas las formas de EAAS en las actividades que financia (apartado [k], párr. 8). Todas las actividades financiadas por el GCF promoverán el trabajo digno, un trato justo, la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores, libre de explotación, abuso y acoso sexuales, sobre la base de los estándares laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo[30].

42. En la PAS revisada también se señala que el GCF es responsable de "*corroborar que […] durante el diseño y la implementación de las actividades […] que se hayan establecido mecanismos efectivos de reparación de agravios para la recepción de quejas y comentarios que funcionen de un modo colaborativo y de forma complementaria al Mecanismo independiente de reparación del GCF, y exigir que se aborde toda carencia o punto débil"* e indica que, en relación con las quejas específicas de EAAS, "*los mecanismos de reparación de agravios deben aplicar una perspectiva de género y centrarse en las víctimas*"[31].

43. Asimismo, conforme a la PAS revisada, también se exige que las EA apliquen todas las medidas necesarias para garantizar que las actividades financiadas por el GCF se elaboren y ejecuten de una manera que guarde consonancia con las disposiciones de la PAS en lo relativo a la EAAS (o los requisitos similares que empleen las entidades acreditadas que sean equivalentes a los del GCF en todos sus aspectos sustanciales) (párr. 19). Ello también implica contar con un sistema de gestión ambiental y social eficaz (como se señala arriba) para evaluar los riesgos y efectos ambientales y sociales asociados con las actividades, así como los medios para su posterior gestión efectiva y justa (párr. 23).

44. El demandante sostiene que el riesgo de discriminación por motivos de género y tolerancia frente a la EAAS es evidente por la forma en que la EE trató la aplicación del protocolo. Además, estos hechos descritos en la queja sugieren una práctica más generalizada de la EE de posible discriminación que parece estar en pugna con el ESMF del proyecto y los planes de gestión de riesgos asociados. El MIR analizará si se detectaron estas presuntas deficiencias en las etapas de diligencia debida del proyecto de acuerdo con los requisitos de la PAS.

[29] PAS del GCF, apartado (e), párr. 8.
[30] PAS del GCF, apartado (p), párr. 8.
[31] PAS del GCF, apartados b y c del párr. 12 y párr. 76-81.

Política de Género del GCF

45. La queja plantea preocupaciones sobre el compromiso de la EA y las EE con respecto a la implementación del proyecto PM203 de una manera que se adecue a los requisitos de la Política de Género del GCF, cuyos objetivos son "a) *promover la igualdad de género dentro de su estructura de gobernanza y operaciones diarias; y (b) fomentar los objetivos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de sus decisiones sobre la asignación de fondos, las operaciones y las repercusiones generales, como se señala en el Plan de Acción sobre Cuestiones de Género*".[32].

46. En consonancia con la Política de Género del GCF y la Política sobre la Prevención de la EAAS, WWF Estados Unidos y las EE deben garantizar la tolerancia cero frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, mediante la aplicación de medidas proactivas tendientes a la generación de conciencia, la capacitación, el monitoreo y la comunicación de los incidentes, así como la creación de un MRQ con perspectiva de género.

47. El virtud de la Política de Género, el GCF exige que las mujeres y los hombres gocen de igualdad de oportunidades para desempeñar un papel activo en las consultas con las partes interesadas y el proceso de toma de decisiones durante la preparación, la ejecución y la evaluación del proyecto; se asegurará de que el diseño y la ejecución de las actividades financiadas por el GCF se basen en los resultados de las evaluaciones de género realizadas por la EA durante la preparación de las actividades; y exigirá que los informes anuales de desempeño (IAD) presentados por las EA en relación con las actividades financiadas por el GCF incluyan el progreso conseguido en la aplicación de los planes de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto[33].

48. A nivel de proyecto, en la Política de Género se señala que las EA serán responsables de respetar los principios y los requisitos de la política y apoyar la ejecución del plan de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto en lo referente a la actividad aprobada por el GCF. El GCF exige que las EA tomen las medidas necesarias para asegurar las actualizaciones periódicas sobre las evaluaciones de género y notificar al GCF cuando ocurran cambios importantes en el diseño y la ejecución de los proyectos, o bien otras circunstancias que puedan afectar la ejecución del plan de acción sobre cuestiones de género. Las EA también notificarán los cambios que se realicen en el plan de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto; y el GCF exigirá a las EA supervisar los progresos alcanzados e informar sobre ellos en el plan de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto[34]. A nivel de proyecto y cartera, el GCF exige que las actividades financiadas aborden y reduzcan la desigualdad de género, profundicen la participación de las partes interesadas y mejoren la rendición de cuentas a hombres y mujeres para crear oportunidades de subsistencia sostenibles y generar salud, bienestar y resiliencia contra los riesgos y crisis inducidos por el clima[35].

[32] Política de Género del GCF, párr. 20
[33] Política de Género del GCF, párr. 20 y apartados d y e del párr. 25.
[34] Política de Género del GCF, párr. 27 y apartados c y d del párr. 30.
[35] Política de Género del GCF, apartado b del párr. 12.

Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales del GCF y Plan de Acción para erradicar la explotación, el abuso y el acoso sexuales

49. Conforme al Plan de Acción para erradicar la EAAS, cuando se examinan y aprueban las propuestas, se exige que las EA apliquen todas las medidas necesarias para garantizar que las actividades financiadas por el GCF se elaboren y ejecuten de una manera que guarden consonancia con las disposiciones de la PAS revisada en lo relativo a la EAAS (o los requisitos similares que empleen las entidades EA que sean equivalentes a los del GCF en todos sus aspectos sustanciales).

50. El GCF también exige a las EA que identifiquen y reflejen los riesgos de EAAS en los instrumentos pertinentes relativos a las salvaguardas e incluyan medidas para promover la igualdad de género y prevenir, atacar y combatir la EAAS en los proyectos y programas pertinentes. El GCF exige a las EA que apliquen, supervisen y refuercen las medidas destinadas a mitigar y gestionar dichos riesgos, así como que establezcan y pongan en funcionamiento MRQ con perspectiva de género, accesibles, inclusivos y centrados en las víctimas, con procedimientos, como un sistema confidencial para comunicar y registrar de manera ética esos casos y la prestación de servicios oportunos y resarcimiento a las víctimas[36].

51. En el Plan de Acción para erradicar la EAAS también se indica que la Secretaría llevará a cabo el monitoreo, la revisión y la presentación de informes en relación con el desempeño ambiental y social (incluida la EAAS) de las actividades financiadas por el GCF, según se requiera conforme al MVRC, las SAS provisionales y la PAS revisada.

Gobernanza y monitoreo de los riesgos e impactos ambientales y sociales

52. Como se describe en el ESMF, el proyecto FP203 aplica el Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) de WWF de una manera que es consistente con las políticas pertinentes del GCF descritas anteriormente y se adhiere a la legislación colombiana. El ESMF ofrece un enfoque detallado para lograr estos objetivos relativos a la gestión de riesgos sociales y ambientales del proyecto HECO[37]. El ESMF indica cómo se efectuarán las evaluaciones de impacto ambiental y social a nivel de paisaje y los planes de gestión y otros instrumentos de gestión del riesgo ambiental y social en las primeras etapas de la ejecución del proyecto.

53. Como complemento del ESMF, la coordinación de alto nivel entre las partes interesadas del proyecto, la formación continua y un mecanismo de reclamación con perspectiva de género constituyen los pilares del Plan de Acción de Género (PAG), de cuya aplicación se encarga un especialista en cuestiones de género[38]. Se trata de un PAG ambicioso que cuenta con más de 60 indicadores sobre los que debe hacerse

[36] Plan de Acción para erradicar la EAAS del GCF, párr. 20 y apartados a y b del párr. 21.
[37] WWF. Herencia Colombia, Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF), 2 de febrero de 2023.https://www.patrimonionatural.org.co/wp-content/uploads/2025/08/Salvaguardas_ambientales_y_Sociales_HECO_GCF.pdf.
[38] WWF. HECO FP203, págs. 182-184 y Plan de Acción de Género, págs. 5-6.

seguimiento e informarse en el IAD, aunque no se ofrece un presupuesto detallado para cada actividad[39].

54. En el ESMF se indica que la EE es la principal responsable de la gestión de riesgos ambientales y sociales a nivel de actividad de proyecto, lo cual depende de la supervisión de WWF Estados Unidos y la orientación de un Comité Directivo del Proyecto integrado por cinco miembros[40]. El contrato entre la EE y el WWF Estados Unidos, que el MIR no ha consultado, es un importante vínculo de gobernanza para transmitir las expectativas ambientales y sociales de WWF Estados Unidos a la EE, así como las observaciones o modificaciones en relación con la alineación entre las políticas de salvaguarda de la EE y las de WWF Estados Unidos.

55. La queja hace referencia a las medidas adoptadas por la EE y la EA para llevar a cabo estas responsabilidades de gestión de riesgos sociales y ambientales en el primer año de implementación del proyecto, que se centran en la contratación de personal, el diseño y la consulta de procedimientos, salvaguardas, materiales de orientación, con las correspondientes actividades de capacitación.

56. A partir de la documentación interna, el MIR entiende que las actividades que se realizaron durante el primer año de implementación se centraron en el establecimiento y la capacitación de la DGP, la cartografía y el diálogo con las posibles partes interesadas y la actualización o el diseño de instrumentos relativos a las salvaguardas, lo que incluye el mecanismo de reclamación del proyecto. Como hito importante, en junio de 2024, la EE aprobó y puso en marcha el Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual (el protocolo)[41]. Según el demandante, el protocolo se consideró un aspecto fundamental para los progresos conseguidos en la implementación e incorporación de la perspectiva de género en todo el proyecto Herencia Colombia.

57. Sobre la base de la información preliminar no pública examinada, el MIR pone en tela de juicio los aspectos importantes de los progresos comunicados en la implementación de las salvaguardas ambientales y sociales, en parte a raíz de las acusaciones planteadas en la queja. En la queja se señalan las diferencias en lo que informa la EE en cuanto a los sistemas establecidos para identificar y responder al riesgo de violencia de género y la EAAS, así como la accesibilidad del recién lanzado protocolo como un MRQ con perspectiva de género para el personal del proyecto y las partes interesadas externas.

58. En esta etapa de evaluación de cumplimiento, las afirmaciones del demandante — cuando se consideran junto con los documentos internos de los que actualmente se dispone— ofrecen pruebas *prima facie* del incumplimiento del proyecto con la ND 1 de las SAS provisionales en lo tocante a la gestión del riesgo ambiental y social durante

[39] En el Plan de Acción de Género se esbozan estos indicadores y se afirma que el presupuesto de las actividades del PAG del proyecto está integrado en los presupuestos generales de las actividades del proyecto HECO.
[40] WWF. HECO ESMF. págs. 78-83.
[41] Véase:https://patrimonionatural.org.co/wp-content/uploads/2024/07/Protocolo-de-Prevencion-y-Atencion-de-Violencias-Basadas-en-Genero-y-Acoso-Sexual-08-07-2024.pdf.

la implementación del proyecto FP203. El MIR observa que, si bien WWF Estados Unidos y las EE del proyecto han avanzado en la adopción de medidas en el marco general de gestión ambiental y social, el Plan de Acción de Género, los mecanismos de reclamación y el trabajo y las condiciones laborales, la información suministrada por el demandante y otras fuentes sugiere que es posible que el informe sobre los avances en la implementación no refleje el panorama completo del monitoreo en este período.

59. El MIR tiene preguntas pendientes sobre las funciones de WWF Estados Unidos y el GCF en la evaluación y el monitoreo del diseño y la implementación de lo siguiente: a) el Plan de Acción de Género; b) los mecanismos de reclamación que se pondrán a disposición de las partes interesadas y los trabajadores; y c) los requisitos mínimos que debe cumplir el personal de las EE en lo que atañe al trabajo y las condiciones laborales.

60. En particular, en lo que respecta al Plan de Acción de Género, el MIR tiene motivos para creer que los primeros obstáculos a la puesta en marcha del protocolo pueden haber sido indicativos del desajuste entre el alcance de un ambicioso Plan de Acción de Género y la capacidad institucional específica de la EE para aplicarlo. Por lo tanto, el MIR examinará el nivel de diligencia debida de la capacidad de la EE para asumir las responsabilidades de llevar a cabo eficazmente el Plan de Acción de Género durante la investigación de cumplimiento.

61. Además, el MIR averiguará si se ha informado adecuadamente sobre el monitoreo del desempeño del proyecto a cargo de la Secretaría, en vista del riesgo que representa la existencia de quejas sobre cuestiones laborales relacionadas con las EE para los mecanismos de rendición de cuentas de las diferentes instituciones. El MIR concluye que hay pruebas *prima facie* de que el proyecto no cumple con las políticas pertinentes conforme a las SAS provisionales y la Política Ambiental y Social de 2021.

Mecanismos de reparación de quejas del proyecto

62. En virtud de la ND 2, se debe establecer un mecanismo de atención de quejas para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores contratados. Además, exige que los clientes se aseguren que en los casos en que la tercera parte que emplea a los trabajadores contratados no pueda ofrecer un mecanismo de atención de quejas, el cliente extenderá su propio mecanismo de atención de quejas a los trabajadores contratados por la tercera parte[42].

63. En el párrafo 25, se ofrecen otras disposiciones pertinentes de la ND 2, que establecen que con respecto a los trabajadores contratados (que, como se expuso antes, puede decirse que comprende a los trabajadores de las EE), "el cliente" hará los esfuerzos comercialmente razonables para asegurarse de que las terceras partes que contratan a estos trabajadores sean "*empresas legítimas de reconocida integridad y cuenten con un sistema de gestión ambiental y social adecuado*"[43] que les permita operar de manera

[42] CFI. Norma de Desempeño 2, párr. 26.
[43] CFI. Norma de Desempeño 2, párr. 24.

compatible con las principales disposiciones de la ND 2, incluidas las referentes a los mecanismos de reclamación[44].

64. El desempeño del MRQ también se relaciona con el cumplimiento del proyecto con la ND 1, así como con las responsabilidades del GCF en virtud de la PAS con respecto a la identificación y mitigación de riesgos; la obligación de contar con un MRQ con perspectiva de género conforme a la Política de Género del GCF y el Plan de Acción para erradicar la EAAS, y las responsabilidades de monitoreo asociadas.

65. El demandante afirma que las acusaciones de violencia de género no se atendieron adecuadamente conforme al protocolo recientemente publicado o al MRQ existente en el lugar de trabajo. El ámbito de aplicación del protocolo, que fue aprobado por la EE y WWF Estados Unidos, se extiende a "*trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores y personal que preste sus servicios o tenga relación con los proyectos o programas de Patrimonio Natural y su aplicación está en relación con el trabajo o como resultado del mismo*"[45]. Sobre la base de información preliminar, no pública, el MIR entiende que el protocolo se elaboró en vista de los requisitos —tanto del GCF como de las regulaciones nacionales del país— de crear un mecanismo de reclamación que responda a las necesidades de prevención y atención de quejas relacionadas con las cuestiones de género y el acoso sexual. El MIR concluye que el MRQ del proyecto abarca o integra al protocolo y debe tratarse de manera similar en lo que respecta a la evaluación de cumplimiento de las políticas del GCF.

66. El demandante desempeñó un papel decisivo en el diseño y la aplicación del protocolo, incluso en una encuesta del personal que reveló múltiples presuntos casos de violencia de género y EAAS entre las respuestas del personal de la EE. El demandante alega que las actividades de capacitación destinadas a sensibilizar al personal de la EE sobre el protocolo y su integración en el diseño de las actividades del proyecto se cancelaron bruscamente después de un tenso intercambio entre un participante del taller y el facilitador a raíz de una discordia sobre la definición de EAAS. Las recomendaciones de activar el Comité de Prevención y Respuesta a la Violencia de Género y al Acoso Sexual para abordar las acusaciones de violencia de género y EAAS no tuvieron éxito debido al aparente desacuerdo entre los miembros del Comité sobre la capacidad de procesar denuncias anónimas. Según el demandante, estos hechos revelaron la falta de compromiso institucional a la hora de aplicar el protocolo en respuesta a una circunstancia para la que fue específicamente concebido.

67. Estas declaraciones, junto con los documentos internos revisados por el MIR, señalan la incoherencia entre los testimonios del demandante y el WWF Estados Unidos respecto del avance real en la creación y puesta en marcha de un MRQ con perspectiva de género que cumpla con los requisitos normativos del GCF. Más allá de justificar una

[44] CFI. Norma de Desempeño 2, párr. párrafos 20, 24 y 26.
[45] FPN. Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual. 8 de julio de 2024.

mayor investigación, estas inconsistencias sugieren deficiencias en las etapas iniciales del desarrollo del MRQ y el protocolo y pone en evidencia un desempeño que no satisface las políticas del GCF, lo que plantea dudas sobre la capacidad de la EE de ofrecer un MRQ adecuado a las partes interesadas del proyecto.

68. El MIR es consciente de que la DGP no ha concluido el diseño de un MRQ a nivel de proyecto, en el que debería integrarse el protocolo. Estas cuestiones son indicios *prima facie* de posibles deficiencias de la EE en cuanto al MRQ del proyecto.

69. Sobre la base de la información preliminar no pública examinada, el MIR considera que WWF Estados Unidos todavía no ha tenido en cuenta plenamente estos aspectos del proceso de desarrollo del protocolo. El MIR concluye que hay pruebas *prima facie* de incumplimiento del proyecto con la ND 1 y ND 2, así como con la Política de Género del GCF y el Plan de Acción para erradicar la EAAS, lo que hace referencia al mecanismo de reclamación del proyecto que se debe poner a disposición de los trabajadores del proyecto en el momento de la contratación del demandante.

Evaluación y gestión de riesgos en materia del trabajo y las condiciones laborales

70. El Plan de Acción de Género, el ESMF, el protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual y la documentación interna del proyecto HECO sugieren que estos compromisos son un pilar central en la teoría del cambio del proyecto. A partir de la documentación interna, el MIR interpreta que el equipo del proyecto comunicó al GCF que había un progreso positivo hacia el establecimiento de las bases para el cumplimiento en la práctica de estos compromisos relativos al trabajo y las condiciones laborales.

71. Sin embargo, las cuestiones planteadas por el demandante presentan un panorama diferente. El demandante señaló las medidas que había adoptado la EE que consideraba que constituían acoso y represalias por los esfuerzos realizados para aplicar el Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual. El demandante describe una escalada de acontecimientos (señalados anteriormente) que comenzó con la aparente resistencia de la administración de la EE de atender las acusaciones de violencia de género y EAAS que interponía el personal actual o anterior.

72. El demandante alega que el Departamento de Tecnología de la Información (TI) ingresó sin autorización a su computadora, que contenía información delicada relacionada con las quejas confidenciales de violencia de género y EAAS. El 2 de octubre de 2024, el demandante denunció el robo de auriculares de su espacio de trabajo. El 15 de octubre de 2024, se le denegó el acceso del demandante al sistema informático de la EE. El administrador de TI le comunicó que la aparente razón por la que no podía acceder a sus archivos se debía a una retirada imprevista del sistema en línea de la EE, por lo que tuvo que tomar la decisión de volver a formatear la computadora del demandante.

73. El demandante considera que estos hechos constituyen acoso y represalias a raíz de sus esfuerzos por hacer frente a la violencia de género y a la EAAS en la EE. Por su parte, la EE sostiene en sus declaraciones al MIR que estos hechos eran habituales y

fueron autorizados por el demandante[46]. En la inquietud planteada, el demandante alega que los casos de acceso desde el Departamento de TI a la información en su computadora se produjeron en el momento en que se intensificaron las tensiones debido al uso del Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual. El MIR tiene suficientes razones para considerar que esta queja relativa a los hechos que dieron lugar al acceso a su computadora y que el demandante considera que no fue autorizado es una prueba *prima facie* de acoso y represalia en el lugar de trabajo que merece una investigación más a fondo.

74. El 18 de enero de 2024, se informó al demandante de que no se renovaría su contrato de un año. La EE señaló que el fundamento de la rescisión del contrato guardaba relación con lo estipulado en el contrato conforme al cual se justificaba la decisión por el riesgo que suscitaban las tensiones innecesarias que el demandante podría crear con los asociados del proyecto.

75. A raíz de los hechos que condujeron a esta decisión, el demandante considera que la decisión de la EE de no renovar su contrato fue otra medida de represalia por realizar el trabajo por el que se lo había contratado en el proyecto. Esta percepción se ve reforzada por la abrupta cancelación de los talleres de capacitación sobre el protocolo y la aparente resistencia a atender las acusaciones de violencia de género y EAAS. El MIR considera que, si se tienen en cuenta todos los hechos, estos actos pueden denotar el incumplimiento de los requisitos establecidos en las políticas pertinentes relacionadas con la violencia de género/EAAS en la EE, lo que contribuye a lo que el demandante ha descrito como un mayor sentimiento de empoderamiento del infractor y la resignación de la víctima.

76. El demandante también se enteró —cuando se incorporó al equipo del proyecto HECO en la EE— que la remuneración correspondiente a su puesto era mucho más baja que la de otros empleados de la categoría de especialista, a pesar de la percepción de estar mejor cualificado y tener más experiencia. La brecha salarial percibida se vio exacerbada por el mayor costo de vida en Bogotá en comparación con la ciudad de donde se le pidió que se trasladara sin asistencia financiera. A pesar de la solicitud de renegociación salarial, se informó al demandante de que no se haría ningún ajuste antes de la renovación del contrato. Además, la EE sostiene que las condiciones del contrato se determinaron mediante una metodología de objetivos en función de la descripción específica del cargo y las responsabilidades de un puesto profesional superior sin personal a cargo y escasa autonomía[47]. Por lo tanto, el MIR considera como prueba *prima facie* la queja del demandante de desigualdad salarial para justificar un examen más detenido del posible incumplimiento de los requisitos de la ND 2 de promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

[46] MIR. Caso C0015-Colombia. Carta formal enviada en respuesta al Fondo Verde para el Clima (GCF). 1 de agosto de 2025.

[47] MIR. Caso C0015-Colombia. Carta formal enviada en respuesta al Fondo Verde para el Clima (GCF). 1 de agosto de 2025.

77. El demandante notificó a la administración de la EE su queja sobre presunto acoso y presentó una queja a través de un canal de quejas de WWF Estados Unidos. Sin embargo, el demandante se negó a presentar una queja a través de la EE, incluido el protocolo, debido a la falta de confianza en los antecedentes de gestión de las quejas de la EE y a la expectativa de que su queja no se tramitaría adecuadamente.

78. El MIR observa que en el contrato del demandante con la EE no se menciona la existencia de un mecanismo de reclamación en el lugar de trabajo, aunque en una nota aclaratoria de la EE se afirma que el demandante disponía de múltiples canales en ese momento. El demandante se negó a utilizar el protocolo. La EE menciona el hecho de que el demandante no haya utilizado el Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual como justificativo por el que la EE no conocía los aspectos de la queja ni se pronunció al respecto.

79. Por último, el demandante indicó al MIR que las partes interesadas en el proyecto HECO han tratado de socavar su reputación personal dentro de la comunidad de práctica pertinente con la intención de crear obstáculos para el empleo futuro. El MIR no dispone de la documentación para afirmar esta queja, sin embargo, observa que es consistente con las quejas razonables de acoso en el lugar de trabajo que sugieren que tales medidas de posibles represalias posteriores a la no renovación del contrato merecen un mayor escrutinio.

80. El MIR considera que esta descripción de los hechos y la falta de evidencia que indique lo contrario ofrecen pruebas *prima facie* de que la EE permitió que se tomaran medidas contra el demandante que pueden considerarse acoso y represalias.

81. El demandante alega que los actos de represalia, acoso y falta de apoyo adecuado por parte del personal supervisor del proyecto han provocado efectos personales adversos en forma de un nivel extremo de estrés en los últimos meses de empleo y una mayor dificultad en la transición a un empleo posterior.

82. El MIR concluye que las pruebas *prima facie* de las acciones de WWF Estados Unidos y la EE que pueden ser percibidas como acoso y represalias hacia el demandante pueden constituir un acto de incumplimiento del proyecto con las políticas y procedimientos operativos del GCF, en particular, el acatamiento de las disposiciones de la ND 2 en relación con los "términos de empleo razonables".

83. Las afirmaciones del demandante plantean dudas sobre la adecuación de los sistemas de gestión en la EE y WWF Estados Unidos para garantizar el cumplimiento de las disposiciones aplicables de la ND 2 y la legislación laboral colombiana, y, por lo tanto, la efectividad de la mitigación del riesgo en el lugar de trabajo en virtud de la ND 1 en la EE, así como la adopción de los requisitos del GCF relativos al monitoreo provistos en el MVRC de 2015 y la PAS de 2018.

Conclusiones

84. El MIR concluye que hay pruebas *prima facie* de que el proyecto no cumple con las disposiciones de la ND 1 relativas a la evaluación y gestión del riesgo relacionado con el trabajo y las condiciones laborales y los mecanismos de reclamación. También existen pruebas *prima facie* de que el proyecto no cumple con las disposiciones de la ND 2 relativas a los trabajadores contratados que deben tener a disposición un

mecanismo de reclamación en la EE del proyecto, así como aquellas sobre el trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores contratados. También existen pruebas *prima facie* de que el proyecto no cumple con las disposiciones de la Política de Género del GCF, que exige que se ponga a disposición de todas partes interesadas del proyecto un MRQ con perspectiva de género.

85. El demandante informó al MIR que, desde que concluyó su contrato de empleo con la EE, no había encontrado otro trabajo. El demandante hace referencia a la angustia psicológica y los problemas sociales derivados de su despido y considera que los esfuerzos de la EE por desacreditar su reputación profesional son una forma de impedirle que consiga un nuevo empleo en su campo. El demandante ha hecho entrega al MIR de la documentación que respalda ciertos aspectos de su queja. Al no haber realizado una visita al sitio en esta etapa, el MIR no ha podido examinar en detalle las repercusiones sociales adversas a las que se ha referido el demandante. En esta etapa, el MIR tiene suficientes razones para considerar que los efectos adversos señalados son plausibles y merecen una mayor aclaración.

86. El demandante ha sugerido al IRM que ha sido objeto de discriminación por motivos de género. Sobre la base de sus conversaciones con el demandante, el MIR se ha formado una idea de que la forma en que se despidió al demandante denota una implicancia de las cuestiones de género que pueden haber exacerbado los efectos adversos a los que alude el demandante. Esta implicancia también merece una mayor aclaración.

87. El MIR considera que hay pruebas *prima facie* de que los efectos adversos que sufrió el demandante fueron el resultado del incumplimiento del proyecto FP203 con las políticas y procedimientos operativos del GCF reflejados en las responsabilidades aplicables del GCF en virtud de la Política Ambiental y Social de 2021, la Norma de Desempeño 1 de las SAS provisionales y (en la medida en que se determine aplicable tras una mayor consideración del trabajo y las condiciones laborales y el mecanismo de reclamación para los trabajadores en la EE), la Norma de Desempeño 2 de las SAS provisionales, la Política de Género y Plan de Acción para erradicar la EAAS.

88. Con respecto a las cuestiones que se consideraron en la evaluación a los efectos de la investigación de cumplimiento, el MIR examinará el diseño, la diligencia debida y las medidas de monitoreo de los equipos del proyecto para comprobar si hay incumplimiento de las políticas y procedimientos operativos del GCF y, de ser así, determinar el vínculo que puede existir entre estas áreas de posible incumplimiento y los efectos adversos a los que alude el demandante. Además, cuando se detecte un acto de incumplimiento, el MIR puede formular recomendaciones o sugerencias más amplias a fin de fomentar el aprendizaje a partir de las lecciones y las mejoras sistemáticas para abordar los riesgos futuros de incumplimiento.

89. Teniendo en cuenta sus hallazgos y conclusiones, el MIR dará curso a una investigación de cumplimiento, cuyo alcance se expone a continuación, a los fines de seguir investigando el asunto y llegar a conclusiones definitivas al respecto.

V. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO

90. El propósito de la investigación de cumplimiento es evaluar los fundamentos de las acusaciones del demandante. Las cuestiones que serán investigadas a través de la investigación de cumplimiento son las siguientes:

    a. ¿Los efectos adversos que ha sufrido el demandante debido a la no renovación de su contrato con la EE fueron producto del incumplimiento del proyecto FP203 con las disposiciones correspondientes de la Política Ambiental y Social de 2021, la ND 1 o la ND 2 de las Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales y la Política de Género del GCF?

    b. ¿Cumplió la diligencia debida impuesta en los acuerdos generales de gobernanza de SAS en relación con el proyecto FP203 con los requisitos de actualización del ciclo de los proyectos y programas o las Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales del GCF, en la medida en que concuerden con las cuestiones planteadas por el demandante en lo tocante al Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual, el mecanismo de reclamación del proyecto y la capacidad institucional para lograr los compromisos más amplios del Plan de Acción de Género del proyecto?

    c. ¿Se realizó una evaluación adecuada de la capacidad de la EA y las EE para cumplir con los requisitos normativos del GCF en relación con la provisión de un MRQ adecuado y protecciones frente a la EAAS en favor de las partes interesadas externas del proyecto HECO?

    d. ¿Realizó la Secretaría un seguimiento adecuado de los informes que presentaba la EA y del desempeño del proyecto en relación con el MRQ y el trabajo y las condiciones laborales de la EE, como se exige en el marco de vigilancia y rendición de cuentas de 2015 y la Política Ambiental y Social de 2021?

    e. Cuando era debido, ¿se alinearon el MRQ del lugar de trabajo y el trabajo y las condiciones laborales con las políticas y procedimientos aplicables del GCF, en particular, según lo dispuesto en la ND 1 y ND 2 de las Salvaguardas Ambientales y Sociales Provisionales del GCF, la Política de Género y las notas de orientación conexas?

91. Como parte de su investigación de cumplimiento, el MIR solicitará información, según corresponda, a todas las partes interesadas y testigos pertinentes, así como al demandante, la Secretaría, la AND, la EA (WWF Estados Unidos) y las entidades de ejecución (WWF Colombia y FPN), otras partes interesadas en posesión de pruebas relevantes y otros paneles independientes del GCF. La investigación de cumplimiento puede consistir en la revisión de documentos, reuniones, debates, visitas al sitio, la recopilación de pruebas físicas y documentales y la obtención de opiniones de expertos.

92. Al concluir su investigación, el MIR redactará un informe de cumplimiento que luego enviará a la Junta del GCF. El informe contendrá las recomendaciones sobre las medidas correctivas que sean apropiadas a la luz de las conclusiones del MIR.

93. El plazo para terminar el informe de cumplimiento, que contendrá observaciones del demandante, la EA y la Secretaría, está sujeto al calendario del MIR[48].

VI. OBSERVACIONES

94. El MIR desea traer las siguientes observaciones a la atención de la Junta y la Secretaría.

95. El MIR señala que algunos procesos de tramitación de las reclamaciones pueden estar en curso en paralelo al proceso del MIR conforme al cual se busca dar respuesta a las inquietudes planteadas. El MIR entiende que algunos asuntos pueden ser remitidos a la entidad acreditada (EA) para su posterior revisión y acción.

96. El MIR tiene conocimientos de que WWF Estados Unidos ha iniciado una revisión de algunos aspectos de la queja. WWF Estados Unidos proporcionó información pertinente para que el MIR la tuviera en cuenta durante su investigación. Dicha información se utilizará de acuerdo con los requisitos de confidencialidad pertinentes, si es necesario, en el transcurso de la investigación de cumplimiento. El IRM está en diálogo constante con la EA para lograr una comunicación expedita y satisfactoria para ambas partes sobre las principales medidas procesales.

97. El MIR señala la declaración que el Fondo Verde para el Clima publicó el 19 de agosto de 2025, en la que se reafirma el compromiso del GCF de ofrecer un espacio donde las personas se sientan seguras para plantear objeciones y preocupaciones sobre los proyectos financiados por el GCF[49].

98. El MIR recuerda los requisitos de la Política de Protección de Testigos y Denunciantes de Irregularidades, en concreto, en lo tocante al principio de tolerancia cero frente a cualquier forma de represalia, que incluye la intimidación, contra empleados actuales o anteriores que participan en actividades protegidas, lo que comprende la interacción con el MIR a los efectos de solicitar la información pertinente conforme a su mandato de procesamiento de casos.

Divulgación del desempeño ambiental y social

99. De conformidad con el párrafo 12 de la PAS de 2021, el GCF es responsable de confirmar que toda la información relativa a las salvaguardas ambientales y sociales de las actividades se divulgue apropiadamente conforme a las políticas pertinentes y debe trabajar con las EA para abordar toda eventual carencia o punto débil.

100. El GCF está examinando un proyecto de la versión actual del primer IAD (2024) del proyecto PM203. Se espera que la eventual divulgación del IAD proporcione

[48] Véase PD del MIR, párr. 50-70.
[49] The Green Climate Fund reaffirms its commitment to zero tolerance against retaliation | Green Climate Fund

información adicional sobre la naturaleza del cumplimiento del proyecto con las políticas del GCF.

101. El MIR aún no ha examinado la propuesta revisada del MRQ que está preparando la EE. La importancia del buen funcionamiento del MRQ para la revisión de cumplimiento subraya el interés del MIR en los pasos en marcha con miras a finalizar y lanzar el MRQ propuesto para el proyecto.

Aprobado por:

Paul Goodwin
Director de políticas y cumplimiento
Mecanismo Independiente de Reparación
Fondo Verde para el Clima

Sonja Derkum
Directora
Mecanismo Independiente de Reparación
Fondo Verde para el Clima

This document was translated from English. The English version of this document shall be the authoritative version of this document for all purposes. In the event of a conflict between the English version and any translation of this document, the English version shall prevail.

El presente documento se tradujo del inglés. La versión en inglés de este documento es la versión autorizada para todos los fines. En caso de que existan contradicciones entre la versión en inglés y alguna versión traducida de este documento, la versión en inglés es la que prevalecerá.

Anexo III. Respuesta de la Secretaría a la queja

A continuación, se ofrece la versión completa de la respuesta de la Secretaría a la queja.

Sra. Sonja Derkum
Directora
Mecanismo Independiente de Reparación
Fondo Verde para el Clima
Songdo International Business District
G-Tower, 175 Art Center-daero
Yeonsu-gu, Incheon 22004
República de Corea

Fecha : 1/10/2025
Referencia : OCIO/2025/015
Página : 1 de 18

Asunto: Respuesta de la Secretaría a la solicitud del MIR en relación con el caso C-0015-Colombia concerniente al proyecto FP203, "Herencia Colombia (HeCo): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos"

Estimada Sra. Derkum:

El 3 de septiembre de 2025, la Secretaría recibió una solicitud del Mecanismo Independiente de Reparación ("**MIR**") en relación con la revisión de cumplimiento del caso C-0015-Colombia ("**Solicitud**") concerniente al proyecto FP203, "Herencia Colombia (HeCo): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos", aprobado por la Junta del GCF mediante la decisión B.35/05 ("**Proyecto**").

Como se indica en la solicitud, el MIR aceptó la queja presentada el 7 de mayo de 2025 ("**Queja**") en relación con el proyecto. El 6 de junio de 2025, el MIR determinó que la queja reunía los requisitos establecidos en sus Términos de Referencia (TdR) y Procedimientos y directrices (PD), y comenzó a dialogar con el demandante y otras partes interesadas en la etapa de los primeros pasos para comprender el problema y definir el modo de abordarlo. En la solicitud, el MIR constató que algunas partes consideraron que la resolución de controversias no era un canal apropiado para atender las inquietudes planteadas en la queja. El 18 de agosto de 2025, el MIR publicó el resultado de la etapa de los pasos iniciales y señaló que la queja había sido remitida a la etapa de revisión de cumplimiento. El MIR ha pedido a la Secretaría que responda a la queja.

La Secretaría se toma muy en serio la solicitud, por lo que remarcó que ha prestado la máxima atención para tratar este problema. La Secretaría se ha comprometido a trabajar con la entidad acreditada (EA) del proyecto a fin de garantizar que se atiendan debidamente las inquietudes planteadas.

A continuación, se adjunta la respuesta de la Secretaría.

Saluda atentamente.

Henry González
Director de Inversiones

1. Anexo: Respuesta de la Secretaría a la solicitud de respuesta enviada por el MIR en relación con el caso C-0015-Colombia concerniente al proyecto PF203, "Herencia Colombia (HeCo): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos".

Respuesta de la
Secretaría

A la solicitud de respuesta enviada por el MIR en relación con el caso C-0015-Colombia

concerniente al proyecto FP203, "*Herencia Colombia (HeCo): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos*"

1 de octubre de 2025

Índice

Respuesta de la Secretaría **2**
Índice **3**
INTRODUCCIÓN 4
SECCIÓN I – ANTEDECENTES DEL PROYECTO 5
SECCIÓN II – RESPUESTA DETALLADA 6
Parte A. Declaraciones de hechos y acusaciones detalladas en la queja 6
Parte B. Medidas adoptadas por la Secretaría para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos operativos aplicables del GCF, incluidos los identificados por el demandante o el MIR 6
Parte C. Medidas correctivas, de haberlas, que la Secretaría haya adoptado o tenga la intención de adoptar para asegurar el cumplimiento de tales políticas o procedimientos, según proceda 9
SECCIÓN III – SOLICITUD DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE LA SECRETARÍA 10
Anexo 1. Abreviaturas y siglas 11
Anexo 2. Solicitud de respuesta de la Secretaría enviada por el MIR, incluida la queja 12

INTRODUCCIÓN

1. El 3 de septiembre de 2025, la Secretaría recibió una solicitud del Mecanismo Independiente de Resolución ("**MIR**") para que brinde su respuesta en relación con la revisión de cumplimiento del caso C-0015-Colombia ("**Solicitud**") concerniente al proyecto FP203, "Herencia Colombia (HeCo): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos", aprobado por la Junta del GCF mediante la decisión B.35/05 ("**Proyecto**").

2. Como se indica en la solicitud, el MIR aceptó la queja presentada el 7 de mayo de 2025 ("**Queja**") en relación con el proyecto. El 6 de junio de 2025, el MIR determinó que la queja reunía los requisitos establecidos en sus TdR y PD, y comenzó a dialogar con el demandante ("**Demandante**") y otras partes interesadas en la etapa de los primeros pasos para comprender el problema y definir el modo de abordarlo. En la solicitud, el MIR constató que algunas partes consideraron que la resolución de controversias no era un canal apropiado para atender las inquietudes planteadas en la queja. El 18 de agosto de 2025, el MIR publicó el resultado de la etapa de los pasos iniciales y señaló que la queja había sido remitida a la etapa de revisión de cumplimiento.

3. La Secretaría se toma muy en serio la solicitud, por lo que remarcó que ha prestado la máxima atención para abordar este problema. La Secretaría también ha publicado una declaración en su sitio web en la cual reafirma el compromiso del GCF con la tolerancia cero contra las represalias.1

4. Esta respuesta contiene las siguientes secciones:

Sección I. Antecedentes del proyecto.

Sección II. Respuesta detallada, dividida en tres partes en consonancia con los Procedimientos y directrices ("**PD**") del MIR (párrafo 52):

Parte A. Declaraciones de hechos y acusaciones detalladas en la queja.

Parte B. Medidas adoptadas por la Secretaría para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos operativos aplicables del GCF, incluidos los identificados por el demandante o el MIR.

Parte C. Medidas correctivas, de haberlas, que la Secretaría haya adoptado o tenga la intención de adoptar para asegurar el cumplimiento de tales políticas o procedimientos, según proceda.

Sección III. Solicitud de información complementaria de la Secretaría.

5. Como se detalla en las secciones I y II, sobre la base de la revisión realizada de los documentos y la información disponibles, la Secretaría considera que durante la etapa de evaluación del proyecto se cumplieron los requisitos establecidos en las políticas vigentes del GFC en relación con la diligencia debida en materia de abuso, explotación y acoso sexuales (EAAS), y de género. En tanto que la queja se refiere a hechos que presuntamente ocurrieron después de la aprobación del proyecto, la Secretaría señala que desconocía el contenido de la queja antes de su notificación por parte del MIR.

6. Sin embargo, a la luz de las acusaciones planteadas en la queja, y al margen de los procesos en curso con el MIR, la Secretaría colaborará con la entidad acreditada para comprender mejor las fallas que la entidad de ejecución pertinente pudiese haber cometido y la forma en que la entidad acreditada ha abordado esas fallas. Además, la Secretaría adoptará las medidas apropiadas bajo su control para exigir a la entidad acreditada que cumpla con sus obligaciones derivadas de los acuerdos jurídicos pertinentes y ejerza todos los derechos jurídicos necesarios en virtud del acuerdo subsidiario pertinente, en cada caso, para salvaguardar la aplicación de los requisitos normativos del GCF.

7. La Secretaría reitera que toma muy en serio las inquietudes plasmadas en la queja y se compromete a trabajar con WWF en carácter de EA para garantizar que dichas inquietudes se aborden de forma adecuada.

8. Esta respuesta se presenta sin perjuicio del derecho a presentar argumentos y pruebas adicionales en caso de que este caso avance. La Secretaría se reserva expresamente el derecho de complementar, modificar o ampliar los argumentos y respuestas (incluida la evidencia) formulados en esta respuesta.

1 https://www.greenclimate.fund/statement/green-climate-fund-reaffirms-its-commitment-zero-tolerance-against-retaliation

SECCIÓN I. ANTEDECENTES DEL PROYECTO

9. El proyecto fue redactado y presentado al GCF por el Fondo Mundial para la Naturaleza ("**WWF**").2 WWF es una entidad acreditada ("**EA**") del GCF, que fue acreditada y reacreditada de conformidad con las decisiones B.15/09 y B.24/13, respectivamente. Conforme al Instrumento rector del GCF, el acceso a los recursos del GCF se realiza a través de entidades acreditadas del GCF. Después de la acreditación de WWF, el GCF y WWF firmaron el Acuerdo Maestro de Acreditación el 16 de noviembre de 2017 (el "**AMA original**") y después de la reacreditación de WWF, ambas organizaciones firmaron el Primer Acuerdo de Enmienda y Reafirmación del AMA original el 12 de diciembre de 2022 (la "**Primera enmienda**"). El AMA original, con las modificaciones introducidas por la Primera enmienda, es el "**AMA**". El AMA es el acuerdo marco donde se establecen los términos y condiciones de colaboración con el GCF y las respectivas funciones y responsabilidades de las partes.

10. En virtud del AMA, WWF redactó y presentó al GCF la propuesta de financiación FP203 acompañada de los anexos obligatorios y otros anexos pertinentes (el "**Paquete de FP**") para su financiación. De acuerdo con las orientaciones normativas aprobadas por la decisión B.12/31, párrafo e)3, y el ciclo actualizado de actividades de proyectos y programas4, el GCF se basa en la diligencia debida y las evaluaciones de riesgos realizadas por la EA y presentadas al GCF en el paquete de FP, y la Secretaría lleva a cabo la diligencia debida necesaria y apropiada sobre el paquete de FP.

11. Como parte de la diligencia debida de segundo nivel sobre el paquete de FP, la Secretaría evaluó el paquete de FP, entre otras cosas, en relación con los requisitos de la Política Ambiental y Social revisada5 6, la Política de Género actualizada7 y las Salvaguardas Ambientales y Sociales provisionales del GCF (Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional)8, que, a los efectos de la presente respuesta, eran las políticas pertinentes aplicables al paquete de FP en el momento de la aprobación de la Junta.

12. Para cada proyecto o programa aprobado por la Junta del GCF, el GCF firma un Acuerdo de Actividades Financiadas (el "**AAF**") en el que se detallan las obligaciones específicas para el proyecto o programa pertinente. Este acuerdo incorpora por referencia los términos y condiciones del Acuerdo Maestro de Acreditación. El AAF del proyecto se firmó el 17 de marzo de 2023 e incluye los términos y condiciones del AMA.

13. El proyecto está actualmente en ejecución y su fecha de finalización es el 14 de julio de 2033.

14. El proyecto tiene como objetivo introducir un cambio de paradigma en el enfoque de gestión sostenible de los ecosistemas de Colombia. Se logrará a través de un modelo de asociación público-privada que busca asegurar financiación a perpetuidad para la gestión de ecosistemas fundamentales y grandes paisajes en todo el país. El proyecto está diseñado para abordar los déficits estructurales de financiación y los obstáculos sistémicos a la financiación de las áreas protegidas mediante la combinación de fondos de los donantes y el aumento de las inversiones gubernamentales. Las áreas de intervención fueron seleccionadas dentro de cinco mosaicos paisajísticos del Caribe, San Lucas, los Andes centrales, el Orinoco y el Amazonas para reconectar y fortalecer la red de áreas protegidas y, de este modo, asegurar la prestación de servicios ecosistémicos, los sumideros de carbono, la reducción de riesgos climáticos y la seguridad hídrica. En el momento en que la Junta del GCF aprobó el proyecto, se lo ubicó en la categoría B de riesgos ambientales y sociales.

15. Las entidades de ejecución del proyecto son el Fondo Mundial para la Naturaleza Colombia ("**WWF Colombia**") y El Fondo para la Biodiversidad y Áreas Protegidas – Patrimonio Natural ("**Patrimonio Natural**").

2 Visite el sitio web para obtener más información sobre el proyecto: https://www.greenclimate.fund/project/fp203
3 Decisión B.12/31, anexo XXVII: https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/decision/b12/decision-b12-31-b12-a27.pdf
4 Decisión B.17/09, anexo IV, sección 5.1: http://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/updated-project-programme-cycle.pdf
5 Decisión B.BM-2021/18: http://www.greenclimate.fund/document/revised-environmental-and-social-policy
6 Observamos que la solicitud se refiere a la Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra EAAS del GCF (Decisión B.BM-2021/08). De conformidad con el párrafo 6 de dicha política, se aplica a las "personas cubiertas" y no a las EA.
7 Decisión B.24/12: http://www.greenclimate.fund/document/gender-policy

8 Decisión B.07/02, párrafo c), anexo III: http://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/interim-ess.pdf

SECCIÓN II. RESPUESTA DETALLADA

Parte A. Declaraciones de hechos y acusaciones detalladas en la queja

16. De acuerdo con la queja, el demandante planteó varias inquietudes relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales asociadas con la duración de su contrato en Patrimonio Natural como especialista en cuestiones de género asignado para trabajar en el proyecto. El demandante suscitó diversas cuestiones, entre ellas: 1) disparidad salarial basándose en características personales; 2) incapacidad para asegurar el funcionamiento adecuado de los mecanismos de reparación de quejas; 3) acceso indebido o no autorizado a material confidencial que estaba en mano del demandante; 4) efectos en la salud y el bienestar como resultado de la tensión existente en el lugar de trabajo, y 5) no renovación del contrato como medida de represalia tras informar a Patrimonio Natural de varios casos de presunto acoso sexual y violencia de género.

17. Sobre la base de la queja, el MIR identificó en su solicitud determinadas políticas y procedimientos del GCF como potencialmente pertinentes en el contexto de una investigación, de ser necesaria, sobre el posible incumplimiento de programas o subproyectos y los efectos adversos planteados por el demandante.

18. Dado que, en la solicitud, no se ha revelado a la Secretaría la identidad del demandante (como medida de protección), y que la Secretaría no ha tenido conocimiento de la queja, considerando que los presuntos actos fueron perpetrados contra el demandante, la Secretaría no dispone de medios independientes para verificar las declaraciones de hechos o acusaciones descritas en la denuncia. A pesar de ello, y en consonancia con la solicitud del MIR de responder a la queja, esta respuesta proporciona la revisión de la queja por parte de la Secretaría. Como se expone más adelante, si bien las acusaciones concretas se refieren a diferentes cuestiones relacionadas con el género y la explotación, abuso y acoso sexuales, la Secretaría considera que esas cuestiones se abordan mediante un conjunto común de procedimientos y salvaguardas.

Parte B. Medidas adoptadas por la Secretaría para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos operativos aplicables del GCF, incluidos los identificados por el demandante o el MIR

1. Diligencia debida en la etapa de evaluación del proyecto

19. Como se ha descrito en párrafos anteriores, la Secretaría llevó a cabo una diligencia debida de segundo nivel sobre el paquete de FP presentado por la EA, y evaluó su cumplimiento en relación con las Salvaguardas Ambientales y Sociales (SAS) provisionales del GCF, la Política Ambiental y Social revisada y la Política de Género actualizada.

20. El proyecto está clasificado como de riesgo medio (categoría B), con efectos adversos que se espera que sean limitados, reversibles y fácilmente mitigados. Dado que las actividades detalladas aún no se han identificado ni especificado en términos de diseño, alcance, escala y ubicaciones exactas, se ha desarrollado un Marco de Gestión Ambiental y Social ("**MGAS**") para guiar la evaluación y gestión de los riesgos en las actividades. El proyecto excluye explícitamente las actividades de alto riesgo. En el MGAS, se describen los procedimientos de supervisión ambiental y social, la planificación, la evaluación, la gestión, el seguimiento, la presentación de informes, la participación de las partes interesadas y la reparación de quejas. Las medidas de salvaguarda específicas abordan cuestiones relativas a las condiciones laborales, la utilización eficiente de los recursos, la prevención de la contaminación, la salud y seguridad de la comunidad, la conservación de la biodiversidad, la adquisición de tierras y el reasentamiento involuntario, los pueblos indígenas y el patrimonio cultural. La estructura de aplicación y seguimiento de la gestión ambiental y social incluye especialistas en salvaguardas. El diseño, el enfoque participativo y el marco de salvaguardas integral del proyecto garantizan la alineación y el cumplimiento de los requisitos de la Política Ambiental y Social revisada y las Salvaguardas Ambientales y Sociales provisionales.

21. El proyecto fue sometido a extensas consultas a nivel nacional, regional y comunitario. Según lo previsto, el proyecto también adopta un enfoque participativo en la identificación, planificación y ejecución

de las actividades del proyecto. Se ha preparado un Plan de Participación de las Partes Interesadas en el que se resumen el proceso de consulta y los resultados, y se detallan los planes para la participación continua de las partes interesadas de todos los niveles a lo largo de la ejecución del proyecto.

22. En el MGAS, se subraya la necesidad de contar con un Mecanismo de Reparación de Quejas ("**MRQ**") eficiente y eficaz a nivel de proyecto que recopile y responda a las consultas, sugerencias, inquietudes y quejas de las partes interesadas. En el MGAS, se dispone que el MRQ a nivel de proyecto se desarrollará a los efectos del proyecto, sobre la base de acuerdos institucionales y debates con los socios para definir las responsabilidades de cada entidad en función de sus competencias y roles en el proyecto. Además, las personas o los grupos afectados disponen de mecanismos de reparación de quejas existentes en la otra entidad de ejecución (a saber, WWF Colombia) y la EA (WWF). En el MGAS, se resalta asimismo que la información sobre estos mecanismos, junto con el MIR del GCF, debe compartirse durante las interacciones con las partes interesadas.

23. De conformidad con la Política de Género actualizada, el proyecto ha elaborado una evaluación de género y un Plan de Acción de Género específico para cada proyecto. Teniendo en cuenta la orientación del GCF para la EA, los riesgos relacionados con el género y la explotación, abuso y acoso sexuales (EAAS) se han incorporado no solo en el MGAS, sino también en la Evaluación de Género y Plan de Acción de Género ("**EGPAG**"). El proyecto está comprometido a desarrollar la capacidad de todos los actores del proyecto, los socios y las partes interesadas relevantes a través de la capacitación en género, EAAS y violencia de género. Estas capacitaciones se centrarán en reconocer y abordar los riesgos de violencia de género y EAAS que puedan surgir durante la ejecución del proyecto, en alineación con sus objetivos.

24. En cumplimiento de la Política Ambiental y Social revisada, que exige impedir los casos de EAAS en las actividades financiadas por el GCF, se llevó a cabo un proceso de diligencia debida de primer nivel sobre los riesgos de EAAS en el proyecto, y se los integró tanto en el MGAS como en la EGPAG. Las esferas clave incluidas y analizadas antes de la revisión de la Junta fueron las siguientes:

a. Alineación y cumplimiento de las políticas y disposiciones en materia de EAAS del GCF y la EA, es decir, las Normas de Salvaguardas Ambientales y Sociales de WWF detalladas en las Salvaguardas y Políticas y Procedimientos Integrados (SPPI) que abordan los casos de EAAS como parte de una mayor mitigación de los impactos.
b. Notas de orientación de la EA sobre la violencia de género/EAAS, donde se hace hincapié en un enfoque de tolerancia cero con los casos de EAAS.
c. El Plan de Participación de las Partes Interesadas debería incluir consideraciones específicas en materia de violencia de género y EAAS sobre cómo llevar a cabo consultas apropiadas.
d. Diseño de medidas tales como la detección de riesgos, la elaboración de un Plan de Participación de las Partes Interesadas que tenga en cuenta las cuestiones de género y la posible preparación de un Plan de Acción sobre Violencia de Género y EEAS detallado.
e. Inclusión de consideraciones en materia de violencia de género/EAAS en las consultas con las partes interesadas, el seguimiento de los proyectos y la presentación de informes anuales.
f. El director de proyectos dentro de la Dependencia de Gestión de Proyectos (DGP) es responsable de aplicar y supervisar las salvaguardas relativas a la violencia de género y la EAAS. La DGP incluye especialistas en salvaguardas, participación de las partes interesadas, género y EAAS, y SyE. También gestiona el mecanismo de quejas específico de los casos de EAAS, y asegura los procedimientos adecuados para la presentación de informes, la investigación, la resolución y las observaciones. Los especialistas en salvaguardas y género/EAAS asegurarán conjuntamente que los equipos y socios del proyecto estén capacitados para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de EAAS.

25. Por consiguiente, la Secretaría considera que los requisitos establecidos en las políticas aplicables del GCF en relación con la diligencia debida en materia de género y EAAS se cumplieron durante la etapa de evaluación del proyecto.

2. Seguimiento de los problemas durante la ejecución del proyecto

26. El modelo de negocio del GCF confía en que las EA lleven a cabo la principal diligencia debida para los proyectos/programas y también se basa en la supervisión y la presentación de informes de las EA sobre la ejecución de los proyectos/programas. El GCF realiza la diligencia debida secundaria y obtiene tranquilidad del proceso de acreditación, así como del informe anual de las EA.

27. El primer informe anual de desempeño (IAD) recibido del proyecto ("**IAD2024**") abarca un período de ejecución desde el 14 de julio de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024. En dicho informe, se informó sobre el establecimiento del Equipo de Salvaguardas de la DGP, las reuniones mensuales y los diálogos y aclaraciones permanentes que contribuyen a una mejor comprensión de la estructura integral que corresponde a la aplicación de las salvaguardas ambientales, sociales y de género por parte de las instituciones responsables (Patrimonio Natural y WWF Colombia, incluidos los PNN, como se describe más adelante). La EA comunicó asimismo que, dada la naturaleza de las actividades realizadas durante el período abarcado por el IAD2024, no surgieron riesgos ambientales o sociales. La Secretaría está examinando actualmente el IAD.

28. En el IAD2024, la EA informó que aún no se había establecido un MRQ a nivel de proyecto y mencionó, además, que las entidades de ejecución, junto con *Parques Nacionales Naturales de Colombia* (PNN), habían negociado la creación de un MRQ deseado para utilizar a nivel de proyecto que introdujera algunas modificaciones en el texto original del MGAS. El objetivo del MRQ actualizado propuesto es estandarizar el proceso del MRQ y emplear los canales de comunicación existentes que actualmente están bajo la supervisión de los PNN.

29. Los PNN tiene un papel en el proyecto como el organismo responsable de la gestión de las áreas protegidas de Colombia y como la entidad coordinadora de la iniciativa nacional Herencia Colombia, de la que forman parte el PFP de HeCo y posteriormente el proyecto. Los PNN serán responsables de coordinar con la DGP de Patrimonio Natural y WWF Colombia para alinear los bienes y servicios que se adquirirán en su nombre, realizar las actividades que se emprenderán con fondos gubernamentales, incorporar la perspectiva de género y salvaguardar las intervenciones del proyecto, y proporcionar información actualizada sobre el progreso y los fondos asignados y gastados en el marco del proyecto de forma recurrente.

30. El 6 de febrero de 2025, la EA presentó al GCF el proyecto de MRQ a nivel de proyecto. Hubo varias rondas de revisiones y debates, y la Secretaría presentó observaciones detalladas a la EA sobre el MRQ actualizado. La EA proporcionó información adicional sobre las actividades relativas al establecimiento del MRQ, los debates y el eventual desarrollo de la versión actualizada del MRQ, lo que indicó que esto se había debatido únicamente entre los socios del proyecto. Sobre la base de la información compartida por la EA, se ha comprobado que el MRQ actualizado es sólido y cumple con los requisitos del GCF. El principal comentario pendiente del GCF es presentar el MRQ actualizado a las personas y beneficiarios potencialmente afectados. El GCF ha dado su aprobación a la EA para usar momentáneamente el mecanismo de reparación de quejas de los PNN, mientras que la EA lleva a cabo consultas comunitarias para obtener el consentimiento de las comunidades y los trabajadores sobre el uso del MRQ a nivel de proyecto. Entretanto, se ha pedido a la EA que garantice lo siguiente: (i) Todas las partes interesadas deben conocer este enfoque, y la información para acceder al mecanismo de quejas de la EA y el MIR del GCF debe asimismo comunicarse a todas las partes interesadas en este momento, incluidos los trabajadores relacionados con las actividades del proyecto, y (ii) cualquier queja recibida en este momento a través de los PNN debe abordarse de manera oportuna. A la fecha de la presente respuesta, la EA aún no ha presentado la propuesta del MRQ a nivel de proyecto, tras la celebración de consultas.

31. En el IAD2024, la EA informó sobre la presentación de cuatro peticiones a través de los canales de comunicación de los PNN, y no se registraron quejas. Las "peticiones" fueron solicitudes de información de las comunidades y las partes interesadas sobre el programa HeCo. Como parte de la revisión del IAD a cargo de la Secretaría y su compromiso continuo con la EA, el GCF solicitará a la EA que comparta los detalles, incluidos la naturaleza, las medidas tomadas, el estado de la resolución y la satisfacción de los demandantes con respecto a las "peticiones".

3. Obligaciones contractuales pertinentes

32. En cuanto a las obligaciones contractuales de la EA, en virtud de la cláusula 13.01 del AMA, WWF "[…] acuerda que deberá cumplir en todo momento, y cuando proceda, exigirá dicho cumplimiento por contrato a la entidad de ejecución, (i) con sus propias normas, políticas y procedimientos que le permitan cumplir con las normas, políticas y procedimientos del Fondo en la medida y alcance de su acreditación". Las "normas" se refieren a los Principios y Normas Fiduciarias, las Normas Ambientales y Sociales y la Política de Género actualizada. Los términos y condiciones del AMA se incorporan por referencia en el AAF.

33. De conformidad con la cláusula 10.02, párrafo f), del AAF, WWF "emprenderá o pondrá en marcha las medidas adecuadas para garantizar que la gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales derivados de la actividad financiada cumpla en todo momento con las recomendaciones, los requisitos y los procedimientos establecidos en el Marco de Gestión Ambiental y Social" (el "**MGAS**"). Además, la cláusula 10.02, párrafo k), del AAF requiere que WWF "emprenda o ponga en marcha las medidas adecuadas y dedique los recursos financieros, humanos y de otro tipo necesarios para garantizar que la actividad financiada cumpla en todo momento con las recomendaciones y requisitos del Plan de Acción de Género proporcionado por la entidad acreditada al Fondo como parte de la propuesta de financiación".

34. En lo que respecta a los asuntos relativos a la EAAS, la cláusula 10.02, párrafo w), del AAF establece que WWF "no justificará, alentará ni tolerará directa o indirectamente la participación o la implicación en cualquier conducta sustancialmente equivalente a la EAAS en la actividad financiada". Además, la cláusula 10.02, párrafo x), del AAF requiere además que WWF "emprenda o ponga en marcha todas las medidas necesarias, incluida, según corresponda, la incorporación en los acuerdos con entidades de ejecución, los documentos de licitación y los contratos, para asegurar que i) la gestión de los riesgos e impactos de la EAAS, como, si procede, la divulgación de información, la participación de las partes interesadas y la reparación de quejas […] que surja de la actividad financiada, cumpla en todo momento con las recomendaciones, requisitos y procedimientos establecidos en el Marco de Gestión Ambiental y Social [...] y ii) los mecanismos de reparación de quejas creados por la entidad de ejecución para la actividad financiada sean [...] accesibles, inclusivos, estén centrados en las víctimas y tengan perspectiva de género en el caso de EAAS".

35. En consonancia con la cláusula 10.02, párrafo a), inciso ii), del AMA, WWF está obligado a exigir por contrato a las entidades de ejecución (en este caso, Patrimonio Natural) del acuerdo subsidiario que lleven a cabo la actividad financiada de acuerdo con los términos de la propuesta de financiación correspondiente y el AAF.

36. A este respecto, en virtud de las cláusulas 10.02, párrafo a), incisos iii) y iv) del AMA, WWF mantendrá y cumplirá con un sistema adecuado para supervisar el desempeño de la entidad de ejecución y, por contrato, exigirá la presentación de informes periódicos por parte de la entidad de ejecución del acuerdo subsidiario, de conformidad con el AMA, y buscará los recursos apropiados previstos en el acuerdo subsidiario pertinente en el caso de incumplimiento o infracción grave por parte de una entidad de ejecución.

37. Dada la naturaleza de las actividades comunicadas en el IAD2024, WWF no denunció ningún posible incumplimiento de las disposiciones contractuales antes descritas y, por lo tanto, la Secretaría no pudo detectar ningún posible caso de incumplimiento. Sin embargo, el demandante afirma que informó a WWF de las acusaciones el 19 de febrero de 2025, es decir, antes de que se venciera el plazo para la presentación del IAD2024. La Secretaría se ha puesto en contacto con WWF para entender por qué estas acusaciones no fueron comunicadas con prontitud al GCF.

Parte C. Medidas correctivas, de haberlas, que la Secretaría haya adoptado o tenga la intención de adoptar para asegurar el cumplimiento de tales políticas o procedimientos, según proceda

38. Independientemente de la revisión de cumplimiento en curso, la Secretaría trabajará con WWF para comprender mejor las fallas que Patrimonio Natural pudiese haber cometido y cómo WWF ha abordado estas fallas.

La Secretaría adoptará las medidas apropiadas bajo su control para exigir a WWF que cumpla con sus obligaciones derivadas del AMA y el AAF, y ejerza todos los derechos jurídicos necesarios en virtud del acuerdo subsidiario pertinente, en cada caso, para salvaguardar la aplicación de los requisitos normativos del GCF.

39. Además, como parte de la revisión del IAD a cargo de la Secretaría, la Secretaría pedirá a WWF que proporcione más información sobre los protocolos que están en vigor para la prevención de los casos de EAAS y violencia de género en relación con el proyecto.

SECCIÓN III – SOLICITUD DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE LA SECRETARÍA

40. Tras la revisión de la solicitud y la queja, la Secretaría señala que no pudo responder plenamente a la solicitud debido a la confidencialidad de ciertos aspectos de la queja. Por consiguiente, la Secretaría no solicita más información en esta etapa. Sin embargo, si el MIR necesita obtener más información de la Secretaría en relación con la queja, la Secretaría puede solicitar información complementaria relacionada con la queja y se compromete a colaborar de forma constructiva con el MIR a este respecto.

Anexo 1. Abreviaturas y siglas

EA	Entidad acreditada
AMA	Acuerdo Marco de Acreditación
IAD	Informe anual de desempeño
AyS	Ambiental y social
MGAS	Marco de Gestión Ambiental y Social
SAS	Salvaguardas Ambientales y Sociales
Normas SAS	Normas de Salvaguardas Ambientales y Sociales del GCF
AAF	Acuerdo de Actividades Financiadas
GCF	Fondo Verde para el Clima
MRQ	Mecanismo de Reparación de Quejas
MIR	Mecanismo Independiente de Reparación
EAAS	Explotación, abuso y acoso sexuales
USD	Dólares estadounidenses

Anexo 2. Solicitud de respuesta de la Secretaría enviada por el MIR, incluida la queja

Fecha: **3 de septiembre de 2025**
Referencia: GCF/corres/IRM/2025/11

Proyecto FP203 del GCF
Caso MIR C-0015-Colombia

Asunto: Solicitud de respuesta de la Secretaría

Sra. Mafalda Duarte
Directora ejecutiva
Fondo Verde para el Clima

Estimada Sra. Duarte:

Antecedentes de procedimiento

El 7 de mayo de 2025, el MIR recibió una queja relativa al proyecto FP203 del GCF "Herencia Colombia (HeCo): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos". El demandante solicitó confidencialidad, y el MIR se la ha concedido de acuerdo con sus Términos de Referencia (TdR) y Procedimientos y directrices (PD).

El proyecto FP203 del GCF tiene como objetivo introducir un cambio de paradigma en el enfoque de Colombia en cuanto a la gestión sostenible de los ecosistemas. Este cambio se logrará a través de un modelo de asociación público-privada que busca asegurar financiación a perpetuidad para la gestión de ecosistemas fundamentales y grandes paisajes en todo el país. El proyecto FP203 se aprobó en la 35.ª reunión de la Junta del GCF, que se celebró el 16 de marzo de 2023. La entidad acreditada (EA) de este proyecto es el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF). Las entidades de ejecución del proyecto son WWF Colombia y el Fondo Patrimonio Natural (FPN). El proyecto se encuentra en fase de "ejecución" y se prevé que la fecha de finalización sea el 14 de julio de 2033.

El demandante ha planteado varias inquietudes relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales asociadas con la duración de su contrato en Patrimonio Natural como especialista en cuestiones de género asignado para trabajar en el proyecto FP203. El demandante suscitó diversas cuestiones, entre ellas, las siguientes: 1) disparidad salarial basándose en características personales; 2) incapacidad para asegurar el funcionamiento adecuado de los mecanismos de reparación de quejas; 3) acceso indebido o no autorizado a material confidencial que estaba en mano del demandante; 4) efectos en la salud y el bienestar como resultado de la tensión existente en el lugar de trabajo, y 5) no renovación del contrato como medida de represalia tras informar a Patrimonio Natural de varios casos de presunto acoso sexual y violencia de género. En conversaciones posteriores con el demandante, se profundizó en las cuestiones mencionadas, incluido el hecho de que la función del demandante pasó a incluir el diseño y la administración de un mecanismo de reparación de quejas con perspectiva de género para el proyecto del GCF.

El 6 de junio de 2025, el MIR determinó que la queja reunía los requisitos establecidos en sus Términos de Referencia (TR) y Procedimientos y directrices (PD), y comenzó a dialogar con el demandante y otras partes interesadas en la etapa de los primeros pasos para comprender mejor las cuestiones planteadas en la queja y proporcionar más información sobre las dos modalidades de tramitación. El MIR constató que algunas partes consideraron que la resolución de controversias no era el canal apropiado para atender las inquietudes planteadas en la queja. El 18 de agosto de 2025, el MIR publicó el resultado de la etapa de los pasos iniciales y señaló que la queja había sido remitida a la etapa de revisión de cumplimiento.

Cabe destacar que antes de registrar formalmente la queja con el MIR, este no recibió ninguna notificación de la queja por medio de la UII el 20 de marzo de 2025. El MIR entendió que algunos asuntos serían remitidos a la entidad acreditada (EA) para su ulterior revisión y acción. El demandante aceptó esperar los resultados del proceso de la EA u obtener más información sobre el proceso que la EA estaba llevando a cabo antes de registrar la queja con el MIR. Después del intercambio inicial con la EA, el demandante indicó que prefería que el MIR procesara formalmente la queja, a pesar de que la EA podía someter a investigación/procesamiento algunas cuestiones. El MIR respeta el proceso de elección del demandante e hizo esfuerzos sostenidos para coordinar con la EA las actualizaciones de procedimiento durante la etapa de elegibilidad y pasos iniciales.

Resumen de la queja

El MIR llevó a cabo 4 reuniones virtuales con el demandante para aclarar y analizar más a fondo las cuestiones incluidas en la queja. El MIR recibió una carta de queja en inglés y en español, así como más de 30 documentos y pruebas de apoyo. Habida cuenta de la solicitud de confidencialidad del demandante y del hecho de que las cuestiones planteadas en la queja se aclararon mediante reuniones adicionales y documentación complementaria, a continuación, se ofrece un resumen de las cuestiones planteadas en la queja.

Cuestiones planteadas

El demandante detalla cuestiones relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales como especialista en cuestiones de género, incluso cuestiones relacionadas con la gestión de quejas, durante su período de empleo en Fondo Patrimonio Natural, la entidad de ejecución.

El demandante comenzó a trabajar en Fondo Patrimonio Natural (FPN) el 21 de febrero de 2024. Firmó un contrato de plazo fijo de un año, con la posibilidad de renovación. El MIR revisó la documentación del proyecto donde se indicaba que el cargo estaba financiado por el proyecto FP203 del GCF. El demandante fue contratado después de pasar por un proceso de contratación competitivo y, posteriormente, fue trasladado a Bogotá, donde estaban las oficinas de FPN, como parte del cumplimiento de sus condiciones de empleo.

El demandante alega que fue víctima de una brecha salarial de género al descubrir que su salario era significativamente más bajo que el de otros integrantes de su equipo, a pesar de compartir el mismo cargo y, al parecer, tener más experiencia y credenciales, y que esta brecha se vio exacerbada por el costo de tener que mudarse a una nueva ciudad.

Poco tiempo después de unirse a la organización, el demandante afirma que sus responsabilidades aumentaron significativamente al tener que colaborar, a pedido de FPN, con la finalización y la puesta en práctica del Protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual y la violencia de género recién aprobado por la organización, que, según el MIR, es un componente de los mecanismos de reparación de quejas

disponibles en el proyecto FP203 del GCF. El demandante describe una serie de desacuerdos y conflictos con FPN que surgieron de esta ampliación del ámbito de trabajo.

El demandante declara que era miembro de la Comisión de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Violencia de Género de FPN y que participó activamente en la planificación y la puesta en práctica del protocolo. El demandante describe una serie de supuestas circunstancias y acontecimientos que ocurrieron a lo largo de su labor relacionada con cuestiones de género en FPN, incluida la celebración de sesiones de capacitación previamente aprobadas sobre el MRA que, de acuerdo con lo descrito, "generaron tensión" y se consideraron conflictivas. El demandante alega que, a raíz de este incidente, se le informó de que todas las sesiones de capacitación restantes serían canceladas, ya que, por lo visto, estaban "alterando el ambiente de trabajo de la organización".

Además, el demandante señala que, en una encuesta llevada a cabo, salieron a la luz 8 casos de presunto acoso sexual en FPN, por lo que se recomendó formalmente dictar capacitaciones y realizar acciones como medida preventiva. En segundo lugar, se recomendó activar el Comité de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y la Violencia de Género para procesar de manera formal los
casos denunciados. Ambas acciones recomendadas dieron lugar a desacuerdos dentro de FPN sobre la conveniencia y el modo de procesar estos casos.

El demandante alega haber vivido momentos de tensión en el trabajo después de estos acontecimientos, incluido el acceso no autorizado a su computadora con cuentas desconocidas, la posible exposición de información confidencial relacionada con los 8 casos, el robo de equipo de su estación de trabajo, la imposibilidad de acceder a su cuenta sin previo aviso y ser informado de que su computadora se estaba formateando por lo que no podían concederle acceso a ella mientras este proceso estaba en curso.

En enero de 2025, el demandante informó que recibió la noticia de que no le renovarían su contrato. El demandante considera que la decisión de no renovar su contrato fue un acto de represalia ejercido en su contra por las labores realizadas como parte de la aplicación del Protocolo en
la organización y los posteriores incidentes descritos en los párrafos anteriores.

Efectos adversos:

Como resultado del avance de los presuntos acontecimientos y circunstancias detallados anteriormente, el demandante alega haber sufrido consecuencias en su salud mental y física a raíz de los momentos de tensión que vivió en el lugar de trabajo y de la supuesta imposibilidad de desempeñar plenamente su función como especialista en cuestiones de género y punto de contacto designado del mecanismo de reparación de quejas para recibir y tramitar los casos relacionados con la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El demandante denuncia que experimentó un entorno de trabajo cada vez más hostil y cree que su contrato no se renovó posteriormente como un acto directo de represalia por su labor en relación con el Protocolo y las actividades concernientes al procesamiento de las quejas de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo. El demandante afirma estar desempleado desde que no le renovaron su contrato y que no ha podido conseguir empleo en otros cargos similares como resultado de acciones realizadas por terceros no identificados, quienes pueden haber compartido información desfavorable sobre su experiencia profesional en FPN con futuros empleadores. El demandante sostiene que su reputación profesional ha sido gravemente afectada, lo que limita su posibilidad de buscar empleo dentro de su
conjunto de habilidades específicas y reducidas.

Políticas y procedimientos operativos pertinentes

En esta etapa inicial, el MIR ha identificado las siguientes políticas y procedimientos operativos del GCF, dado que son potencialmente relevantes en el contexto de una investigación.

Con este fin, el MIR ha recopilado una lista indicativa de políticas que pueden ser aplicables. El MIR ha optado por incluir estas secciones porque, con su incorporación, la Secretaría podría considerar un conjunto más amplio de cuestiones en su respuesta. No pretende enumerar políticas que se abordarán en el caso.

1. Salvaguardas Ambientales y Sociales provisionales del GCF [Normas de Desempeño (ND) de la Corporación Financiera Internacional] (Decisión 8.07/02, párrafo c) y anexo III)
    a. La Norma de Desempeño 1 garantiza que se establezca un mecanismo eficaz de queja y se comunique debidamente a las partes interesadas (párr. 25, 34-36).
    b. La ND 1 requiere que el cliente tenga la capacidad y competencia organizativas para asegurar un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) funcional, basado en la capacidad de identificar adecuadamente los riesgos e impactos (párr. 7, 17-18).
    c. La Norma de Desempeño 2 garantiza que se proporcione un mecanismo de queja en el lugar de trabajo a los trabajadores, incluidos los trabajadores contratados (párr. 20, 24-26).
    d. La ND 2 promueve la no discriminación y la igualdad de oportunidades con respecto a todos los aspectos del empleo (párr. 15).
    e. La ND 2 exige al cliente tomar medidas para prevenir y enfrentar el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres (párr. 15).

2. Política Ambiental y Social revisada del GCF (Decisión B.BM-2021/18)
    a. En virtud del principio rector de "Igualdad y no discriminación", la Política establece que "todas las actividades financiadas por el GCF exigirán que los efectos adversos, cuando sean inevitables, no recaigan de forma desproporcionada sobre las mujeres y las niñas, las personas en situación y posición de vulnerabilidad, y los individuos y grupos marginados que se ven o podrían verse afectados por las actividades financiadas por el GCF, y que se evite incurrir en prejuicios y actos discriminatorios en la facilitación de acceso a los recursos y beneficios para el desarrollo "(párr. 8e).
    b. El GCF exige la adopción de un enfoque con perspectiva de género que contribuya a la inclusión y la igualdad de género (párr. 8j).
    c. "El GCF tiene tolerancia cero frente a todas las formas de EAAS en las actividades que financia" (párr. 8k).
    d. "Todas las actividades financiadas por el GCF promoverán el trabajo digno, un trato justo, la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores, libre de explotación, abuso y acoso sexuales, sobre la base de los estándares laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo" (párr. 8p).
    e. El GCF exige que "durante el diseño y la implementación de las actividades, y que se hayan establecido mecanismos efectivos de reparación de agravios para la recepción de quejas y comentarios que funcionen de un modo colaborativo y de forma complementaria al Mecanismo Independiente de Reparación del GCF, y exigir que se aborde toda carencia o punto débil" (párr. 12b y párr. 76-81).
    f. La Política asegura que en relación con las quejas específicas de EAAS, "los mecanismos de reparación de agravios deben aplicar una perspectiva de género y centrarse en las víctimas" (párr. 12c y párr. 77).
    g. "El GCF exigirá que las entidades acreditadas tomen todas las medidas necesarias para garantizar que las actividades financiadas por el GCF se elaboren y ejecuten de una manera que guarde consonancia con las disposiciones de esta política en lo relativo a la EAAS (o los requisitos similares que empleen las entidades acreditadas que sean equivalentes a los del GCF en todos sus aspectos sustanciales" (párr. 19).
    h. "Las entidades acreditadas pondrán en práctica un sistema de gestión ambiental y social eficaz para evaluar los riesgos y efectos ambientales y sociales asociados a las actividades, así como los medios para su posterior gestión efectiva y justa" (párr. 23).

3. Marco de vigilancia y rendición de cuentas del GCF para entidades acreditadas (Decisión B.11/10)
    a. "El GCF exige que, en el IAD, se informen los incidentes relacionados con los riesgos y el desempeño, incluidas las actualizaciones de los indicadores y un informe sobre las SAS y las cuestiones de género, consistentes con el sistema de gestión ambiental y social del GCF".

4. Política de Género del GCF (Decisión B.24/12)

El GCF busca "a) promover la igualdad de género dentro de su estructura de gobernanza y operaciones diarias y b) fomentar los objetivos de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de sus decisiones sobre la asignación de fondos, las operaciones y las repercusiones generales, como se señala en el Plan de Acción sobre Cuestiones de Género" (párr. 8).
"El GCF exige que las mujeres y los hombres gocen de igualdad de oportunidades para desempeñar un papel activo en las consultas con las partes interesadas y el proceso de toma de decisiones durante la preparación, la ejecución y la evaluación del proyecto" (párr. 20).
"El GCF se asegurará de que el diseño y la ejecución de las actividades financiadas por el GCF se basen en los resultados de las evaluaciones de género realizadas por la EA durante la preparación de las actividades" (párr. 25d).
"El GCF exigirá que los informes anuales de desempeño presentados por las EA en relación con las actividades financiadas por el GCF incluyan el progreso conseguido en la aplicación de los planes de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto" (párr. 25e).
"A nivel de proyecto, las EA serán responsables de respetar los principios y los requisitos de la Política de Género, y apoyar la ejecución del plan de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto en lo referente a la actividad aprobada por el GCF" (párr. 27).
"El GCF exigirá a las EA que adopten las medidas necesarias para asegurar la actualización periódica de las evaluaciones de género y notificar al GCF cuando se produzcan cambios importantes en el diseño y la ejecución de los proyectos, o bien otras circunstancias que puedan afectar la ejecución del plan de acción sobre cuestiones de género". "Las EA también notificarán los cambios que se realicen en el plan de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto, y el GCF exigirá a las EA supervisar los progresos alcanzados e informar sobre ellos en el plan de acción sobre cuestiones de género a nivel de proyecto" (párr. 30c y 30d).
"A nivel de proyecto/cartera, el GCF exige que las actividades financiadas aborden y reduzcan la desigualdad de género, profundicen la participación de las partes interesadas y mejoren la rendición de cuentas a hombres y mujeres para crear oportunidades de subsistencia sostenibles y generar salud, bienestar y resiliencia contra los riesgos y crisis inducidos por el clima" (párr. 12b).

5. Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales del GCF (Decisión B.BM-2021/08)

El GCF tiene tolerancia cero ante todas las formas de explotación, abuso y acoso sexuales (EAAS) que se produzcan en el ámbito de sus actividades.
"Las denuncias relacionadas con un caso real o presunto de EAAS deben presentarse ante la autoridad competente designada para recibir este tipo de denuncia, según se establece en la Política del GCF de Protección de Testigos y Demandantes de Irregularidades, las cuales se tratarán según dicha política" (párr. 21).

6. Plan de acción para hacer frente al problema de la explotación, abuso y acoso sexuales (marzo de 2022)

    a. "El GCF, al examinar y aprobar las propuestas, exigirá a las EA que adopten todas las medidas necesarias para garantizar que las actividades financiadas por el GCF se desarrollen y lleven a cabo de manera que se ajuste a las disposiciones sobre la EAAS de la PAS (o requisitos similares empleados por las EA que sean equivalentes a los del GCF en todos los aspectos importantes)" (párr. 20).
    b. "El GCF exigirá que las EA identifiquen y plasmen los riesgos de EAAS en los instrumentos de salvaguardias pertinentes, e incluyan medidas para mejorar la igualdad de género y prevenir, abordar y eliminar la EAAS en los proyectos y programas pertinentes. El GCF exigirá que las EA implementen, supervisen y mejoren las medidas para mitigar y gestionar tales riesgos" (párr. 21a).
    c. "El GCF exigirá que las EA establezcan y administren MRQ accesibles e inclusivos que tengan perspectiva de género y se centren en las víctimas, e incluyan procedimientos como la presentación confidencial de informes y la documentación ética de tales casos, así como la prestación de servicios oportunos y el resarcimiento a las víctimas" (párr. 21b).
    d. La Secretaría se encargará de la supervisión, la revisión y la presentación de informes en relación con el desempeño ambiental y social (incluida la EAAS) de las actividades financiadas por el GCF, según sea necesario, de conformidad con el marco de vigilancia y rendición de cuentas, las normas SAS y la PAS revisada (4.4.3 a-g).
    e. El GCF exige que las EA y EE establezcan y administren los MRQ institucionales y específicos de las actividades/proyectos, y que los MRQ aborden adecuadamente los casos de EAAS con un enfoque centrado en las víctimas y la perspectiva de género, además de otros impactos ambientales y sociales de las actividades financiadas por el GCF (4.4.4 a-d).

7. Y, potencialmente, otras políticas que se determine que son pertinentes a lo largo de la revisión de cumplimiento.

Solicitud de respuesta

De acuerdo con el párrafo 52 de los Procedimientos y directrices (PD) aprobados por la Junta del MIR, se solicita a la Secretaría del GCF, en consulta con la EA (WWF) y la EE (FPN) relevante, según corresponda, que presente una respuesta dentro de los veintiún días (21) a partir de la fecha de la presente carta (es decir, el 2 de septiembre de 2025 o antes). Al proporcionar la respuesta, en el párrafo 52 de los PD, se indica que la Secretaría debe proporcionar la siguiente información:

a) las declaraciones de hecho y acusaciones que se detallan en la queja;
b) las medidas adoptadas por la Secretaría del GCF, la entidad acreditada o las entidades de ejecución para cumplir con las políticas y procedimientos operativos aplicables del GCF o abordar las supuestas circunstancias, incluidas las identificadas por el demandante o el **MIR**, y
c) las medidas correctivas, si las hubiere, que la Secretaría del GCF, la entidad acreditada o las entidades de ejecución puedan haber tomado o tengan la intención de tomar para garantizar el cumplimiento de tales políticas o procedimientos, o abordar las supuestas circunstancias, según corresponda.

Tenga en cuenta que el MIR informará por escrito a la entidad acreditada (WWF), la entidad de ejecución (FPN) y la autoridad nacional designada (AND) de Colombia de la presentación de la queja y les notificará que se le ha pedido a la Secretaría que envíe su respuesta, así como que pueden comunicarse con la Secretaría para incluir sus opiniones y respuestas, si las hubiera, en la respuesta de la Secretaría. Tenga en cuenta que este paso de escribir a la entidad acreditada,

la entidad de ejecución y la AND no es obligatorio en virtud de los PD aprobados por la Junta del IRM, pero se establece en los procedimientos operativos de apoyo del MIR para facilitar una mayor transparencia y equidad en los procedimientos del MIR.

Evaluación de cumplimiento
Una vez recibida la respuesta de la Secretaría, y dentro de los veintiún (21) días siguientes, el MIR llevará a cabo una evaluación de cumplimiento para considerar si existen pruebas *prima facie* de que el demandante se haya visto afectado o pueda verse afectado por los efectos adversos que generaron el incumplimiento del proyecto o programa financiado por el GCF con las políticas y los procedimientos operativos del GCF. El MIR también elaborará y publicará un informe de evaluación de cumplimiento.

El término "pruebas *prima facie*" no se aplica de la misma manera que en los procedimientos judiciales. El MIR aplica el significado común del término "*prima facie*", es decir, "a primera vista". El MIR no espera que los hechos pertinentes se demuestren de manera concluyente en esta etapa y formulará sus determinaciones sobre la base de las pruebas disponibles.

Se recuerda a las partes que el proceso de cumplimiento es un proceso inquisitivo dirigido por el MIR, no un proceso contradictorio entre las partes o entre el MIR y terceros. El MIR señala que, durante la etapa de evaluación, las partes todavía no tienen plena oportunidad de presentar sus opiniones y pruebas ni de contradecir las pruebas o acusaciones hechas por otros.

Consulte los párrafos 50-70 de los PD del MIR para obtener más información sobre el proceso de revisión de cumplimiento. Si tiene consultas adicionales, no dude en ponerse en contacto directamente con el MIR.

Firmado por:

Paul Goodwin
Director de políticas y cumplimiento
Mecanismo Independiente de Reparación

Aprobado por:

Sonja Derkum
Directora de sección
Mecanismo Independiente de Reparación
Fondo Verde para el Clima

Anexo IV. FP203, Herencia Colombia: Calendario del proyecto y principales hitos relevantes para la investigación de cumplimiento

Proyecto HECO — Cronología de eventos clave

FP203 financiado por GCF/WWF Estados Unidos/FPN Colombia | 2015 – 2026

Fecha	Descripción del evento
Diciembre de 2015	La iniciativa HECO es lanzada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de Colombia, Parques Nacionales Naturales de Colombia, WWF y socios del proyecto.
Noviembre de 2017	WWF Estados Unidos firma el 1.º Acuerdo Marco de Acreditación (AMA) del GCF.
Octubre de 2019	Se presenta la nota conceptual de HECO del proyecto FP203 al GCF; comienza la DDAS.
20-23 de enero de 2020	Se realizó el taller de lanzamiento de diseño de propuestas de HECO del proyecto FP203, al cual asistieron WWF Estados Unidos, WWF Colombia, el FPN y las partes interesadas del gobierno.
Agosto de 2021	Se envía al GCF la primera propuesta de financiación.
Abril de 2022	WWF Estados Unidos publica orientaciones sobre violencia de género/EAAS.
Junio de 2022	La PF revisada de HECO (versión preliminar 7) incorpora las orientaciones sobre EAAS de WWF; se agregaron 2 especialistas en salvaguardas.
Octubre de 2022	WWF Estados unidos vuelve a obtener su acreditación.
Diciembre de 2022	Se firma el AMA modificado y reformulado.
Marzo de 2023	El GCF aprueba el proyecto HECO en B.35.
Marzo de 2024	Reunión de inicio del proyecto HECO. El demandante se une al FPN.
Julio de 2024	La Dirección Ejecutiva del FPN aprueba el Protocolo de violencia de género/EAAS.
14 de junio de 2024	Se establece la Mesa de Género del FPN (Comité de Prevención y Respuesta a la Violencia de Género/EAAS).
Agosto de 2024	Se envió la encuesta de socialización del Protocolo de violencia de género/EAAS a todos los empleados del FPN.
26 al 29 de agosto de 2024	Se realizaron las jornadas 1 y 2 de socialización del Protocolo.

2 de septiembre de 2024	Se cancelaron las jornadas restantes de socialización del Protocolo.
4 de septiembre de 2024	Se celebró la reunión de la Dirección Ejecutiva del FPN sobre las acusaciones de EAAS procedentes de la encuesta.
10 de septiembre de 2024	Se llevó a cabo la reunión entre el demandante y el personal directivo superior del FPN sobre la aplicación del Protocolo.
11 de septiembre de 2024	En la reunión de la Mesa de Género del FPN, se tomó la decisión de no investigar las acusaciones de EAAS del demandante.
7 de octubre de 2024	El demandante presenta un informe formal al personal directivo del FPN y la Mesa de Género para solicitar una investigación.
15 de octubre de 2024	El demandante denuncia el acceso no autorizado a la computadora y el robo de equipos.
16 de octubre de 2024	El Departamento de TI del FPN responde a los problemas de seguridad informática.
22 de octubre de 2024	La Mesa de Género del FPN responde al demandante y decide no investigar la queja.
Octubre a enero de 2025	El demandante se centra en las responsabilidades de género de HECO.
20 de enero de 2025	El demandante debe interrumpir sus vacaciones para colaborar con el IAD de HECO; recibe la noticia de que no le renovarán su contrato.
19 de febrero de 2025	El demandante presenta una queja a la Unidad Independiente de Integridad de WWF Estados Unidos.
20 de febrero de 2025	Se oficializa la no renovación del contrato del demandante.
12 al 17 de marzo de 2025	WWF Estados Unidos realiza la 1.º misión de supervisión del proyecto FP203.
17 de marzo de 2025	El MRQ de WWF Estados Unidos inicia la investigación de la queja.
7 de mayo de 2025	El MIR recibe la queja.
1 de junio de 2025	WWF Estados Unidos presenta el primer informe anual de desempeño (IAD).
6 de junio de 2025	El MIR determina que la queja reúne los requisitos correspondientes.
13 de junio de 2025	El FPN publica un nuevo anuncio para el puesto de especialista en género de HECO.
2 de octubre de 2025	La Secretaría responde a la referencia sobre el cumplimiento de la queja del MIR; solicita información adicional a WWF Estados Unidos.
22 de octubre de 2025	Se publica el informe de evaluación de quejas del MIR.
1 de noviembre de 2025	Comienza la investigación de cumplimiento de MIR.
Marzo de 2026	Tres miembros originales del equipo de HECO permanecen en el FPN.

Anexo V. Análisis y opinión jurídica del derecho laboral colombiano

A continuación, se ofrece el análisis jurídico completo.

[redacted]

18 de junio de 2026

[redacted]

Paul Goodwin
Independent Redress Mechanism of the Green Climate Fund
pgoodwin@gcfund.org

Ref. Concepto Jurídico — Caso C0015-Colombia

Estimados señores:

El presente Concepto Jurídico ha sido preparado por [redacted] (la "Firma") a solicitud del **Mecanismo Independiente de Reparación** (el "IRM", por sus siglas en inglés) del **Green Climate Fun**d (el "GCF"), relacionado con la el vínculo laboral entre [redacted] ("Reclamante") y la **Fundación Patrimonio Natural Fondo para la Biodiversidad** y **Áreas Protegidas** (la "Entidad Ejecutora"), derivada del desempeño [redacted] Reclamante como Especialista de **Género del Proyecto FP203 Herencia Colombia** ("HECO") y, específicamente, respecto a: (i) la idoneidad y adecuado funcionamiento de los mecanismos internos de atención de quejas de la Entidad Ejecutora frente a múltiples reportes de acoso laboral recibidos por [redacted] Reclamante en ejercicio de sus funciones; y, (ii) si la no renovación del contrato de trabajo a término fijo [redacted] Reclamante, el 20 de febrero de 2025, constituye una medida retaliatoria bajo el Derecho Colombiano aplicable, adoptada como consecuencia directa del reporte por parte [redacted] Reclamante de dichos asuntos.

I. DOCUMENTOS OBJETO DE REVISIÓN Y BÚSQUEDAS

Para emitir el presente concepto, hemos examinado y nos hemos apoyado en los Documentos Objeto de Revisión (según se definen más adelante) y en las búsquedas señaladas en las Secciones 3.1 y 3.2, respectivamente, así como en aquellos otros documentos que consideramos necesarios como fundamento de las opiniones aquí expresadas.

[redacted]

[redacted]

1.1. Documentos objeto de revisión

a) *Procedures and Guidelines of the Independent Redress Mechanism*, de fecha 13 de julio de 2021[1].
b) *Grievances and Complaints – Initial Steps Report*, de fecha 18 de agosto de 2025[2].
c) *Compliance Appraisal Report*, de fecha 24 de octubre de 2025[3].
d) Carta de Reclamación al GCF/WWF US — Caso C0015, de fecha 19 de febrero de 2025
e) Respuesta Formal al Mecanismo Independiente de Reparación del GCF — Caso CE-PNF-2025-008 (Radicado No. CE-PNF-2025-008), de fecha 1 de agosto de 2025.
f) Demanda Ordinaria Laboral — versiones en inglés y español, de 2025.
g) Protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual, de fecha 8 de julio de 2024.[4]
h) *Salary Benchmark Report — Compensation Analysis for the Gender Specialist Position, HECO Program*, elaborado por [redacted], de 2025.
i) Concepto Técnico Externo — Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, elaborado por [redacted], de fecha 10 de noviembre de 2025.
j) Memorando Jurídico — Análisis Legal de la Vinculación, Ejecución de la Relación Laboral, Terminación del Contrato de Trabajo y Manejo de Información Confidencial en el Caso [redacted], elaborado por [redacted], de fecha 10 de noviembre de 2025.

1.2. Búsquedas

Para efectos de emitir nuestro concepto, el 28 de abril de 2026 se realizó una búsqueda en línea en el Registro Oficial de la Rama Judicial de Colombia respecto de cada uno de los Procesos Judiciales Activos y Terminados en los que figura [redacted].

II. ALCANCE DEL CONCEPTO E INVESTIGACIÓN

2.1. Alcance del Concepto

[1] procedures-and-guidelines-irm-final-july-2021_0.pdf
[2] initial-steps-report-c0015-colombia.pdf
[3] c-0015-col-compliance-appraisal-report.pdf
[4] Protocolo-de-Prevencion-y-Atencion-de-Violencias-Basadas-en-Genero-y-Acoso-Sexual-08-07-2024.pdf
[5] [redacted]

[redacted]

[redacted]

El concepto emitido a continuación se limita a las leyes de la República de Colombia ("Colombia") vigentes a la fecha del presente documento, y no expresamos ningún concepto respecto de cualquier otra legislación. El alcance del presente concepto se limita a los asuntos específicamente considerados en él, sin que deba inferirse opinión adicional o más amplia de las opiniones aquí expresadas. Cualquier variación o diferencia en los hechos sobre los cuales se sustenta el presente concepto podría afectarlo de manera adversa y tornarlo inexacto.

2.2. Investigación

No hemos participado en la investigación o verificación de los hechos, ni hemos indagado sobre la veracidad, exactitud o razonabilidad de las manifestaciones de opinión contenidas en los Documentos Objeto de Revisión.

Al emitir el presente concepto, nos hemos apoyado, en cuestiones fácticas y en la medida que lo consideramos pertinente, en las declaraciones, garantías y acuerdos de las partes de acuerdo con los Documentos Objeto de Revisión.

III. EXPOSICIÓN DE HECHOS

3.1. [redacted] Reclamante fue [redacted] por la Entidad Ejecutora mediante un contrato de trabajo a término fijo con vigencia entre el 21 de febrero de 2024 y el 20 de febrero de 2025, para desempeñarse como Especialista de Género dentro del Programa Herencia Colombia. El cargo fue creado para la implementación del Plan de Acción de Género del programa y en concordancia con los requerimientos y políticas del Green Climate Fund ("GCF"), incluidos los relativos a consideraciones de género, prevención de la explotación y abuso sexual, y mecanismos de denuncia.

3.2. En el desarrollo de sus funciones, [redacted] Reclamante participó en la elaboración e implementación de un protocolo interno para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual. Dicho protocolo[6] fue formalmente adoptado e incluyó, entre otros elementos, canales designados de denuncia y la creación de un órgano responsable del manejo de las quejas. [redacted] Reclamante se le asignaron responsabilidades relacionadas con la recepción de información y la operación de tales mecanismos.

3.3. La Entidad Ejecutora sostiene que, además del protocolo, contaba con múltiples mecanismos internos para la recepción y trámite de quejas, incluidos canales formales de denuncia

[6] Ver: Protocolo-de-Prevencion-y-Atencion-de-Violencias-Basadas-en-Genero-y-Acoso-Sexual-08-07-2024.pdf

[redacted]

[redacted]

accesibles a las personas trabajadoras, así como comités institucionales y actividades de prevención dirigidas a abordar conductas en el ámbito laboral. Según la Entidad, estos mecanismos se encontraban alineados con la legislación laboral colombiana aplicable y se acompañaban de iniciativas de formación, sensibilización y prevención.

3.4. En julio de 2024, en el marco de la implementación del protocolo, se llevó a cabo un ejercicio de diagnóstico institucional mediante una encuesta anónima dirigida a las personas trabajadoras. Los resultados de este ejercicio identificaron múltiples casos descritos como posibles casos de acoso sexual al interior de la organización. [redacted] Reclamante afirma que, además de la información obtenida a través de este diagnóstico, recibió reportes adicionales de presunto acoso a través de comunicaciones directas con personas trabajadoras y de interacciones con el personal de Talento Humano.

3.5. [redacted] Reclamante indica que comunicó esta información a los órganos internos competentes de la organización, incluida la Junta Directiva, y que recomendó activar el mecanismo establecido para el manejo de tales casos. [redacted] Reclamante manifiesta, además, que escaló el asunto ante la Dirección Ejecutiva y, posteriormente, lo formalizó mediante comunicaciones escritas acompañadas de información de soporte.

3.6. La Entidad Ejecutora controvierte esta caracterización y afirma que la encuesta realizada en julio de 2024 constituyó una herramienta preventiva e informativa, y no un mecanismo formal de queja. Según la Entidad, la información derivada de la encuesta no cumplía con los requisitos necesarios para iniciar un proceso formal de investigación y [redacted] Reclamante no presentó quejas a través de los canales oficiales designados para tal fin. Sobre esta base, la Entidad Ejecutora sostiene que durante el vínculo laboral [redacted] Reclamante no se recibieron quejas formales que hicieran necesaria la activación de los procedimientos correspondientes.

3.7. Las partes también difieren en su caracterización del ambiente de trabajo durante el desarrollo de la relación laboral. [redacted] Reclamante afirma que, tras sus comunicaciones sobre las situaciones reportadas, experimentó dificultades en el desempeño de sus funciones y un deterioro del entorno laboral. La Entidad Ejecutora, por su parte, sostiene que durante la vigencia del contrato [redacted] Reclamante no se presentaron quejas formales sobre las condiciones laborales y que la organización mantuvo un ambiente de trabajo consistente con sus políticas internas y los estándares aplicables.

3.8. Durante el mismo periodo, [redacted] Reclamante reportó preocupaciones relacionadas con posibles irregularidades que afectaban sus equipos de trabajo y su acceso a información, incluida la posibilidad de accesos no autorizados. La Entidad Ejecutora niega la existencia de tales

[redacted]

[redacted]

irregularidades, indicando que no se identificó evidencia de accesos no autorizados ni de software malicioso y que cualquier eventualidad técnica se atendió a través de los procesos de soporte habituales. Una evaluación técnica externa concluyó posteriormente que no existía evidencia de acceso remoto no autorizado ni de compromiso de los sistemas de información, y que los controles de acceso de la Entidad eran, en términos generales, adecuados, sin perjuicio de ciertas recomendaciones de mejora.

3.9. El 20 de enero de 2025, la Entidad Ejecutora notificó [redacted] Reclamante su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a su vencimiento, el 20 de febrero de 2025. La Entidad sostiene que la terminación se efectuó conforme a las disposiciones aplicables a los contratos a término fijo, incluida la entrega del preaviso escrito dentro del plazo legalmente exigido.

3.10. [redacted] Reclamante alega que la decisión de no renovar el contrato estuvo [redacted] a sus actuaciones de reporte y escalamiento de las situaciones antes descritas, y afirma que su desempeño durante la vigencia del contrato de trabajo fue satisfactorio. Adicionalmente, se observa que, con posterioridad a la terminación del vínculo laboral [redacted] Reclamante, el cargo fue reabierto en términos sustancialmente similares.

3.11. Tras la terminación de la relación laboral, [redacted] Reclamante presentó una reclamación ante el GCF. En respuesta, la Entidad Ejecutora emitió una comunicación formal en la que reiteró su posición en el sentido de haber cumplido con los requerimientos legales e institucionales aplicables, negó la existencia de violaciones y manifestó su disposición para adoptar medidas fortaleciendo sus procesos internos, en caso de ser necesario.

IV. ANÁLISIS JURÍDICO

El presente Concepto Jurídico aborda los siguientes asuntos bajo el derecho colombiano aplicable:

(i) La idoneidad y adecuado funcionamiento de los mecanismos internos de atención de quejas de la Entidad Ejecutora frente a los múltiples reportes de acoso laboral recibidos por [redacted] Reclamante en ejercicio de sus funciones; y,

(ii) Si la no renovación del contrato de trabajo a término fijo [redacted] Reclamante, el 20 de febrero de 2025, constituye una medida retaliatoria bajo el Derecho Colombiano aplicable, adoptada como consecuencia directa de la notificación de dichos reportes por parte [redacted] Reclamante a la Entidad Ejecutora.

[redacted]

[redacted]

4.1. Idoneidad y Adecuado Funcionamiento del Mecanismo Interno de Atención de Quejas

A. Cuestión

Si los mecanismos internos de atención de quejas implementados por la Entidad Ejecutora cumplieron, tanto en su diseño como en su operación, con el marco jurídico colombiano aplicable en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género.

B. Marco Jurídico Aplicable

El marco jurídico colombiano en materia de acoso laboral y violencias basadas en género se fundamenta en principios constitucionales (dignidad humana, igualdad y trabajo digno), así como en obligaciones internacionales y en la legislación, incluyendo:

Norma	Alcance
Ley 1010 de 2006[7]	Establece el marco jurídico del acoso laboral en Colombia. Define las conductas prohibidas (actos persistentes dirigidos a intimidar, degradar o inducir la renuncia), identifica a los sujetos protegidos y establece las obligaciones del empleador de prevenir, investigar y remediar tales conductas. El empleador que se abstenga de actuar responde solidariamente por los perjuicios causados a la víctima (artículo 10). Las sanciones administrativas oscilan entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales.
Ley 1257 de 2008[8]	Establece un marco integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres. Si bien su alcance es más amplio que el del derecho laboral, resulta relevante en contextos laborales en tanto impone deberes a actores públicos y privados de adoptar medidas para garantizar una vida libre de violencias, incluidas las violencias basadas en género que pueden manifestarse en entornos profesionales.
Ley 2365 de 2024[9]	Fortalece el marco regulatorio colombiano en materia de acoso sexual en el ámbito laboral. Estatuto específico sobre acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Amplía sustancialmente las definiciones y refuerza las obligaciones del empleador de

[7] Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral)
[8] Ley 1257 de 2008 (Violencia contra las Mujeres)
[9] Ley 2365 de 2024 (Acoso Laboral y Violencias Basadas en Género)

[redacted]

[redacted]

	implementar mecanismos efectivos de prevención y denuncia. El artículo 7 extiende la protección a todas las personas en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación. El artículo 13 establece garantías expresas contra la retaliación para denunciantes y testigos. El artículo 14 crea una ventana protectora de seis meses con posterioridad a la queja, durante la cual la terminación se presume retaliatoria y da lugar a una multa específica de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales diarios vigentes.
Ley 2466 de 2025[10]	Como parte de la reforma laboral colombiana, introduce obligaciones reforzadas para que los empleadores prevengan y atiendan la violencia, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. El Título II, Capítulo III, se enfoca específicamente en articular el mandato según el cual los empleadores deben garantizar acciones de prevención y atención, con los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, las violencias contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024. Aplicada aquí con fines contextuales; el fondo se rige por la ley vigente al momento de los hechos relevantes.
Res. 3461 de 2025[11] (Ministerio del Trabajo)	Confirma que el acoso sexual no es una conducta conciliable y, en consecuencia, queda por fuera del ámbito preventivo y conciliatorio del Comité de Convivencia Laboral. La mera existencia del Comité de Convivencia Laboral no satisface el deber del empleador de proveer un canal adecuado para casos de acoso sexual o violencia basada en género.
Circular 0076 de 2025[12] (Ministerio del Trabajo)	Reitera el deber del empleador de adoptar acciones de protección inmediatas al tener conocimiento de hechos que potencialmente constituyan acoso, con independencia de la formalidad o el anonimato del reporte.

[10] Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)
[11] Resolución 3461 de 2025 (Ministerio del Trabajo de Colombia)
[12] Circular 076 de 2025 del Ministerio del Trabajo

[redacted]

[redacted]

El marco normativo anterior se traduce en cuatro categorías integradas de obligaciones, cada una con consecuencias jurídicas distintas en caso de incumplimiento:

i. **Prevención:** Modificar las políticas internas para incluir mecanismos de prevención del acoso (artículo 9 de la Ley 1010 de 2006); implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con identificación del riesgo psicosocial (Resolución 2646 de 2008); brindar capacitación periódica; y asegurar la divulgación de los canales de denuncia.

ii. **Respuesta procedimental ante el conocimiento de hechos:** Canalizar el asunto a través del órgano competente, el Comité para la Prevención y Atención del Acoso Sexual o, tratándose de acoso general, el Comité de Convivencia Laboral; iniciar un procedimiento interno observando el debido proceso; adoptar medidas cautelares adecuadas; documentar las actuaciones adelantadas; y, emitir una decisión motivada con perspectiva de género.

iii. **Reparación:** La Ley 2365 de 2024 introduce los principios de reparación integral: restitución, indemnización, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición. Además, prevé sanciones administrativas y una multa específica de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales diarios vigentes en los casos de despido retaliatorio.

iv. **El deber de actuar y la irrelevancia del anonimato:** El deber del empleador de actuar se activa tan pronto tenga conocimiento, formal o informal, a través de cualquier representante con capacidad de decisión, de hechos que razonablemente puedan constituir acoso sexual o violencia basada en género. La Corte Constitucional ha sostenido reiteradamente[13] que la formalidad o el anonimato de la queja no es un requisito previo para la activación del deber de protección.

C. Análisis

a) Estándar de Cumplimiento

Bajo el derecho colombiano, el cumplimiento por parte del empleador de las obligaciones establecidas en el marco normativo aplicable no se evalúa con base en la existencia formal

[13] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-878 de 2014; Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-239 de 2018; y Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-141 de 2024.
Constitutional Court of Colombia, Judgment No. Judgment No. T-239 of 2018; and
Constitutional Court of Colombia, Judgment No. Judgment No. T-141 of 2024

[redacted]

[redacted]

de mecanismos de queja, sino en su operación efectiva frente a indicadores específicos de riesgo. El deber de actuar se activa tan pronto los hechos, que razonablemente sugieran cualquier tipo de acoso o violencia, lleguen al Comité para la Prevención y Atención del Acoso Sexual o, tratándose de acoso general, al Comité de Convivencia Laboral.

b) Competencia del Comité

El derecho colombiano no prescribe una composición orgánica rígida para el órgano designado por el empleador para atender las violencias basadas en género y el acoso sexual. La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo dispone que, en materia de acoso sexual y violencia basada en género "*la alta dirección de la empresa o el responsable de talento humano deberá establecer el procedimiento para la recepción de denuncias de presunto acoso sexual o violencia basada en género, junto con las medidas de atención, prevención y protección*". La Ley 2365 de 2024, por su parte, exige al empleador la adopción de protocolos y rutas de atención, pero deja el diseño institucional al empleador, sujeto a los principios vinculantes y a las garantías de las víctimas establecidas en la propia ley.

Dentro de ese marco, el artículo 3 de la Ley 2365 de 2024 establece cuatro principios rectores para todo procedimiento relativo a violencia basada en género o acoso sexual: debido proceso, imparcialidad, confidencialidad y prohibición de revictimización. El artículo 5 consolida los derechos correspondientes a la víctima, incluidos los derechos a la intimidad, la confidencialidad y la no revictimización. Para operar de manera consistente con dichos principios, es razonable esperar que el órgano designado satisfaga tres criterios: (i) sus integrantes deben recibir formación del proceso en confidencialidad, debido proceso, protección a la víctima y carga dinámica de la prueba bajo la Ley 2365 de 2024; (ii) debe demostrar capacidad para identificar y gestionar conflictos de interés; y, (iii) debe coordinarse efectivamente con recursos externos, incluido el acceso oportuno al acompañamiento emocional y psicológico disponible para las víctimas a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), conforme al artículo 13 de la misma ley.

Más allá de los requisitos imperativos de la Ley 2365 de 2024, la práctica especializada en violencias basadas en género y acoso sexual ha identificado criterios estructurales adicionales —tales como la participación de personal con capacidad de decisión y el acceso a experticia interdisciplinaria (jurídica y psicosocial)— que contribuyen a la efectividad, al enfoque centrado en la víctima y a la legitimidad de la respuesta. Estos criterios estructurales no constituyen requisitos imperativos bajo la Ley 2365 de 2024,

[redacted]

[redacted]

pero sería de esperar que un juez los pondere al evaluar la efectividad de la respuesta institucional en un caso concreto.

c) Aplicación a los Hechos

Bajo el derecho colombiano, sería de esperar que un juez encuentre que la información derivada del ejercicio diagnóstico institucional de julio de 2024, junto con las comunicaciones posteriores referidas por [redacted] Reclamante, era suficiente para activar el deber de valoración preliminar establecido en la Ley 2365 de 2024 y la Circular 0076 de 2025.

El resultado jurídico previsible es que dicho umbral se cumplió en el momento en que la información llegó a la Dirección Ejecutiva y a la Junta Directiva de la Entidad Ejecutora, ambos en su condición de personas con capacidad de decisión.

Una cuestión preliminar que incide directamente en el alcance de ese deber es si los resultados de la encuesta pueden ser legítimamente caracterizados como "*datos agregados*" en sentido jurídico. Bajo la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, los datos califican como anónimos o disociados —y, por tanto, escapan al régimen de protección de datos personales— únicamente cuando no permiten la identificación del titular del dato. El expediente acredita que el ejercicio diagnóstico de julio de 2024 identificó múltiples casos descritos como posibles casos de acoso sexual, con presuntos agresores específicos identificados en cada uno. Datos de esa naturaleza, que vinculan conductas alegadas específicas con personas identificables, no califican como legalmente agregados en el sentido de la Ley 1581 de 2012. En consecuencia, sería de esperar que un juez encuentre que la caracterización por parte de la Entidad Ejecutora de los resultados de la encuesta como meramente preventivos, anónimos y no accionables no es jurídicamente sostenible, y que dicha información generó la obligación de activar el órgano especializado designado bajo el Protocolo institucional para precisamente estas circunstancias.

El expediente establece, además, que la Entidad Ejecutora sí activó, en el marco del Capítulo 11 de su Protocolo institucional, el órgano especializado designado para atender la violencia basada en género y el acoso sexual —la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual (la "Mesa de Género")—, integrada por la Subdirectora Técnica, la Coordinadora Jurídica, la profesional de Talento Humano, la líder de Control Interno y la Especialista de Género. Desde una perspectiva estructural, la existencia de este mecanismo, junto con el marco interno de cumplimiento más amplio

[redacted]

[redacted]

de la Entidad Ejecutora, parece consistente con las obligaciones formales del empleador bajo la normativa colombiana aplicable.

La cuestión determinante, sin embargo, no es si la Mesa de Género se constituyó, sino si efectivamente entró en funcionamiento de conformidad con los principios procesales vinculantes y las garantías de la víctima establecidas en la Ley 2365 de 2024. Conforme al artículo 3 de dicha ley, todo procedimiento sobre violencia basada en género y acoso sexual debe regirse por el debido proceso, la imparcialidad, la confidencialidad y la prohibición de revictimización. Sería de esperar que un juez encuentre que la Entidad Ejecutora no cumplió con dicho estándar en tres aspectos distintos e independientes: (i) la ausencia de una convocatoria documentada de la Mesa de Género bajo los principios vinculantes del artículo 3, incluidas las salvaguardas documentadas frente a los conflictos de interés derivados del doble rol institucional [redacted] Reclamante; (ii) la ausencia de medidas cautelares proporcionales a la información recibida; y, (iii) la ausencia de una valoración interna formal o de una decisión motivada.

La ausencia de quejas formales presentadas a través de los canales designados no altera esta conclusión. El deber de actuar se activa con el conocimiento de hechos que razonablemente sugieran acoso o violencia basada en género, con independencia de la formalidad o del canal a través del cual se recibió la información. La naturaleza y el alcance de la respuesta sustantiva requerida pueden variar en función de la especificidad y la fuente de la información, pero el deber de valoración preliminar documentada no varía de la misma manera.

Adicionalmente, si bien la Entidad Ejecutora hace referencia al rol del Comité de Convivencia Laboral como parte de su marco de cumplimiento, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo confirma expresamente que el acoso sexual no es una conducta conciliable y, por ende, queda por fuera del ámbito preventivo y conciliatorio de dicho órgano. Sería de esperar que un juez encuentre que canalizar los asuntos hacia ese órgano, o apoyarse en él como mecanismo de respuesta designado para casos de acoso sexual, constituye una falla estructural del marco de cumplimiento, con independencia de si el Comité fue formalmente activado.

El propio Protocolo institucional de la Entidad Ejecutora contempla expresamente la actuación frente a reportes anónimos o informales. Esto genera un doble fundamento de incumplimiento. El primero es legal: la Ley 2365 de 2024 y la Circular 0076 de 2025 exigen actuar ante el conocimiento de los hechos, con independencia de la formalidad del reporte. El segundo es contractual: el Protocolo refleja un compromiso formal que la Entidad Ejecutora misma diseñó y adoptó. Un empleador no puede invocar de manera

[redacted]

[redacted]

creíble vacíos procedimentales como defensa cuando esos vacíos contradicen las protecciones que voluntariamente estableció. Ese principio aplica con particular fuerza en este caso, donde el Protocolo se creó precisamente para atender el tipo de información que recibió la Entidad Ejecutora.

Finalmente, la caracterización del escalamiento por parte [redacted] Reclamante como el desempeño de funciones institucionales asignadas no altera el análisis precedente. Las conclusiones sobre el mecanismo de quejas se sustentan en las obligaciones autónomas de la Entidad Ejecutora bajo la Ley 2365 de 2024 y su propio Protocolo, con independencia del rol profesional [redacted] Reclamante. Las implicaciones de esa caracterización para el análisis de la conducta protegida bajo el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 se abordan en la sección sobre retaliación más adelante.

d) Argumentos Potenciales de Defensa de la Entidad Ejecutora

En caso de que deba presentarse una defensa formal frente a la reclamación relativa al mecanismo de quejas, la Entidad Ejecutora podría estructurar su posición con base en los siguientes argumentos:

(i) Activación del órgano especializado — la Mesa de Género. La Entidad Ejecutora argumentaría que, bajo el Capítulo 11 de su Protocolo institucional, sí activó el órgano especializado designado para atender asuntos de violencia basada en género y acoso sexual —la Mesa de Género—, integrada por la Subdirectora Técnica, la Coordinadora Jurídica, la profesional de Talento Humano, la líder de Control Interno y la Especialista de Género. La Entidad sostendría que esta composición refleja una representación multidisciplinaria —que combina experticia jurídica, de recursos humanos, de control interno y de género— y que cumple con varios de los criterios de competencia típicamente exigidos a un órgano especializado. La Entidad podría argumentar, adicionalmente, que la ausencia de un psicólogo o de un profesional externo en salud mental debe ser evaluada frente a la proporcionalidad y efectividad de la respuesta en concreto, y no como un defecto *per se* inhabilitante.

(ii) Naturaleza preventiva e informativa del diagnóstico de julio de 2024. La Entidad Ejecutora argumentaría que el ejercicio diagnóstico institucional de julio de 2024 fue, por diseño, un instrumento anónimo de carácter preventivo e informativo, y no un mecanismo formal de queja. La Entidad sostendría que la ausencia de denunciantes identificables y de testimonios individualizados implicaba que la información no alcanzaba el umbral necesario para activar procedimientos de investigación individualizados, y que la Entidad utilizó legítimamente los resultados para nutrir su

[redacted]

[redacted]

estrategia general de prevención, incluyendo actividades de sensibilización y capacitación, en consonancia con su Protocolo.

(iii) Ausencia de quejas formales a través de los canales designados. La Entidad Ejecutora argumentaría que ni [redacted] Reclamante ni ningún otro trabajador presentó queja formal a través de los canales designados en el Protocolo, el buzón institucional de quejas, ni al Comité de Convivencia Laboral durante el período relevante. La Entidad sostendría que, conforme al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y a las propias disposiciones procedimentales del Protocolo, la vía formal de investigación se activa con la recepción de una queja, y que la respuesta institucional —canalizada a través de actividades de prevención y de la Mesa de Género— fue proporcional a la naturaleza de la información efectivamente recibida.

(iv) Caracterización del escalamiento [redacted] Reclamante como parte de sus funciones asignadas. La Entidad Ejecutora podría argumentar que [redacted] Reclamante, en su doble rol como Especialista de Género y como integrante de la Mesa de Género, tenía la responsabilidad institucional de recibir y tramitar reportes de violencia basada en género y acoso sexual. La Entidad sostendría que el escalamiento de los hallazgos del diagnóstico a la alta dirección constituyó el desempeño ordinario de sus funciones asignadas, y que esta caracterización impide tener por acreditada una conducta protegida para efectos del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, toda vez que la conducta no constituiría un acto voluntario de denuncia o apoyo que exceda el alcance de las responsabilidades institucionales asignadas [redacted] Reclamante.

D. Conclusión

Si bien la Entidad Ejecutora parece haber cumplido con su obligación de establecer mecanismos formales de queja, es razonablemente probable que un juez o autoridad administrativa colombiana encuentre un incumplimiento en el cumplimiento operativo efectivo. En particular, la ausencia de evidencia de que la Mesa de Género haya sido efectivamente puesta en funcionamiento conforme a los principios vinculantes del artículo 3 de la Ley 2365 de 2024 —incluidas salvaguardas documentadas frente a conflictos de interés—, de que haya realizado una valoración interna documentada, o de que haya adoptado medidas cautelares en respuesta a las situaciones reportadas, bajo el estándar establecido por la Ley 2365 de 2024, configuraría un incumplimiento del deber del empleador de respuesta documentada.

Se anticiparían tres categorías de consecuencias jurídicas. En primer lugar, la Entidad Ejecutora estaría sujeta a la multa administrativa específica de uno (1) a cinco mil (5.000)

[redacted]

[redacted]

salarios mínimos legales diarios vigentes establecida en el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024. En segundo lugar, resultaría aplicable el régimen de reparación integral de dicha ley, que exige restitución, indemnización, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición —obligaciones que, en su dimensión material, comprenden tanto perjuicios patrimoniales como morales—. En tercer lugar, el marco procesal introducido por la Ley 2365 de 2024 al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social regiría la actuación. Dicho marco exige al juez aplicar una perspectiva de género, establece una carga dinámica de la prueba en favor [redacted] y prohíbe prácticas probatorias revictimizantes.

4.2. No Renovación del Contrato a Término Fijo como Potencial Medida Retaliatoria

A. Cuestión

Si la decisión de no renovación constituye, o podría razonablemente caracterizarse como, una medida retaliatoria bajo el derecho colombiano, [redacted] a las actuaciones previas [redacted] Reclamante en el reporte y escalamiento de información sobre presunto acoso laboral y violencia basada en género.

B. Marco Jurídico Aplicable

Bajo el marco aplicable, un contrato de trabajo a término fijo puede terminar válidamente al vencimiento del plazo pactado, siempre que el empleador dé preaviso escrito de la no renovación con al menos treinta (30) días de anticipación (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo). Cuando dicho preaviso se otorga debidamente, el vencimiento del plazo constituye una causal lícita de terminación bajo el artículo 61 del mismo Código[14].

El cumplimiento de estos requisitos formales, no obstante, no impide un escrutinio jurídico adicional. Una decisión de no renovación puede ser cuestionada cuando la evidencia sugiera que el mecanismo contractual se utilizó para encubrir un motivo ilícito, incluida la retaliación.

En ese sentido, las restricciones jurídicas relevantes incluyen la prohibición del acoso laboral y de conductas retaliatorias bajo la Ley 1010 de 2006, así como las protecciones constitucionales a la dignidad, la igualdad y el debido proceso. Estas se complementan con el deber de buena fe contractual consagrado en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que exige que la relación laboral se ejecute de manera consistente y sin abuso del derecho.

[14] Esta disposición fue posteriormente modificada por la Ley 2466 de 2025. No obstante, dado que la relación laboral [redacted] Reclamante terminó el 20 de febrero de 2025, el análisis se rige por el marco jurídico vigente en esa fecha. En consecuencia, las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025 no aplican al presente análisis.

[redacted]

[redacted]

Adicionalmente, la Ley 2365 de 2024, vigente al momento de la decisión de no renovación, fortalece aún más el marco jurídico aplicable al acoso y refuerza expresamente las protecciones contra la retaliación. En la medida en que resulta aplicable a las alegaciones y a la cronología [redacted] Reclamante, sus disposiciones son relevantes para el análisis.

C. Análisis

Bajo el derecho colombiano, cuando [redacted] alega retaliación en relación con acoso laboral o violencia basada en género, los jueces típicamente evalúan la pretensión a través de un análisis estructurado que examina: (i) si [redacted] reclamante incurrió en conducta protegida; (ii) si el empleador adoptó una medida adversa; y, (iii) si existe un nexo causal entre ambas. Este marco ha sido desarrollado principalmente por la jurisprudencia de la Corte Constitucional en casos de presunta retaliación y escenarios de estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, el siguiente análisis se centra en si la evidencia disponible podría sustentar una conclusión sobre causalidad bajo este estándar.

a) Conducta Protegida

Bajo el derecho colombiano, la conducta protegida no se limita a la presentación de quejas formales. Puede también incluir conductas dirigidas a reportar, canalizar o facilitar el manejo de posibles situaciones de acoso laboral o violencia basada en género, en particular cuando dicha conducta contribuye a la activación de mecanismos internos de protección.

En la Sentencia T-141 de 2024[15], la Corte Constitucional examinó la retaliación en el contexto del acoso laboral y sostuvo que el alcance de la protección se extiende no solo a las víctimas directas, sino también a quienes apoyan o intervienen en situaciones de violencia basada en género. La Corte identificó el riesgo de "*Violencia de Segundo Orden*", entendido como las consecuencias adversas derivadas de dicha intervención, y confirmó que tales personas se encuentran dentro del mismo marco jurídico de protección.

La Corte enfatizó, además, que en estos contextos la calificación formal del mecanismo de terminación no es determinante. Aun cuando un contrato termine por una causal legalmente reconocida, como el vencimiento del plazo pactado, la decisión puede igualmente ser objeto de escrutinio cuando existan indicios de conexión con la conducta protegida.

[15] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-141 de 2024.

[redacted]

[redacted]

Aplicando este estándar, sería de esperar que un juez colombiano califique la conducta [redacted] Reclamante como protegida. Su rol como [redacted] de las quejas bajo el protocolo institucional, sumado a su escalamiento activo de la información a través de canales formales hacia los altos responsables de la toma de decisiones, se enmarca en el concepto ampliado de conducta protegida establecido en la Sentencia T-141 de 2024. El resultado jurídico previsible es que el escalamiento activo de asuntos sensibles, más allá de la mera recepción pasiva, constituye conducta protegida para efectos del análisis de retaliación, con independencia de si la información subyacente se originó o no a través de quejas formales.

La Entidad Ejecutora podría sostener que parte de la información subyacente provino de fuentes que caracteriza como anónimas o agregadas, y que la participación [redacted] Reclamante se enmarcaba dentro de sus responsabilidades profesionales asignadas. Como se estableció anteriormente, los datos de la encuesta identificaron situaciones y presuntos agresores específicos; en consecuencia, sería previsible que un juez concluya que la calificación de "agregados" no se sostiene en sentido jurídico. Además, conforme a la Sentencia T-141 de 2024, el hecho de que una conducta se enmarque dentro de las funciones asignadas de un trabajador no impide, por sí mismo, tener por acreditada una conducta protegida cuando dicha conducta implicó el escalamiento activo de asuntos relacionados con acoso o violencia basada en género a los más altos niveles de la organización.

A la luz de la información disponible y de la jurisprudencia aplicable, es razonablemente probable que un juez califique la conducta [redacted] Reclamante como conducta protegida. Esta conclusión se refuerza por el hecho de que [redacted] Reclamante no se limitó a recibir información, sino que la escaló activamente a través de canales formales, y por el hecho de que la Corte Constitucional ha adoptado un enfoque expansivo de la protección en casos de violencia basada en género y retaliación de segundo orden.

b) Causalidad

El análisis de causalidad bajo el derecho colombiano, particularmente en casos de retaliación, parte de una premisa fundamental: la evidencia directa es excepcional. En consecuencia, el nexo entre la conducta protegida (es decir, la queja o reporte) y la decisión adversa del empleador (es decir, la no renovación del contrato) se establece a través de una valoración integral de evidencia circunstancial ("indicios")[16].

[16] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-141 de 2024, párr. 151.

[redacted]

[redacted]

La Corte Constitucional ha desarrollado un enfoque estructurado para estos casos, reconociendo que puede surgir una presunción de despido inconstitucional cuando las circunstancias que lo rodean sugieren una potencial vulneración de derechos fundamentales. Este enfoque va más allá del cumplimiento formal de las normas legales y exige un análisis en dos etapas:

1. **Fase Fáctica:** La indagación inicial se centra en determinar si existe un nexo causal entre la terminación y la conducta protegida. En esta etapa, [redacted] tiene la carga de presentar indicios que sugieran un motivo retaliatorio o discriminatorio. De acreditarse indicios suficientes, se activa una presunción que invierte la carga de la prueba en cabeza del empleador, quien deberá demostrar que la decisión se fundó en razones objetivas y legítimas[17].

2. **Fase Valorativa:** El segundo paso evalúa si la conducta de la Entidad Ejecutora excedió los límites de su autonomía contractual y produjo una restricción desproporcionada de los derechos fundamentales [redacted] Reclamante, en particular el derecho a la igualdad.

En la Sentencia T-266 de 2024, la Corte Constitucional aplicó este marco y concluyó que, aun en ausencia de evidencia concluyente de acoso laboral, los indicios disponibles eran suficientes para presumir que la terminación había sido resultado de un contexto discriminatorio. La Corte enfatizó que el empleador no había estado dispuesto a brindar una respuesta diligente a la queja [redacted] reclamante, y que esa renuencia era, en sí misma, indicativa de motivo retaliatorio[18].

En este contexto, el presente análisis se centra en si los siguientes elementos, valorados de manera integral, constituyen indicios suficientes para sustentar una inferencia razonable de que la decisión de la Entidad Ejecutora de no renovar el contrato [redacted] Reclamante fue retaliatoria:

i. Proximidad temporal

La conducta protegida [redacted] Reclamante tuvo lugar entre el 4 de septiembre y el 7 de octubre de 2024, mientras que la Entidad Ejecutora comunicó la decisión de no renovación el 20 de enero de 2025. Este intervalo, de aproximadamente tres a cuatro meses, se ubica de lleno dentro del periodo de protección legal de seis

[17] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-067 de 2023, párrs. 158–162.
[18] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-266 de 2024.

[redacted]

[redacted]

meses establecido en el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024. Un periodo de protección convergente de seis meses que también es reconocido por el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Conforme al artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, toda terminación que ocurra dentro de dicho periodo se presume constitutiva de retaliación o represalia se tiene por absolutamente ineficaz. No se trata de un mero indicio relevante: es una presunción legal que activa directamente la inversión de la carga de la prueba, exigiendo a la Entidad Ejecutora demostrar de manera afirmativa que la no renovación se fundó en razones objetivas totalmente ajenas a la conducta protegida.

Si bien los jueces tradicionalmente han examinado la proximidad temporal como un indicio dentro de un análisis de causalidad integral[19], la Ley 2365 de 2024 la elevó a la categoría de un mecanismo jurídico autónomo: cuando, como en el presente caso, la terminación se produce dentro del período de protección legal, la presunción opera con independencia de cualquier otra evidencia circunstancial o indicio.

En este caso, la presunción legal del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 opera con independencia de dicho análisis: dado que el intervalo entre la conducta protegida y la no renovación se ubica dentro del período de protección, la presunción de retaliación se activa de pleno derecho, y la proximidad temporal funciona aquí no como un indicio complementario, sino como el fundamento jurídico principal de la inversión de la carga probatoria.

ii. Cambios en el trato luego de la conducta protegida

Con posterioridad al escalamiento de los reportes de acoso, [redacted] Reclamante experimentó una serie de cambios adversos en sus condiciones de trabajo: fue [redacted] de procesos institucionales, sus cancelaron sus actividades de capacitación y se restringió su acceso a herramientas de trabajo. La Entidad Ejecutora no ha aportado, en el expediente revisado, ninguna explicación operativa documentada para dichos cambios.

Bajo el derecho colombiano, el análisis de causalidad en casos de retaliación no se limita a la justificación formal de la terminación. En consonancia con el marco aplicado en la Sentencia T-141 de 2024, los jueces evalúan el marco completo de

[19] Sentencia T-141 de 2024.

[redacted]

[redacted]

la relación laboral con posterioridad a la conducta protegida —incluido cualquier cambio en el trato del empleador hacia [redacted] — para determinar si la conducta refleja una reacción frente a la conducta protegida y no un ejercicio legítimo de la facultad de dirección.

Sería previsible que un juez concluya que los cambios antes descritos constituyen indicios de un deterioro de la relación laboral causalmente conectado con la conducta protegida [redacted] Reclamante. La ausencia de cualquier justificación operativa documentada para dichos cambios refuerza esa conclusión y, valorada en conjunto con los demás elementos del análisis de causalidad, sustenta una inferencia razonable de motivo retaliatorio.

iii. Continuidad del cargo y justificación objetiva

Otra consideración relevante es si la decisión de la Entidad Ejecutora es consistente con la necesidad organizacional continua del cargo.

El expediente indica que [redacted] Reclamante continuó desempeñando funciones críticas hasta el final de su contrato, incluida la entrega de un producto clave del programa en enero de 2025, y que el cargo fue reabierto en junio de 2025 en condiciones sustancialmente similares.

En contextos de retaliación, los jueces colombianos han sostenido de manera reiterada que el vencimiento de un contrato a término fijo, si bien constituye una causal lícita de terminación, no configura automáticamente una justificación objetiva de la no renovación. Tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema han enfatizado que el vencimiento del plazo pactado no opera de forma aislada, sino que se ve influido por la facultad unilateral de decisión del empleador[20].

En consecuencia, para desvirtuar una presunción de retaliación, la Entidad Ejecutora tendría que demostrar que la no renovación se fundamentó en factores objetivos, tales como la cesación efectiva de las actividades o funciones subyacentes.

En el presente caso, sería de esperar que un juez concluya que la reapertura del cargo en junio de 2025, en condiciones sustancialmente similares, desvirtúa

[20] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-141 de 2024.

[redacted]

[redacted]

directamente cualquier justificación basada en la cesación de la necesidad organizacional.

iv. Consistencia de la conducta de la Entidad Ejecutora

El análisis debe, igualmente, considerar si la conducta de la Entidad Ejecutora es internamente consistente.

El expediente refleja que el 20 de enero de 2025 la Entidad Ejecutora, de manera simultánea, (i) suspendió las vacaciones [redacted] Reclamante por "necesidades operativas" y, (ii) le notificó que su contrato no sería renovado a su vencimiento, un mes después. Esta combinación resulta internamente contradictoria de una manera que, sería de esperar que un juez encuentre jurídicamente significativa que: un empleador que genuinamente determina que un cargo ya no es necesario no suspende simultáneamente las vacaciones por necesidad operativa. La invocación de necesidades operativas en la misma fecha del preaviso de no renovación desvirtúa directamente la plausibilidad de cualquier justificación basada en la cesación de la necesidad organizacional del cargo.

Esta inconsistencia interna se ve agravada por los cambios en las condiciones laborales [redacted] Reclamante con posterioridad a su escalamiento de los reportes de acoso —incluida la exclusión de procesos institucionales, la cancelación de actividades de capacitación y la restricción del acceso a herramientas de trabajo— que, como se señaló, sería de esperar que un juez trate como indicios de un trato adverso.

En la Sentencia T-266 de 2024, la Corte Constitucional encontró configurado un motivo retaliatorio cuando un empleador modificó las funciones de una trabajadora denunciante mientras el presunto agresor no enfrentó consecuencias. Valorado bajo este marco, el patrón de conducta descrito resulta incompatible con una decisión fundada en razones objetivas legítimas, y sería previsible que reforzara la presunción de retaliación ya activada en virtud del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024.

D. Argumentos Potenciales de Defensa de la Entidad Ejecutora

En caso de que deba plantearse una defensa formal, la Entidad Ejecutora podría estructurar su posición con base en los siguientes argumentos:

[redacted]

[redacted]

a) **Causa objetiva documentada:** La Entidad podría invocar el acta del 12 de septiembre de 2024, en la que [redacted]Reclamante habría manifestado su decisión de no continuar participando en la implementación del protocolo de VBG ni en el Comité de Género. La Entidad sostendría que, dado que estas constituían funciones esenciales del cargo, la no renovación habría sido la consecuencia lógica de dicha manifestación, y no un acto de retaliación, y que el preaviso de treinta días habría cumplido con el requisito del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) **Ausencia de queja formal y de estatus protegido:** La Entidad podría cuestionar la aplicación del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, argumentando que [redacted] Reclamante no presentó una queja por acoso sexual a nombre propio, sino que escaló los resultados de una herramienta diagnóstica institucional en el ejercicio de sus funciones. De aceptarse esa interpretación, no existiría protección reforzada de estabilidad laboral y la presunción de retaliación no se activaría.

c) **Vencimiento del contrato como causal autónoma de terminación:** Podría argumentarse que el contrato terminó por la causal objetiva establecida en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, y que la coincidencia temporal entre la terminación y el período de la conducta protegida no establecería causalidad, dada la existencia de una explicación objetiva documentada.

d) **La reapertura del cargo no establecería continuidad de la necesidad:** Respecto de la convocatoria de junio de 2025, la Entidad podría sostener que respondió a una nueva fase del proyecto con requerimientos distintos, de modo que la decisión de contratar nuevamente no demostraría que la necesidad operativa existía al momento de la no renovación.

E. Conclusión

A la luz de lo anterior, si bien la no renovación cumple formalmente con el marco procedimental que rige los contratos a término fijo, bajo el derecho colombiano sería de esperar que un juez sometiera la decisión a un escrutinio constitucional y legal. El resultado jurídico previsible es la activación de la presunción legal de retaliación bajo el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024. Dicha presunción se ve reforzada por la convergencia de cuatro indicios independientes: la proximidad temporal dentro del periodo de protección legal, cambios documentados en las condiciones laborales [redacted] Reclamante, continuidad del cargo evidenciada por la posterior reapertura de la posición y la

[redacted]

[redacted]

contradicción interna en la conducta de la Entidad Ejecutora el 20 de enero de 2025. En consecuencia, la carga de la prueba se traslada a la Entidad Ejecutora, quien deberá demostrar, mediante evidencia clara y verificable, que la no renovación se fundó en motivos por completo ajenos a la conducta protegida [redacted] Reclamante.

4.3. Consideraciones Procesales bajo el Derecho Laboral Colombiano

A continuación se expone el marco procesal bajo el cual los jueces laborales colombianos suelen evaluar controversias de esta naturaleza:

A. Jurisdicción Competente y Trámite Aplicable

En el presente caso, las pretensiones [redacted] Reclamante —que comprenden la presunta falla de los mecanismos internos de atención de quejas de la Entidad Ejecutora y la presunta no renovación retaliatoria de su contrato— se tramitarían principalmente a través del Proceso Ordinario Laboral ante el juez laboral competente, en el cual el juez valoraría si la Entidad Ejecutora cumplió sus obligaciones bajo la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1010 de 2006, y si la no renovación constituye una conducta retaliatoria sujeta a los remedios allí establecidos.

Si bien la acción constitucional ("Acción de Tutela") procede cuando están en riesgo derechos fundamentales —incluidos la igualdad, la dignidad y la no discriminación—, su procedencia está sujeta al requisito de inmediatez desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Conforme a dicho requisito, la acción debe interponerse dentro de un plazo razonable después de la presunta vulneración.

La Corte ha consolidado un parámetro de referencia de aproximadamente seis (6) meses, sujeto a excepciones derivadas de circunstancias particulares, tales como una afectación continua o la condición de sujeto de especial protección constitucional. Dado el tiempo transcurrido entre los hechos asociados a la no renovación (enero–febrero de 2025) y la fecha del presente concepto, sería de esperar que un juez constitucional aplique el requisito de inmediatez con rigor, lo que reduce materialmente la viabilidad práctica de esta vía como mecanismo de protección inmediata. En consecuencia, se anticipa que el Proceso Ordinario Laboral constituye la vía idónea para la efectiva reivindicación de las pretensiones [redacted] Reclamante.

B. Estándar Probatorio y Carga de la Prueba

Aplicado al presente caso, sería de esperar que la valoración probatoria proceda de la siguiente manera. Respecto de la reclamación sobre el mecanismo de quejas, la cuestión

[redacted]

[redacted]

probatoria central es si la Entidad Ejecutora puede aportar documentación de una valoración interna formal, de la convocatoria del comité especializado, o de cualesquiera medidas cautelares adoptadas en respuesta a los resultados del diagnóstico de julio de 2024. En ausencia de dicha documentación, sería de esperar que un juez o autoridad administrativa concluya que el deber procesal de respuesta no fue satisfecho. Respecto de la reclamación por retaliación, la presunción legal del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 traslada la carga a la Entidad Ejecutora, quien deberá demostrar, mediante evidencia objetiva y verificable, que la decisión de no renovación se fundamentó en razones totalmente ajenas a la conducta protegida [redacted] Reclamante. La inconsistencia interna documentada el 20 de enero de 2025 —la suspensión simultánea de vacaciones y el preaviso de no renovación—, junto con la posterior reapertura del cargo en términos sustancialmente similares, representarían previsiblemente un obstáculo probatorio significativo para dicha demostración.

C. Consecuencias Jurídicas Previsibles ante una Declaratoria de Retaliación

En caso de que un juez encuentre que la decisión de no renovar el contrato [redacted] Reclamante constituyó una medida retaliatoria —ya sea por aplicación directa de la presunción legal del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, o mediante una valoración integral de los indicios analizados en las secciones precedentes—, el resultado jurídico previsible sería una sentencia declarativa y de condena contra la Entidad Ejecutora. Sujeto a la vía procesal escogida y el acervo probatorio aportado, se anticiparían las siguientes consecuencias materiales:

a) Ineficacia de la terminación: Conforme al mandato expreso del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, toda terminación adoptada dentro del periodo de protección de seis meses carecerá de todo efecto jurídico. Como consecuencia jurídica principal, sería de esperar que un juez declare ineficaz la no renovación del contrato [redacted] Reclamante.

b) Reintegro [redacted] Reclamante: Sería de esperar que un juez ordene el reintegro [redacted] Reclamante al cargo que antes ocupaba o, alternativamente, a un cargo en condiciones equivalentes en términos de remuneración, jerarquía y funciones, sin solución de continuidad en la relación laboral.

c) Pago retroactivo de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social: Sería de esperar que un juez condene a la Entidad Ejecutora al pago de: (i) los salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación hasta la fecha del reintegro efectivo, incluidos los incrementos legales o contractuales que hayan resultado aplicables durante dicho periodo; (ii) las prestaciones sociales correspondientes (cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios) y vacaciones; (iii) los aportes al Sistema General de

[redacted]

[redacted]

Seguridad Social en salud, pensión y riesgos laborales correspondientes al mismo periodo; y, (iv) la indexación de las sumas anteriores.

d) Multa específica por retaliación del parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: Sería de esperar que un juez imponga a la Entidad Ejecutora una multa de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales diarios vigentes, conforme a la sanción específica por retaliación prevista en dicha disposición. Para fijar el monto de la multa, el juez aplicaría los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

e) Indemnización plena de perjuicios: Sería de esperar que un juez reconozca la indemnización plena de perjuicios, incluyendo tanto el daño moral como el daño material causado [redacted] Reclamante como consecuencia de la conducta retaliatoria, en aplicación de los principios generales de responsabilidad civil y de la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional en casos de violencia basada en género y retaliación laboral.

f) Reparación integral bajo la Ley 2365 de 2024: El régimen de reparación integral introducido por la Ley 2365 de 2024 comprende medidas de restitución, indemnización, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición. Sería de esperar que un juez incorpore estas dimensiones en su decisión, lo cual puede traducirse en órdenes específicas que exijan ajustes al protocolo interno de la Entidad Ejecutora, capacitación obligatoria del personal directivo y medidas de protección de la reputación profesional [redacted] Reclamante.

g) Costas del proceso: Sería de esperar que un juez ordene a la Entidad Ejecutora el pago de las costas procesales y las agencias en derecho, en proporción a las pretensiones que prosperen.

Consecuencias adicionales en sede administrativa, penal y de cumplimiento: Con independencia del proceso laboral, las conclusiones judiciales podrían dar lugar a actuaciones complementarias: (i) ante el Ministerio del Trabajo, por incumplimiento de obligaciones de prevención y respuesta frente al acoso laboral y sexual; (ii) eventuales procesos penales separados contra los presuntos agresores individualmente identificados, cuando la conducta reúna los elementos del acoso sexual; y, (iii) consecuencias en el marco de las políticas del GCF y de su entidad acreditada, las cuales podrían incluir medidas correctivas, auditorías independientes y, en escenarios extremos, restricciones al flujo de recursos al proyecto FP203 "Herencia Colombia".

[redacted]

[redacted]

4.4. Marco de Opciones para el Diseño de una Reparación

El análisis precedente provee el fundamento jurídico para evaluar la potencial compensación bajo el derecho colombiano. Como apoyo a la recomendación del IRM al GCF, el siguiente marco presenta los componentes que un juez laboral colombiano generalmente agregaría en casos de retaliación de esta naturaleza, estructurados como un espectro de opciones y no como una recomendación única. En consonancia con el mandato restaurativo del IRM, este marco excluye los componentes punitivos, incluida la multa administrativa del parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, que se paga al Estado y no [redacted].

A. Componentes que un juez laboral colombiano típicamente agregaría

Como punto de partida, un juez laboral colombiano no concede una "suma justa" en abstracto; la condena está determinada por las pretensiones que la parte demandante formula en la demanda y por las pruebas que las respaldan. En el caso [redacted], su pretensión principal no es pago de una suma fija de dinero; es el reintegro al cargo que antes ocupaba —o a uno equivalente o superior— sin solución de continuidad en el servicio. [redacted] también pretende:

(i) los salarios y las prestaciones sociales que habría devengado desde la fecha de terminación del contrato hasta la fecha del reintegro efectivo;

(ii) los aportes a pensión correspondientes a ese mismo período;

(iii) la indexación (actualización por inflación) de las sumas adeudadas;

(iv) los daños morales (no patrimoniales) y materiales (patrimoniales); y

(v) las costas procesales.

Por esa razón, el caso se tramita como una pretensión "de cuantía indeterminada". El núcleo de la pretensión es una obligación de hacer—el reintegro— cuyo valor monetario continúa incrementándose mientras el proceso continúe vigente sin fallo. Para efectos de este marco, se ha asumido un período de litigio de aproximadamente treinta y seis (36) meses, lo cual refleja la duración comúnmente observada en procesos laborales colombianos de esta naturaleza.

[redacted]

[redacted]

B. Opciones para consideración del IRM

Los componentes anteriores pueden combinarse a lo largo del siguiente espectro para informar la recomendación del IRM. Cada opción puede ser acumulativa con las medidas no monetarias descritas en la Sección C a continuación.

Opción 1. Reparación alineada con el resultado judicial previsible. Incluye todos los componentes que un juez laboral colombiano agregaría a lo largo de un proceso de 36 meses. De prosperar la demanda, la potencial recuperación [redacted] Reclamante sería del orden de USD$166.000. Esta opción captura la recuperación potencial total [redacted] Reclamante.

Opción 2. Reparación de rango medio. Compila los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales, los aportes a pensión, la indexación y un reconocimiento parcial por perjuicios morales, del orden de treinta (30) meses de salarios y prestaciones sociales.

Opción 3. Reparación como cifra para negociación. Veinticuatro (24) meses de salarios y prestaciones sociales, excluyendo sanciones y costas procesales. Veinticuatro meses constituye una cifra de negociación razonable y defendible porque (i) se ubica por debajo del valor de cualquier condena probable; (ii) brinda [redacted] Reclamante una compensación inmediata, evitándole la incertidumbre y la demora de un litigio que podría extenderse tres años o más; y, (iii) deja margen adecuado para negociar —un enfoque más sólido que abrir cerca de la exposición estimada en el peor escenario.

Opción 4. Reparación compensatoria mínima. Doce (12) a dieciocho (18) meses de salarios y prestaciones sociales. Esta opción representa el límite inferior del espectro y puede considerarse cuando las restricciones institucionales justifiquen una posición más conservadora.

C. Medidas no monetarias (acumulables con cualquier opción monetaria)

Cualquier propuesta que se promueva a través del IRM podrá incluir expresamente medidas no monetarias que den efecto a las "garantías de no repetición" bajo el régimen de reparación integral establecido por la Ley 2365 de 2024 y desarrollado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-230 de 2024. Estas medidas podrían incluir: (i) una carta de recomendación profesional emitida por la Entidad Ejecutora; y, (ii) la eliminación de cualquier referencia desfavorable de su expediente institucional.

D. Consideraciones para la selección por parte del IRM

La selección de una opción dentro de este marco se beneficiaría de ponderar: (i) la proporcionalidad de la reparación frente al daño documentado; (ii) la capacidad real de la Entidad Ejecutora para absorber la reparación sin afectar la continuidad del programa; (iii) la postura

[redacted]

[redacted]

procesal [redacted] (su demanda pendiente mediante la que pretende el reintegro y los componentes devengados descritos en la Sección A, con una exposición agregada potencial consistente con la Opción 1); y, (iv) el rol de las medidas no monetarias en dar efecto a la dimensión restaurativa de la reparación.

V. CONCLUSIONES

Con base en el análisis anterior, y sujeto a los supuestos y salvedades señaladas en la Sección III precedente, es nuestra opinión que:

1. Idoneidad de los Mecanismos Internos de Atención de Quejas

La Entidad Ejecutora parece contar con mecanismos formales de atención de quejas y con estructuras preventivas que, en términos generales, son consistentes con los requerimientos del derecho laboral colombiano aplicable.

Sin embargo, el acervo disponible no acredita el despliegue de una operación efectiva de dichos mecanismos en respuesta a la información recibida durante la vigencia del contrato [redacted] Reclamante. En particular: (i) la calificación que la Entidad Ejecutora hace de los resultados de la encuesta de julio de 2024 como legalmente agregados y no accionables no es sostenible bajo la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013; (ii) el acervo no evidencia que la Mesa de Género haya sido puesta en funcionamiento efectiva conforme a los principios vinculantes del artículo 3 de la Ley 2365 de 2024; y (iii) no se adoptaron valoraciones internas documentadas, salvaguardas frente a los conflictos de interés, ni medidas cautelares en respuesta a la información recibida.

Las consecuencias jurídicas previsibles son: (a) multas administrativas de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales diarios vigentes bajo el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024; (b) obligaciones de reparación integral que comprenden restitución, indemnización, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición; y, (c) la aplicación del marco procesal con perspectiva de género y de la carga dinámica de la prueba introducidos por la Ley 2365 de 2024 al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

2. No Renovación del Contrato de Trabajo como Potencial Medida Retaliatoria

La no renovación del contrato a término fijo [redacted] Reclamante cumple formalmente con los requisitos procesales del derecho laboral colombiano, incluido el preaviso escrito exigido por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

[redacted]

[redacted]

Es nuestra opinión, sin embargo, que se activa la presunción legal de retaliación del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024. Dicha presunción se activa de manera autónoma por la proximidad temporal dentro del periodo de protección legal de seis meses, y se refuerza por tres indicios convergentes: cambios adversos documentados en las condiciones laborales [redacted] Reclamante con posterioridad a su conducta protegida; la continuidad del cargo evidenciada por la posterior reapertura de la posición en condiciones sustancialmente similares; y, la contradicción interna en la propia conducta de la Entidad Ejecutora el 20 de enero de 2025.

La consecuencia jurídica previsible es la inversión de la carga de la prueba. En caso de que la Entidad Ejecutora no logre satisfacer dicha carga mediante evidencia objetiva y verificable, sería de esperar que un juez declare la ineficacia de la no renovación y ordene los remedios descritos en la Sección C anterior.

El marco de opciones para el diseño de una orden apropiada por parte del IRM se expone en la Sección 4.4 anterior. Su propósito es brindar al IRM la flexibilidad necesaria para diseñar una recomendación ajustada a las circunstancias específicas del caso, en consonancia con el régimen de reparación integral establecido en la Ley 2365 de 2024 y desarrollado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-230 de 2024.

VI. FECHA DE VIGENCIA Y BENEFICIARIO

Las opiniones aquí expresadas tienen vigencia a la fecha del presente documento. La presente Opinión Legal se emite exclusivamente en beneficio del Mecanismo Independiente de Reparación (IRM) del Green Climate Fund (GCF) en relación con el asunto específico descrito en la Sección III anterior. Ha sido preparada únicamente para uso y beneficio internos del Cliente y no podrá ser invocado por ninguna otra persona o entidad para propósito alguno.

Atentamente,

[redacted]
Socia

[redacted]
Of Counsel

[redacted]

Anexo VI. Conclusiones, recomendaciones y sugerencias

Cumplimiento del MRQ del FPN con las políticas del GCF

Conclusión 1: El MRQ en el lugar de trabajo del FPN no cumplió los requisitos para constituir un mecanismo con perspectiva de género y centrado en las víctimas de EAAS, tal y como establecen la Política de Género del GCF, el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y la PAS revisada (párrafo 81), la ND 1 (párrafo 35), la ND 2 (párrafo 20), las cláusulas 10.02, apartado (f), y 10.02, apartado (x), del AAF y el ESMF (página 109), tal y como se incorporan al acuerdo subsidiario de WWF Estados Unidos con el FPN. En concreto, la gestión por parte del FPN del Protocolo de violencia de género/EAAS, ante la existencia de indicios de posibles incumplimientos, constituyó un incumplimiento de las políticas aplicables del GCF y de los acuerdos de proyecto correspondientes.

Recomendación 1 (R.1): Reforma del MRQ, revisión de la elegibilidad de la queja y confianza institucional. La Secretaría debería colaborar con WWF Estados Unidos para garantizar que el FPN revise su política del MRQ, mediante una consulta significativa con el personal, a fin de ajustarla a los requisitos del GCF para crear un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas. La política revisada debería abordar los requisitos de elegibilidad de las quejas, incluidas las quejas verbales y anónimas; los requisitos de documentación; el recurso a investigadores independientes externos para las denuncias por violencia de género/EAAS de alto riesgo; las funciones y responsabilidades de la Mesa de Género; los procedimientos para gestionar los conflictos de intereses y proteger al personal; las vías para elevar las quejas a instancias superiores; la divulgación periódica de los resultados del MRQ y las actividades recurrentes de desarrollo de capacidades.

WWF Estados Unidos y el FPN deberían examinar conjuntamente las quejas recibidas durante el período del proyecto que se refieran a personas que participan en él y, en caso necesario, reclasificarlas con arreglo a los criterios de admisibilidad revisados. El FPN deberá comunicar los resultados obtenidos y las medidas correctivas con plazos concretos a WWF Estados Unidos, que, a su vez, deberá transmitir de forma confidencial las actualizaciones pertinentes al GCF. Para restablecer la confianza en la institución, el FPN también debería establecer un procedimiento para informar a la Dirección Ejecutiva del FPN sobre las reclamaciones que se hayan elevado a un nivel superior o que presenten un alto riesgo, y considerar la posibilidad de crear un comité asesor externo sobre gobernanza.

Recomendación 2 (R.2): Evaluación independiente del SGAS y plan de medidas correctivas La Secretaría colabora con WWF Estados Unidos para que el FPN encargue una evaluación externa, independiente y formal del SGAS del FPN, que abarque lo siguiente: políticas de RR. HH. (gestión del desempeño, procedimientos disciplinarios, acoso, represalias); capacidad de los integrantes de la Mesa de Género para atender casos de violencia de género/EAAS; cumplimiento con la presentación de informes como lo impone la Ley 2365, y la política y un registro del funcionamiento del MRQ. Los resultados deben servir de base para la creación de un plan de medidas correctivas (PMC) presupuestado, que se divulgue públicamente, se incorpore en el plan de trabajo del proyecto HECO y aborde lo siguiente: tolerancia cero frente a la violencia de género/EAAS y represalias; un Código de Conducta firmado por todos los directivos y el personal de campo; cláusula contractual sobre prácticas prohibidas; formación obligatoria y significativa sobre acoso para directivos (incluido el personal directivo superior) y reanudación y fortalecimiento de la aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS bajo la dirección de un especialista

debidamente capacitado, con supervisión independiente de las decisiones sobre la elegibilidad de los casos.

Trabajo y condiciones laborales: Acoso y represalias en el lugar de trabajo

Conclusión 2: De acuerdo con la preponderancia de las probabilidades, era más probable que el FPN tomara represalias en el lugar de trabajo, incumpliendo la ND 2, al decidir no renovar el contrato del demandante.

Conclusión 3: A partir de las pruebas recopiladas, se puede afirmar que el FPN es responsable de determinadas acciones, y que algunas de ellas —aunque no todas— constituyen acoso laboral hacia el demandante, lo que supone un incumplimiento de la ND 2.

Recomendación 3 (R.3): Reparación del daño al demandante y no renovación del contrato. La Secretaría colabora con WWF Estados Unidos para garantizar que el FPN cumpla con la PAS revisada y la ND 2 de las SAS Provisionales —incluido el cumplimiento de la legislación nacional— a la hora de subsanar los daños derivados de la gestión inadecuada de la no renovación del contrato del demandante. Esto comprende medidas destinadas a subsanar cualquier daño sufrido por el demandante como consecuencia de infracciones de las normas laborales, entre ellas, las medidas que dan cumplimiento a las "garantías de no repetición" previstas en la legislación nacional (carta de recomendación profesional; eliminación de referencias desfavorables de su expediente institucional).

- Además, la Secretaría trabajará con WWF Estados Unidos para dar efecto al marco correctivo establecido en la sección 4.4 del anexo V, con el objetivo de proporcionar una compensación suficiente para remediar las represalias sufridas por el demandante.

- Según el enfoque del marco jurídico colombiano, la indemnización abarcará un pago monetario equivalente al salario neto del demandante, las prestaciones laborales previstas por la ley y los aportes jubilatorios a cargo del empleador correspondientes al período comprendido entre la fecha de no renovación del contrato del demandante (febrero de 2025) y la fecha de pago de la indemnización, con un período máximo indemnizable de treinta y seis (36) meses —un plazo que refleja la duración habitualmente observada en los procedimientos laborales colombianos de esta naturaleza (véase la sección 4.4 del anexo V). Dicho importe se ajustará para reflejar la inflación durante el período aplicable. Cualquier retraso para aceptar el pago no aumentará el importe proporcionado.

- Además, el paquete de compensación incluirá una cantidad razonablemente calculada para compensar el daño no económico como consecuencia de las represalias, incluidos los daños psicológicos, los daños a la reputación y la pérdida de oportunidades profesionales. Partiendo de un límite máximo indicativo de cien salarios mínimos nacionales mensuales, establecido por la jurisprudencia colombiana (expediente n.º 26251, 28 de agosto de 2014) y de acuerdo con las circunstancias de los casos, incluido el concepto de "violencia de segundo orden" desarrollado por la sentencia T-141 de la Corte Constitucional, el MIR recomienda que la cuantía por daños no económicos sea de USD 25.000, o el 50 % de la cuantía máxima que podría conceder un juez laboral colombiano.

- Cualquier pago en concepto de indemnización estará supeditado a la firma de un acuerdo de conciliación en virtud del cual el demandante renuncie a todas y cada una de las reclamaciones de las que pueda renunciar (con excepción de los derechos laborales indiscutibles e irrenunciables previstos en el artículo 53 de la Constitución colombiana y en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo), causas de acción y recursos legales que se deriven de los asuntos abordados en la presente resolución contra FPN y sus filiales, o estén relacionados con ellos, resolviendo así por completo la controversia. El demandante se reserva el derecho de rechazar cualquier reparación ofrecida como resultado de la investigación de cumplimiento del MIR y presentar sus propios reclamos en cualquier jurisdicción competente. La decisión de rechazar el pago debe tomarse en el plazo de dos semanas a partir de la notificación de la oferta de compensación. Ese rechazo, si el demandante lo hiciera libremente, anularía y dejaría sin efecto de forma permanente la obligación de otorgar una compensación económica en virtud de esta recomendación.

El marco de medidas correctivas y los cálculos expuestos anteriormente representan un enfoque razonable para determinar la indemnización adecuada; el MIR no sugiere que constituyan el único enfoque viable. El MIR no está capacitado para llevar a cabo la evaluación psicosocial detallada, la pericia contable forense, el examen médico o el análisis individualizado de los daños y perjuicios que puedan ser necesarios para cuantificar con precisión cada aspecto del daño sufrido por el demandante. Por lo tanto, WWF Estados Unidos, en su calidad de entidad acreditada, puede proponer una metodología alternativa en la que participen expertos independientes y debidamente cualificados. Cualquier enfoque de este tipo estará sujeto a un estrecho seguimiento por parte del MIR y deberá partir de la presunción de que el demandante sufrió las categorías de perjuicio identificadas por el MIR. A menos que se base en una evaluación motivada y fundamentada en pruebas, cabe esperar que la metodología alternativa dé lugar a una indemnización en líneas generales comparable a la resultante del marco y los cálculos expuestos anteriormente. Si la EA prefiere utilizar dicha metodología alternativa, deberá comunicarlo al MIR en una etapa temprana de la elaboración del plan de medidas correctivas (PMC), antes de que se inicie el proceso de consulta sobre dicho plan.

Desigualdad salarial

Conclusión 4: Con respecto a la aparente desigualdad salarial observada por el demandante, el MIR concluye que las pruebas son insuficientes para demostrar el incumplimiento de la ND 2.

Efectos adversos para el demandante

Conclusión 5: La preponderancia de las probabilidades apunta a una clara relación entre el MRQ y el incumplimiento de la normativa en materia de trabajo y condiciones laborales, tal y como se ha expuesto anteriormente, y las múltiples formas de perjuicio sufridas por el demandante. La falta de respuesta deliberada por parte del FPN a la reclamación del demandante forma parte de una tendencia más amplia de reticencia a reconocer y abordar los posibles daños sistémicos que sufren los empleados del FPN que se ven expuestos a posibles incidentes de violencia de género y EAAS. El

MIR considera que el FPN es responsable de los daños causados por el incumplimiento de la política del GCF, con inclusión del requisito de respetar la Nacional ley.

Recomendación: *Véase la recomendación 3*

Debida diligencia ambiental y social de la EA para el proyecto FP203

Conclusión 6: El MIR concluye que WWF Estados Unidos no cumplía con los requisitos de DDAS de la ND 1, ND 2 y la PAS revisada.

Recomendación 4 (R.4): Procedimientos mejorados de debida diligencia en materia de medio ambiente y sociedad para las EE. La Secretaría se asegura de que WWF Estados Unidos elabore y publique un procedimiento operativo estandarizado y basado en el riesgo para la debida diligencia institucional en materia ambiental y social, basándose en la ND 1 de la CFI, las directrices de debida diligencia del GCF, las directrices de evaluación de riesgos de EAAS y las Buenas Prácticas Internacionales de la Industria (GIIP). El procedimiento debe abarcar explícitamente: a) la revisión del desempeño institucional del MRQ de las EE (no solo la experiencia del MRQ a nivel del proyecto); b) la evaluación de las políticas de RR. HH. y las normas de conducta en el lugar de trabajo; c) la exigencia de una colaboración directa entre los especialistas en salvaguardas/género de WWF Estados Unidos y sus homólogos de las EE, y d) la verificación de la capacidad en materia de EAAS mediante la revisión de antecedentes. WWF Estados Unidos designará una función específica o a una persona con autoridad y responsabilidad para la DDAS —mediante la elaboración de un anexo formal sobre la DDAS para los documentos de la propuesta de financiación y un modelo de PAAS para realizar un seguimiento de las acciones encaminadas a subsanar las deficiencias— y establecerá un proceso de DDAS recurrente que se ajuste a los cambios en los riesgos ambientales y sociales, el diseño del proyecto o el contexto.

Recomendación 5 (R.5): Sistema de alerta temprana y supervisión de las acciones requeridas del ESMF. WWF Estados Unidos completa todas las acciones con plazos específicos exigidas por el ESMF (plan de riesgos de EAAS, finalización del MRQ, sistema de alerta temprana con criterios de auditoría para todos los socios del proyecto HECO, retención del personal de las áreas de medio ambiente y sociedad, formación obligatoria, actas de las reuniones sobre salvaguardas), compartiendo la documentación justificativa con la Secretaría, y constata directamente su cumplimiento en lugar de confiar en el informe elaborado por el FPN. El sistema de alerta temprana debería estar en funcionamiento lo antes posible y aplicarse a todas las actividades financiadas por el GCF en el marco del proyecto HECO.

Informes de la EA sobre riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203

Conclusión 7: La evidencia indica que el seguimiento y la presentación de informes del desempeño del FPN a cargo de WWF Estados Unidos no cumplían con las políticas pertinentes del GCF. En el informe del primer año, el IAD no describió de forma precisa y exhaustiva el desempeño del FPN en lo relativo al MRQ, las denuncias de violencia de género/EAAS y las medidas de protección en el lugar de trabajo para el personal del FPN. Las lagunas en la información, incluida la omisión de pruebas por parte del FPN y WWF Estados Unidos sobre el desempeño en cuanto a la violencia de género/EAAS y los problemas de personal asociados, disfrazaron todos los riesgos ambientales y sociales y aplazaron la acción correctiva por parte del FPN.

Recomendación 6 (R.6): Exactitud de la información y requisitos de información, y seguimiento de los riesgos institucionales. La Secretaría debe garantizar que WWF Estados Unidos: (a) facilite y publique un anexo al IAD del primer año del proyecto HECO para reflejar con precisión los retos, las reclamaciones y la presente investigación en relación con el Protocolo de violencia de género/EAAS, incluida la ubicación en el sitio web del MIR y los avances en las medidas correctivas aceptadas; (b) sensibilice al personal sobre los requisitos de notificación de incidentes relacionados con la violencia de género/EAAS del GCF mediante formación periódica— incluidos ejercicios didácticos para los responsables sobre cómo calificar los incidentes como sucesos graves—, y (c) considere la posibilidad de añadir un módulo específico con preguntas sobre la gestión interna de riesgos institucionales ambientales y sociales, además de los informes periódicos, para evitar que los riesgos organizativos relacionados con la EA o las EE se conviertan en puntos ciegos.

Sugerencia 1(S.1): Para garantizar que los riesgos ambientales y sociales (A+S) en las organizaciones de la EA o las EE no se conviertan en puntos ciegos en la gestión de riesgos, la Secretaría debería coordinar con WWF Estados Unidos para estudiar la posibilidad de revisar el marco de presentación de informes con el fin de añadir un módulo específico con preguntas sobre la gestión interna de riesgos institucionales ambientales y sociales que sirvan de guía para futuros informes.

Debida diligencia de la Secretaría

Conclusión 8: El MIR concluye que la debida diligencia de la propuesta de financiación FP203 a cargo de la Secretaría no cumplió con el párr. 5.1 de la Actualización del ciclo de los proyectos y programas (ACPP). De acuerdo con la preponderancia de las probabilidades, la falta de debida diligencia por parte de la Secretaría contribuyó de manera significativa al incumplimiento por parte del proyecto FP203 de las políticas o procedimientos operativos del GCF dentro del ámbito de la investigación de cumplimiento. Por lo tanto, el MIR constata el incumplimiento del programa en esta cuestión.

Recomendación 7 (R.7): Orientación sobre la debida diligencia y las normas de documentación de la DDAS. En referencia al informe de cumplimiento del MIR del caso C-0009, la Secretaría debe publicar orientaciones claras sobre qué debida diligencia es "necesaria y apropiada" en diferentes circunstancias, incluido un requisito independiente del anexo de la DDAS para futuras propuestas de financiación que documenten los resultados de la EA sobre las deficiencias en la capacidad ambiental y social de las EE y los planes para subsanarlas —similares a un PAAS—, con especial atención a los requisitos relativos a la EAAS, el género, el MRQ y la ND 2. El término "necesario y apropiado", tal como se utiliza actualmente en las políticas de aprobación de propuestas del GCF, debería aplicarse mediante esta orientación.

Recomendación 8 (R.8): Creación de capacidades estructuradas de la EA y las EE para la aplicación de políticas sobre la EAAS. La Secretaría sigue adelante con el programa de orientación formal de la EA y las EE referido a la aplicación del Plan de Acción sobre la EAAS para proyectos aprobados después de la PAS revisada, al reemplazar el intercambio de documentos como el mecanismo principal de difusión por la creación de capacidades estructuradas que abarcan las siguientes áreas: diseño del MRQ centrado en las víctimas, requisitos de capacidad de investigación; plazos obligatorios para la presentación de informes y orientaciones prácticas sobre la clasificación y la notificación de los incidentes de violencia de género/EAAS como sucesos importantes.

Seguimiento por parte de la Secretaría de la presentación de informes y de la ejecución de los proyectos

Conclusión 9: El MIR no ha constatado ningún incumplimiento del proyecto en lo que respecta al seguimiento del proyecto FP203 por parte de la Secretaría.

Recomendación: Ninguna, y el MIR toma nota de la recomendación 7 aprobada por la Junta procedente del caso C-0009 del MIR, donde se abordan cuestiones relacionadas con el seguimiento en el GCF.

Anexo VII. Lista resumida de entrevistados

El equipo del MIR llevó a cabo entrevistas con las partes interesadas clave tanto en formato virtual como presencial. En el curso de la investigación, el MIR se reunió con las siguientes personas:

- demandante;
- integrantes del personal de la Secretaría (actuales y anteriores): 2 puntos de contacto del proyecto y 3 miembros del personal encargado de las SAS y las cuestiones de género;
- integrantes del personal de la entidad acreditada (actuales y anteriores): 4 integrantes del personal encargado de las SAS y las cuestiones de género, 1 integrante del personal de proyectos, 2 miembros del equipo de la entidad acreditada, 2 miembros de la Unidad de Integridad y Riesgo y 2 integrantes del personal directivo superior;
- integrantes del personal del Fondo Patrimonio Natural (actuales y anteriores): 2 integrantes del personal directivo superior, 3 integrantes del personal encargado de las SAS y las cuestiones de género, 1 integrante del personal de TI, 2 integrantes del personal de recursos humanos y otros 6 integrantes del personal con diversas responsabilidades en el proyecto HECO, el MRQ del FPN o la Mesa de Género;
- integrantes del personal de WWF Colombia (actuales y anteriores): 3 integrantes del personal encargado de las SAS y las cuestiones de género, 2 integrantes del personal directivo superior y 1 integrante del personal relacionado con el MRQ;
- integrantes del personal de Parques Naturales Nacionales de Colombia (anteriores): 1 jefe del proyecto HECO;
- 2 especialistas en proyectos de conservación de Colombia.

Anexo VIII. Respuesta del MIR a los comentarios recibidos en el proceso de consulta

Las respuestas del MIR a los comentarios recibidos en el proceso de consulta se incluyen en la siguiente matriz.

Comentarios de WWF Estados Unidos

	Párr. núm. (borrador)	Comentario	Respuesta del MIR
1	General	El Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF Estados Unidos) recibió y revisó el borrador de informe de cumplimiento correspondiente al caso C-0015 (Colombia). WWF Estados Unidos agradece las oportunidades de aprendizaje y mejora continua. Con ese ánimo, hemos examinado el informe, y valoramos el tiempo, el esfuerzo y —lo que es más importante— las recomendaciones que formuló el Mecanismo Independiente de Reparación (MIR). Si bien en WWF Estados Unidos no estamos de acuerdo con todos los hallazgos y conclusiones del informe, reconocemos que dichas recomendaciones ofrecen medidas concretas que nuestra entidad y otras partes interesadas involucradas en Herencia Colombia pueden tomar tanto para abordar las cuestiones específicas planteadas en el caso como para fortalecer la ejecución del proyecto en el futuro.	Entendido.
2	General	Consideramos que es importante señalar que, desde el primer momento en que se plantearon las inquietudes en torno a este caso, WWF Estados Unidos ha tomado una serie de medidas que están en consonancia con las conclusiones y recomendaciones que se formulan en el informe.	Entendido.
3	General	**1. Investigación y revisión de cumplimiento de las acusaciones.** Desde mayo de 2025, WWF Estados Unidos inició su propia investigación de varias de las inquietudes planteadas por la demandante. Sobre la base de las conclusiones de esta investigación, WWF Estados Unidos inició un proceso de cumplimiento con el FPN con la finalidad de abordar las situaciones en las se habían detectado oportunidades de mejora y falta de cumplimiento con las políticas de WWF Estados Unidos y el GCF que se aplicaban a las actividades de Herencia Colombia. Seguimos trabajando con el FPN en este proceso.	El MIR agradece y ha tomado nota de la información que enviaron WWF Estados Unidos y el FPN referente a la investigación de la queja y al compromiso del FPN con respecto a las medidas correctivas. Si bien hay áreas entre la investigación del MIR y la de WWF Estados Unidos que coinciden, el MIR observa que las diferencias en el procedimiento y el análisis de las pruebas pueden dar lugar a resultados diferentes.
4	General	**2. Ampliación y estandarización de la debida diligencia en los proyectos del GCF.** WWF Estados Unidos siempre ha llevado a cabo el proceso de debida diligencia que exige el GCF y ha reforzado esta obligación con otras medidas que se consideraron necesarias en función de las circunstancias específicas del proyecto. Recientemente, WWF Estados Unidos ha dado inicio a un proceso interno con el fin de ampliar y estandarizar en gran medida los procesos de debida diligencia que se aplicarán a las entidades de ejecución en proyectos futuros del GCF. En estos procesos mejorados, se incorporan gran parte de los elementos adicionales que recomienda el MIR, como, por ejemplo, más detalles sobre el desempeño en la aplicación de las salvaguardas ambientales y sociales e información más específica sobre los requisitos de empleo directo, tal como se describe en las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC). Asimismo, WWF Estados Unidos ha centralizado las responsabilidades de diligencia debida y supervisión del cumplimiento de las medidas de mitigación en una sola función a efectos de garantizar que los procesos de diligencia debida sean minuciosos, viables y se apliquen de manera consistente. Estas medidas ya se están aplicando a los proyectos del GCF en desarrollo.	El MIR agradece que WWF Estados Unidos haya decidido ampliar las orientaciones sobre los procesos de diligencia debida que se deben aplicar a las entidades de ejecución en proyectos futuros, una medida que corresponde con las recomendaciones 4 y 5 y refleja consideraciones similares del GCF. Asimismo, el MIR toma nota de la decisión de centralizar las responsabilidades de diligencia debida en la estructura de proyectos del GCF, lo que también puede servir para reparar una deficiencia observada en la conclusión 6.

5	General	**3. Presentación de informes.** WWF Estados Unidos fue notificado de la queja en 2025, después del cierre del período que comprende el informe anual de desempeño (IAD) de 2024. En ese momento, WWF Estados Unidos consideró que la queja era un asunto que pertenecía al año calendario 2025 y, por lo tanto, al principio, no la incluyó en el IAD de 2024. Sin embargo, cuando WWF Estados Unidos investigó las acusaciones, reunió la información pertinente y determinó que las inquietudes planteaban la posibilidad de que hubiera un caso de incumplimiento durante 2024, actualizó el borrador del IAD en consecuencia.	El MIR considera que las situaciones que contribuyeron a la queja ocurrieron en el período que abarca el informe anual de desempeño (IAD) de 2024, sobre las cuales la demandante informó directamente al FPN y se presentaron en un borrador de dicho informe. Esta información fue suficiente para ofrecer una representación más precisa del desempeño ambiental y social, algo que el MIR consideró que faltaba. El MIR considera que la sugerencia de la Secretaría del GCF de incorporar un anexo en el IAD de 2024, que contenga una corrección al informe aprobado, sería una medida razonable para subsanar la observación relacionada con el informe.
6	General	**4. Conclusiones y recomendaciones relativas a la demandante.** La entidad de ejecución (EE) ha informado a WWF Estados Unidos de que la demandante ha iniciado una acción judicial ante los tribunales laborales colombianos. A la luz de estos avances, creemos que las cuestiones 2, 3 y 4, así como las conclusiones 2 a 5, la recomendación 3 (que aparece como 6 en el párrafo 180) y el anexo V, en los que se tratan estas reclamaciones individuales deben quitarse del informe, ya que son objeto de un litigio activo, un lugar en el que las partes tendrán plena oportunidad de presentar sus respectivos argumentos y pruebas para su resolución. La inclusión de estas secciones podría tener un efecto perjudicial en el litigio y en las medidas encaminadas a su resolución.	Las políticas aplicables del MIR no impiden considerar aspectos que estén sujetos a litigios activos en tribunales. Las revisiones de cumplimiento del MIR son de carácter administrativo e interno del GCF, conforme a ellas se envían informes a la Junta del GCF para que considere las recomendaciones del MIR en el contexto de los proyectos financiados por el GCF y los socios a los que contrata para ejecutar dichos proyectos.
7	General	**5. Solicitud de orientación.** A fin de seguir correctamente las recomendaciones del MIR y trabajar con la Secretaría del GCF de modo más eficaz, WWF Estados Unidos desea que se aclaren mejor varios puntos y que se brinde orientación al respecto. El esclarecimiento de estos puntos tendría un efecto importante en la forma en que WWF Estados Unidos pone en práctica las mejoras futuras. **Expectativas con respecto a la aplicación de las Normas de Desempeño de la IFC.** En el informe se da a entender que las Normas de Desempeño de la IFC se aplican en forma directa a WWF Estados Unidos en calidad de entidad acreditada (EA), así como a la entidad de ejecución y al destinatario final, el Gobierno de Colombia. WWF Estados Unidos considera que esta interpretación puede ser inconsistente con el modelo operativo del GCF, el marco de acreditación y el Acuerdo Marco de Acreditación (AMA). En particular, en el AMA se afirma que: "*La entidad acreditada acuerda que deberá cumplir en todo momento, y cuando proceda, exigirá dicho cumplimiento por contrato a la entidad de ejecución, (i) con sus propias normas, políticas y procedimientos que le permitan cumplir con las normas, políticas y procedimientos del Fondo en la medida y alcance de su acreditación*". Según WWF Estados Unidos, es importante y constructivo efectuar una evaluación de las posibles diferencias entre las Normas de Desempeño de la IFC y el Marco de Salvaguardas Ambientales y Sociales (ESSF) de WWF Estados Unidos. Sin embargo, la expectativa de que WWF Estados Unidos aplique directamente las ND de la IFC en todo el proyecto no parece coincidir con el modelo institucional establecido y el enfoque de acreditación del GCF. WWF Estados Unidos solicita respetuosamente aclaraciones sobre cómo el GCF pretende aplicar las ND de la IFC en los proyectos, ya sea que se lo haga en lugar de los sistema de gestión ambiental y social (SGAS) de las EA o durante el proceso de acreditación. **Alcance de la aplicabilidad de las políticas del GCF.** WWF Estados Unidos entendió que su facultad como entidad acreditada se limitaba a garantizar el cumplimiento de las entidades de ejecución en el ámbito del proyecto. En el informe se da a entender que esta facultad se amplía, puesto que se exige que todas las políticas institucionales y las prácticas de presentación de informes del FPN deben alinearse con las políticas y estándares de WWF Estados Unidos y el GCF. En este sentido, WWF Estados Unidos	El MIR evalúa el cumplimiento con las políticas del GCF, de las cuales las Normas de Desempeño (ND) de la IFC forman parte. Sobre la base de dichas ND, la Política Ambiental y Social (PAS) revisada amplía e impone los requisitos específicos para la gestión de riesgos ambientales y sociales de las EA, tal como se expresa en el sistema de gestión ambiental y social (SGAS) o el correspondiente marco de políticas. El MIR entiende que estos mismos requisitos, que se basan en las ND de la IFC a los fines de integridad y claridad, se extienden a las EE y a cualquier actividad financiada por el GCF a través de acuerdos subsidiarios, y son supervisados mediante los procesos de diligencia debida y monitoreo de la EA, así como del GCF. En el caso de las EE, estos requisitos se trasladan hasta el nivel de ejecución. Si bien el AMA y el SGAS de una EA ofrecen garantía de que la EA es capaz de cumplir con los requisitos normativos del GCF, toda evaluación de desempeño, ya sea que la realice la Secretaría o el MIR, se basará, en última instancia, en los requisitos que imponen las políticas del GCF, por consiguiente, en las ND de la IFC, según corresponda.

		solicita respetuosamente aclaraciones sobre cómo el GCF interpreta el alcance de la aplicación de las orientaciones complementarias y las políticas del GCF a las entidades acreditadas. **Coordinación entre los mecanismos de rendición de cuentas.** WWF Estados Unidos promueve con ahínco un ecosistema consolidado de mecanismos de rendición de cuentas en los proyectos. WWF Estados Unidos cuenta con mecanismos y procesos internos sólidos para atender las quejas que recibe directamente. Sin embargo, las funciones respectivas, la secuencia y la interacción en la gestión de las quejas, cuando tanto la entidad acreditada como los mecanismos de rendición de cuentas del GCF reciben quejas de forma simultánea, son menos claras. Sería útil contar con una mayor orientación sobre la manera en que los mecanismos de rendición de cuentas deben funcionar en conjunto, así como sobre sus respectivas responsabilidades y puntos de coordinación. WWF Estados Unidos también agradecería mayor aclaración sobre las obligaciones de presentación de informes a la Secretaría del GCF cuando se trabaja con el MIR o la UII en determinados asuntos, así como sobre la relación de esas obligaciones con los requisitos de presentación de informes de las entidades acreditadas. **Expectativas de presentación de informes.** Asimismo, WWF Estados Unidos considera que no están claras las expectativas con respecto a la presentación de quejas e inquietudes al GCF. En el informe se analiza la decisión de WWF Estados Unidos de no incluir una queja recibida en 2025 en un informe que comprendía las actividades realizadas en 2024. WWF Estados Unidos trató de armonizar su presentación de informes con el período que abarcaba el IAD. Si se espera que los IAD abarquen no solo el año sobre el que se informa sino también las cuestiones que surjan antes de su presentación, WWF Estados Unidos agradecería que brindara mayor aclaración sobre esta expectativa.	El MIR considera que determinadas políticas institucionales del FPN, como el Mecanismo de Reparación de Quejas (MRQ) institucional/Protocolo y el sistema de evaluación del desempeño del FPN, son importantes para la evaluación de cumplimiento con las políticas del GCF. El MIR observa que el alcance del proceso institucional de diligencia debida debe ser acorde al riesgo e incluir una evaluación de determinados requisitos normativos institucionales con más base empírica, como, por ejemplo, la capacidad para aplicar un MRQ con perspectiva de género, centrado en las víctimas de EAAS, de conformidad con la PAS revisada, el Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y la ND 2 de la IFC. El MIR valora la observación y la petición, que guarda relación con observaciones similares efectuadas en nuestra investigación. El MIR espera que la Secretaría del GCF extraiga las enseñanzas de la investigación relacionada con la propuesta FP203 a los efectos de obtener posibles orientaciones referentes a las expectativas de presentación de informes y coordinación en tales casos. Tal como se señaló en el comentario anterior, el MIR halló que las pruebas de la queja y las cuestiones subyacentes relativas a la aplicación del Protocolo ocurrieron durante el período de presentación de informes de 2024, y se informó al respecto al FPN y a WWF Estados Unidos antes de que se terminara el borrador del IAD. WWF Estados Unidos decidió no comunicar estos aspectos importantes de desempeño, lo que constituye un incumplimiento con el Marco de vigilancia y rendición de cuentas para entidades acreditadas (MVRC).
8	General	Si bien WWF Estados Unidos agradece la oportunidad de fortalecer tanto su función como entidad acreditada del GCF como sus esfuerzos en la ejecución del proyecto Herencia Colombia, nos gustaría aclarar que nuestro compromiso con la mejora no debe interpretarse como un acuerdo con todos los aspectos del informe. En varios casos, WWF Estados Unidos disiente respetuosamente de ciertas conclusiones o hallazgos y señala que hay asuntos controvertidos en los que las distintas partes tienen diferentes interpretaciones. Hemos incluido comentarios relacionados con algunas declaraciones específicas de los hechos, análisis fácticos y recomendaciones en el gráfico adjunto. Sin embargo, WWF Estados Unidos no cree que estas diferencias deban restar importancia a la valiosa oportunidad de aprender, mejorar y reforzar aún más la ejecución del proyecto.	Entendido.
9	Recomendación 1, párr. 131	WWF Estados Unidos supervisará este trabajo continuo y hará un seguimiento junto con la Secretaría del GCF para garantizar que las medidas y los protocolos actualizados estén en consonancia con los estándares y requisitos de WWF Estados Unidos y el GCF. WWF Estados Unidos sugiere que se aclare la recomendación de manera que se aconseje que, en virtud de los criterios de elegibilidad revisados, el FPN modifique y vuelva a clasificar todas las quejas relativas a violencia de género/explotación, abuso y acoso sexuales (EAAS) que se hayan recibido durante el período del proyecto y que atañan a las personas involucradas en el proyecto; asimismo, solicita que el FPN le	Entendido. El MIR ha revisado la recomendación 1 para atender esta solicitud a efectos de aclarar las funciones y responsabilidades.

		envíe estos detalles y afirma que se encargará de informar sobre estas modificaciones al GCF de manera confidencial.	
10	Recomendación 2, párr. 132	Varias de estas recomendaciones ya están en marcha. En la propia investigación de WWF Estados Unidos se identificó la necesidad de abordar el cumplimiento del SGAS y se solicitó que el FPN contratara a asesores jurídicos externos para garantizar el cumplimiento. WWF Estados Unidos seguirá supervisando los avances del FPN e incorporará este trabajo en el plan de trabajo del proyecto.	Entendido. El MIR supervisará la adopción de todas las recomendaciones aprobadas por la Junta del GCF.
11	Cuestiones 2 a 4, párrafos 133 a 209, anexo V	La entidad de ejecución (EE) ha informado a WWF Estados Unidos de que la demandante ha iniciado una acción judicial ante los tribunales laborales colombianos. A la luz de estos avances, creemos que las cuestiones 2, 3 y 4, así como las conclusiones 2 a 5, la recomendación 3 (que aparece como 6 en el párrafo 180) y el anexo V, en los que se tratan estas reclamaciones individuales deben quitarse del informe, ya que son objeto de un litigio activo, un lugar en el que las partes tendrán plena oportunidad de presentar sus respectivos argumentos y pruebas para su resolución. La inclusión de estas secciones podría tener un efecto perjudicial en el litigio y en las medidas encaminadas a su resolución.	Entendido. El MIR supervisará la adopción de todas las recomendaciones aprobadas por la Junta del GCF.
12	Párrafo 256	WWF Estados Unidos considera que este párrafo es una descripción inexacta de los hechos. En primer lugar, el carácter de las reuniones mensuales es en sí informal, ya que en ellas se pretende ofrecer la oportunidad de conocer las novedades sobre las circunstancias y los hechos y acompañar la ejecución del proyecto. Las reuniones más formales y estructuradas relativas a la solución de problemas son complementarias de esas reuniones informales, pero en ellas solo participa el personal pertinente. Estas se pueden organizar en cualquier momento si se convoca a las personas responsables del área de género o salvaguardas de la EA de este proyecto. La jefa de género de la EA informa que no ha recibido ninguna comunicación de parte de la demandante en la que se le solicitaran recomendaciones o su intervención durante el período mencionado. No se esperaría que planteara esas inquietudes en el contexto de una reunión más abierta. WWF Estados Unidos señala, además, que no se registraron inquietudes relativas a la EAAS y la violencia de género porque la demandante ni otro integrante del personal del FPN las había detectado antes de que el FPN enviara el borrador del IAD a WWF Estados Unidos.	El MIR respalda la descripción de las pruebas recibidas de distintos informantes sobre la naturaleza de las reuniones mensuales sobre género y salvaguardas y las comunicaciones entre la demandante y la jefa de género de la EA. Las dificultades internas para aplicar el Protocolo de violencia de género/EAAS y sus efectos en el MRQ a nivel del proyecto fueron motivo de constante preocupación durante los más de 4 meses previos a la no renovación del contrato de la demandante, y se señala en el texto que la demandante envió en el borrador del IAD, que luego WWF Estados Unidos eliminó. El desconocimiento de que habían ocurrido conflictos internos en torno a estas cuestiones indican la ineficacia relativa de las medidas de coordinación mencionadas.
13	Recomendación 4, párr. 265.	WWF Estados Unidos ha adoptado términos de referencia revisados de diligencia debida que abarcan la evaluación de salvaguardas, las condiciones de empleo directo, entre otras cuestiones. WWF Estados Unidos ha consolidado las responsabilidades de supervisión de la diligencia debida en una sola función para garantizar la minuciosidad, la consistencia y el seguimiento adecuado de los requisitos de mitigación.	Al MIR le alegra saber sobre las nuevas orientaciones sobre la diligencia debida y la responsabilidad institucional en la supervisión de estos procesos, lo cual respondería a la recomendación 4. El MIR supervisará la implementación de las recomendaciones aprobadas por la Junta.
14	Recomendación 5, párr. 266.	WWF Estados Unidos está trabajando con todas las partes de Herencia Colombia en una serie de mejoras, lo que comprende modificaciones del Marco de Gestión Ambiental y Social (ESMF) del proyecto. WWF Estados Unidos trabajará con la Secretaría del GCF para asegurar que esta recomendación se incorpore en esas modificaciones.	Entendido. El MIR supervisará la implementación de las recomendaciones aprobadas por la Junta.
15	Conclusión 7, párrafo 283	Si bien la información específica sobre el hecho no se incorporó en el borrador del IAD debido a cuestiones de confidencialidad y límites de palabras, así como para esperar a que la investigación concluyera antes de incluir información al respecto en un informe de acceso público, la EA desea dar contexto a la afirmación de que el IAD de 2024 carecía de franqueza. La intención nunca fue ofrecer información falsa. La EA observó que la tarea de elaboración del protocolo a cargo de la demandante estaba en curso y lo mencionó en el informe, pero descartó la posibilidad de incorporar detalles que principalmente guardaban relación con el MRQ institucional del FPN, ya que consideró que, dada su sensibilidad, no era apropiado incluirlos en un informe a nivel de proyecto	El MIR comprende los factores que WWF Estados Unidos tuvo en cuenta a la hora de tomar la decisión de excluir del IAD de 2024 información pertinente al desempeño del MRQ institucional del FPN. A primera vista, los problemas relacionados con el carácter confidencial de la información y la ausencia de una investigación exhaustiva son obstáculos importantes —aunque superables— que impidieron ofrecer una descripción precisa del desempeño general del proyecto. El MIR considera que el argumento de que si era adecuado incluir en el IAD la cuestión de si la queja se refería al MRQ institucional del FPN no es lo suficientemente convincente, y señala la posible falta de claridad de la EA respecto de la importancia que tenía un Protocolo de violencia de género/EAAS

		y de acceso público. No obstante, se tienen en cuenta este comentario y la recomendación para futuros informes. Además, el IAD en cuestión corresponde al año calendario 2024. La especialista en género fue contratada en febrero de 2025 (con posterioridad al período que abarca el informe). Desde entonces, WWWF Estados Unidos ha desarrollado un sistema para alertar a la Secretaría del GCF sobre las distintas inquietudes y reflejar en el IAD cuestiones pendientes, sin revelar información confidencial. WWWF Estados Unidos espera con interés los comentarios de la Secretaría sobre si estos cambios son suficientes. WWF Estados Unidos está de acuerdo con estas recomendaciones y ya ha realizado cambios en el IAD para indicar las áreas en las que se está revisando el cumplimiento en función de su propia investigación y la revisión del MIR. Se revisó el IAD y se lo envió a la Secretaría del GCF, pero esta aún no ha aprobado ni publicado la versión actualizada.	eficaz para garantizar que el MRQ a nivel del proyecto cumpliera con los requisitos del ESMF. El MIR considera que los MRQ institucional y a nivel del proyecto guardaban una relación intrínseca y eran instrumentos indispensables para cumplir con los requisitos normativos del GCF. Véase el comentario anterior sobre el momento en que sucedieron los hechos, el conocimiento de la EA y las obligaciones de comunicarlos en el informe. El MIR ha revisado la recomendación 6, como se señala más arriba, a efectos de agregar un anexo en el IAD de 2024 que incluya información pertinente sobre la aplicación del Protocolo y otros aspectos de la queja.
16	Recomendación 6, párrafo 285	WWF Estados Unidos trabajará con la Secretaría del GCF en los cambios que sean necesarios en el marco de presentación de informes y en las cuestiones referidas a la gestión de riesgos.	Entendido.

Comentarios de la Secretaría

Núm.	Párrafo de ref./sección	Comentario de la Secretaría	Respuesta del MIR
Carta introductoria			
1		El 26 de junio de 2026, la Secretaría recibió una copia del borrador de informe de cumplimiento de parte del Mecanismo Independiente de Reparación ("MIR") en relación con la revisión de cumplimiento del caso C-0015-Colombia ("borrador de informe") concerniente al proyecto FP203, "Herencia Colombia (HECO): Maximización de las contribuciones de los paisajes gestionados de forma sostenible en Colombia para el logro de los objetivos climáticos", que aprobó la Junta del Green Climate Fund —Fondo Verde para el Clima— ("el GCF"), mediante la decisión B.35/05 ("el proyecto"); en esa ocasión, también se le solicitó que ofreciera comentarios de conformidad con el párrafo 60 de los procedimientos y directrices ("los PD") del MIR. La Secretaría revisó el borrador de informe y, de conformidad con el párrafo 60 de los PD, envió sus comentarios sobre el borrador de informe, tal como se presentan en la sección siguiente "Principales comentarios"; se ofrecen comentarios más específicos en el anexo I (sobre los comentarios que hizo la Secretaría del GCF sobre el borrador de informe de cumplimiento del caso C-0015 del MIR). Conforme a lo solicitado por el MIR, la Secretaría ha tratado de limitar sus comentarios a las declaraciones sobre los hechos, los análisis fácticos y las recomendaciones que se ofrecen en el borrador de informe. Dado que algunas de las conclusiones y recomendaciones se basan en una interpretación de las políticas de la Junta, la Secretaría también ha observado varias esferas en las que sería de utilidad obtener más orientación de la Junta, en el contexto de su análisis del informe de cumplimiento final, a fin de aclarar el alcance de las políticas pertinentes y las posibles implicaciones de algunas de las recomendaciones.	El MIR observa que el informe fue enviado a la Secretaría el 26 de junio de 2026; el plazo inicial para la presentación era el 17 de julio de 2026, en consonancia con los 21 días naturales que se estipulan en el párr. 60 de los procedimientos y directrices del MIR. El 8 de julio de 2026, la Secretaría solicitó la extensión del plazo hasta el 31 de julio de 2026, y el MIR se la otorgó. El 31 de julio de 2026, la Secretaría solicitó otra prórroga hasta el 5 de agosto de 2026, que el MIR otorgó con la condición de que la Secretaría enviara el borrador de los comentarios al MIR para que los considerara, con lo cual la Secretaría estuvo de acuerdo. El 5 de agosto de 2026, la Secretaría solicitó otra prórroga hasta el 10 de agosto de 2026, que el MIR otorgó, puesto que ya había recibido el borrador con los comentarios. La Secretaría envió la respuesta y los comentarios finales el 12 de agosto de 2026.
2	Principales comentarios	*Declaraciones relativas al nivel de diligencia debida que deben realizar la Secretaría y las entidades acreditadas* La Secretaría toma nota de la conclusión 8 del borrador de informe, según la cual el MIR considera que la debida diligencia de la propuesta de financiación FP203 a cargo de la Secretaría no cumplió con el párrafo 5.1 de la actualización del ciclo de los proyectos y programas (decisión B.17/11, anexo IV) (la "ACPP"). En el párrafo 5.1 de la ACPP se establece que "la Secretaría llevará a cabo la diligencia debida de segundo nivel necesaria y apropiada". En este sentido, la Secretaría señala, además, que el MIR reconoce en el borrador de informe que la Junta no ha proporcionado más orientación sobre lo que constituye una diligencia debida "necesaria y apropiada". En este contexto, el enfoque de la Secretaría respecto de la diligencia debida ambiental y social "necesaria y apropiada" se sustenta en el modelo institucional del GCF, la orientación de la Junta de que el GCF se basa en la debida diligencia realizada por las entidades acreditadas (decisión B.12/31, anexo XXVII) y en las políticas ambientales y sociales pertinentes del GCF. Las entidades acreditadas por la institución (como la entidad acreditada del proyecto) se evalúan en la etapa de acreditación o renovación de la acreditación, teniendo en cuenta las salvaguardas y políticas ambientales y sociales provisionales del GCF. En la etapa de la propuesta de financiación, se espera que las entidades acreditadas lleven a cabo la debida diligencia ambiental y social, en consonancia con el ámbito de acreditación y la naturaleza, la escala, el contexto y el perfil de riesgo de cada actividad financiada propuesta y de una manera que cumpla con los requisitos pertinentes de los estándares y las políticas aplicables del GCF.	Véanse las respuestas detalladas a continuación. Asimismo, el MIR agradece las orientaciones de la Junta sobre el nivel esperado de debida diligencia ambiental y social de la Secretaría en el proceso de evaluación de la propuesta de financiación.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Comentario de la Secretaría	Respuesta del MIR
		Las evaluaciones derivadas de esta diligencia debida, así como las medidas pertinentes destinadas a evitar, minimizar, mitigar, gestionar y supervisar esos riesgos durante la ejecución, se presentan al GCF junto con la propuesta de financiación. También se espera que estas evaluaciones y medidas permitan determinar la capacidad de las entidades de ejecución y garanticen que existan acuerdos institucionales, sistemas de seguimiento y mecanismos de reparación de quejas o que, de lo contrario, se establezcan dentro de plazos claramente definidos. Como parte de su diligencia debida de segundo nivel de las propuestas de financiación y en el contexto de la decisión B.12/31, anexo XXVII, la Secretaría realiza una evaluación independiente para determinar si la diligencia debida ambiental y social presentada (incluso con respecto a las entidades de ejecución), las medidas propuestas de mitigación y gestión de los riesgos, la participación de las partes interesadas y los mecanismos de reparación de quejas cumplen con los requisitos aplicables del GCF. Cuando se detectan deficiencias de capacidad, vulnerabilidades en la ejecución o riesgos considerables, la Secretaría solicita información complementaria, procura esclarecer la situación, requiere que se refuercen las medidas o recomienda condiciones para asegurar que la actividad pueda llevarse adelante de manera consistente con los requisitos pertinentes del GCF. En este contexto, la Secretaría observa que varias de las afirmaciones esbozadas en el borrador de informe sugieren que la Secretaría debe llevar a cabo un nivel "mejorado" de diligencia debida más profundo que el segundo nivel cuando se trata de asuntos ambientales y sociales. Aunque en el borrador de informe no se formula una recomendación específica al respecto, la Secretaría observa que si la Junta espera que, de su parte, realice este refuerzo de las medidas de diligencia debida, ello representaría un cambio importante en el actual modelo operativo del GCF, requeriría que la Junta brinde orientación clara sobre lo que ello entraña, así como un examen minucioso de las consecuencias conexas en materia de recursos, capacidad, presupuesto y políticas, y las posibles consecuencias en los plazos de procesamiento de la aprobación de los proyectos y el desembolso de fondos. Cabe esperar que ello conlleve costos adicionales anuales de millones de dólares debido al rápido incremento del tamaño de la cartera de proyectos del GCF (véanse los comentarios 11 y 22 del anexo I). Habida cuenta de ello, la Secretaría agradecería que la Junta oriente sobre el nivel esperado de debida diligencia ambiental y social que debe efectuar en relación con la evaluación de las propuestas de financiación que recibe.	
3	Principales comentarios	*Recomendaciones relativas al pago de compensaciones* La Secretaría reconoce el derecho del MIR a recomendar que "se conceda al o los demandantes una reparación en forma de indemnización económica", de conformidad con sus términos de referencia (decisión B.BM-2017/10) (los "TdR del MIR"). En el presente caso, el MIR considera que la entidad de ejecución en cuestión tomó represalias en el lugar de trabajo. Esta conclusión se hace en el borrador de informe, en el contexto de las disposiciones de la Norma de Desempeño 2, y como resultado de la aplicación de las normas pertinentes y las cargas de la prueba aplicables en virtud de la legislación colombiana. A continuación, se recomienda que la demandante reciba una compensación en consonancia con los principios de la legislación colombiana. La Secretaría sugiere respetuosamente que se actúe con cuidado para que los procesos de revisión de cumplimiento del MIR no se conviertan, en la práctica, en el mecanismo al que acudan los demandantes para resolver controversias que puedan pertenecer a la esfera de la legislación nacional, en cuyo caso, es posible que los órganos judiciales nacionales estén en mejor condición	Véanse las respuestas detalladas a continuación. Se deben analizar los detalles logísticos relacionados con la compensación entre la Secretaría, la EA y la EE en consulta con el MIR y la demandante durante la elaboración del plan de medidas correctivas (si lo aprueba la Junta), a fin de garantizar que se busquen las opciones más viables.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Comentario de la Secretaría	Respuesta del MIR
		para atender estas cuestiones. Como se dispone en el párrafo 1 de la sección I (Función y objetivos) de los TdR del MIR, el MIR "no pretende ser un tribunal de apelaciones ni un mecanismo jurídico". Cuando es necesario que el MIR examine esas controversias (por ejemplo, porque puede haber un incumplimiento de políticas separadas), en las recomendaciones relativas a la compensación, también se debería tener en cuenta el hecho de que no es posible ni apropiado que el GCF adopte una opinión definitiva sobre asuntos de la legislación nacional (teniendo en cuenta que esta es una función del sistema judicial del país en cuestión). En vista de ello, la Secretaría ha formulado algunas observaciones sobre la recomendación del párrafo 180 del borrador de informe relativa al pago de una compensación a la demandante. En el borrador de informe no se indica quién debe pagar la compensación y, lo que es más importante, la Secretaría tiene sus reservas respecto de la forma en que se han determinado los montos propuestos de la compensación. En particular, el componente monetario se define en relación con un período máximo compensable de treinta y seis (36) meses de salario bruto, prestaciones legales de empleo y aportes jubilatorios del empleador, más un importe de USD 25.000 por el daño no económico. En los comentarios que figuran en el anexo I (véanse los comentarios 38 a 40, 43 y 44 en el anexo I), se ofrecen más detalles al respecto.	
4	Principales comentarios	*Políticas y procedimientos aplicables del GCF* La Secretaría señala que, en el borrador de informe, se hacen varias referencias a la Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales (la "Política revisada sobre la EAAS"), que se adoptó de conformidad con la decisión B.BM-2021/08. Como se establece en el párrafo 6 de la Política revisada sobre la EAAS, su alcance se centra en los "Individuos Comprendidos" del GCF. Como se indica en los párrafos 4 y 7 de la Política revisada sobre la EAAS, la mitigación de los riesgos de EAAS en todas las actividades financiadas por el GCF no se abordarán a través de esta política, sino a través de la Política Ambiental y Social revisada (la "PAS revisada") que se adoptó de conformidad con la decisión B.BM-2021/18. Además, en el borrador de informe, también se hacen distintas referencias al cumplimiento por parte de la entidad acreditada del Plan de Acción para erradicar la EAAS. En el párrafo 1 de dicho plan, se indica que su objetivo es establecer cómo la Secretaría aplicará las disposiciones relativas a la EAAS que contiene la PAS revisada. Por lo tanto, no está claro el criterio que se aplica para exigir que terceros cumplan con el Plan de Acción para erradicar la EAAS en circunstancias en las que no se les pretende imponer esta obligación. Confiamos en que esta carta y su anexo se incluyan íntegramente como anexo del informe de cumplimiento final de este caso. La Secretaría toma este caso con extrema seriedad y se ha comprometido a seguir trabajando con la entidad acreditada del proyecto a fin de abordar a fondo las preocupaciones planteadas.	Véase la respuesta detallada a continuación. El MIR agradece a la Secretaría por esta observación, y ha quitado las referencias a la Política revisada sobre la EAAS en el informe final.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
Abreviaturas						

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
1.	PRTP	Esta sigla significa "proceso de revisión técnica del proyecto (GCF)".	La "Plataforma de revisión y seguimiento de proyectos" (PRSP) es una herramienta que desarrolló la Secretaría con la finalidad de formular comentarios sobre las propuestas de financiación durante la etapa de revisión, que las EA también utilizan para responder a esos comentarios. No es un proceso de revisión.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	El MIR ha revisado este término.
2.	MGR	Esta sigla significa "marco de gestión de riesgos del GCF".	Dado que el marco de gestión de riesgos del GCF consta de varias políticas, sírvase indicar qué políticas específicas son importantes en esta revisión de cumplimiento.		Políticas y procedimientos aplicables	Se revisó el pie de página 337 a efectos de reflejar la política pertinente en el marco de gestión de riesgos.
I. Introducción						
3.	4, pie de página 1	Los TdR del MIR se definen en relación con la decisión B.16/20.	Los TdR más recientes del MIR se adoptaron de conformidad con la decisión B.BM-2017/10. Los TdR que están publicados en el sitio web del MIR se pueden encontrar aquí.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Gracias. Las referencias se han cambiado por B.BM-2017/10.
II. Antecedentes						
4.	13	En este párrafo se afirma que, tras concluir los pasos iniciales, se remitió el caso para que se efectuara una revisión de cumplimiento en vista de que algunas partes habían indicado que la resolución de controversias no era el canal apropiado para atender las inquietudes planteadas en la queja.	A fin de contar con un panorama completo y preciso de todos los detalles pertinentes a esta queja, sírvase brindar información sobre las "partes" que indicaron que el proceso de resolución de controversias no era el medio apropiado.	-	Divulgación plena de la información pertinente	Consulte el informe sobre los pasos iniciales. Se añadió el pie de página.
5.	18, pie de página 8	Allí se determina que las "políticas del GCF" comprenden la Política Ambiental y Social revisada, el Plan de Acción para erradicar la EAAS y los requisitos jurídicos de Colombia.	Dado que el Plan de Acción para erradicar la EAAS no es una política adoptada por la Junta y los requisitos jurídicos colombianos tampoco son "políticas del GCF", téngase a bien aclarar las políticas exactas adoptadas por la Junta del GCF que se tienen en cuenta a los fines de este párrafo.	-	Políticas y procedimientos aplicables	El MIR justifica el uso del Plan de Acción para erradicar la EAAS en el informe. Se hace alusión a ello en la Política sobre la EAAS, se alinea con las disposiciones relativas a la EAAS que se expresan en la PAS revisada y aplica dichas disposiciones. El MIR empleó el Plan de Acción para erradicar la EAAS como orientación interpretativa, no como un requisito normativo inventado o retroactivo.
III. Antecedentes de la revisión de cumplimiento						
6.	23	Además de esta queja, la demandante también presentó una queja ante WWF Estados Unidos e inició procedimientos judiciales en Colombia.	A fin de contar con un panorama completo y preciso de todos los detalles pertinentes a esta queja, sírvase brindar información sobre la situación de estos dos procesos.	-	Divulgación plena de la información pertinente	La investigación del MIR no ofrece ni puede ofrecer actualizaciones en tiempo real sobre el estado de los procedimientos dinámicos y cambiantes.
7.	26	En la queja se alega incumplimiento de las obligaciones de protección de los trabajadores conforme a las políticas del GCF y se señala que, además de presentar quejas ante el MIR y WWF Estados Unidos, la demandante ha iniciado procedimientos judiciales en	Sírvase comunicar las novedades sobre la situación de los procedimientos judiciales que inició la demandante ante los tribunales colombianos en relación con las presuntas infracciones del derecho laboral, así como sobre el estado o el resultado de la queja presentada ante WWF Estados Unidos. Esta información es importante para poder comprender plenamente en qué medida se ha utilizado el marco estratificado de gestión de reclamaciones del proyecto y si ha funcionado como se había previsto.	-	Divulgación plena de la información pertinente	Al momento de elaboración del informe (incluso durante el período de los comentarios), el MIR no recibió noticias de ningún resultado sustancial de los procesos judiciales colombianos, ni se podía prever algún resultado inminente. Si los tribunales colombianos hubieran emitido un fallo definitivo sobre el asunto, el MIR lo habría considerado. El hecho de que haya un litigio pendiente no impide ni debería impedir que el MIR saque sus propias conclusiones respecto del

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
		Colombia por presuntas infracciones del derecho laboral.	Además, cabe mencionar su importancia dado que algunas de las conclusiones respecto del incumplimiento de las políticas del GCF descritas en el borrador de informe se basan en el incumplimiento de la legislación colombiana (según el asesoramiento legal externo local que solicitó el MIR). Si los tribunales colombianos determinan que no hay incumplimiento de la legislación colombiana, esto puede afectar la base de las conclusiones sobre el incumplimiento de las políticas del GCF.			cumplimiento. De lo contrario, esto llevaría a que cualquier caso de cumplimiento del MIR que implique consideraciones jurídicas locales quedara, en efecto, suspendido si alguna de las partes iniciara un proceso judicial en una jurisdicción local, lo cual no constituye una buena práctica y crea obstáculos irrazonables para acceder a los mecanismos independientes de rendición de cuentas.
4.1 Medidas procesales adoptadas por el MIR						
8.	30	El MIR encargó un análisis a un especialista en derecho sobre los riesgos de difamación.	Dado que en el informe solo se mencionan las conclusiones con respecto al derecho laboral colombiano, sírvase incluir información sobre el resultado del análisis del "riesgo de difamación".	-	Divulgación plena de la información pertinente	La revisión sobre la difamación es otra medida de mitigación de riesgos que no guarda relación con los resultados sustanciales del caso. La revisión sobre la difamación se llevó a cabo y el MIR está conforme de que haya abordado cualquier riesgo.
4.2 Alcance de la investigación de cumplimiento						
9.	33, pie de página 12	Los TdR del MIR se definen en relación con la decisión B.16/20.	Los TdR más recientes del MIR se adoptaron de conformidad con la decisión B.BM-2017/10. Los TdR que están publicados en el sitio web del MIR se pueden encontrar aquí.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Véase la respuesta anterior.
4.3.1 Reseña del modelo institucional del GCF						
10.	36	En relación con la debida diligencia ambiental y social, en la Política Ambiental y Social revisada no se hace referencia a "primer nivel" o "segundo nivel" cuando se describe cómo la Secretaría puede llevar a cabo su evaluación de las propuestas de financiación.	Este párrafo debería contener una descripción del modelo institucional del GCF a fin de poner en contexto las referencias expresas a la diligencia debida de primer y segundo nivel (o indicar la ausencia de tales referencias).	-	Divulgación plena de la información pertinente	El MIR ha añadido texto adicional sobre el modelo institucional del GCF.
11.		La debida diligencia ambiental y social de las propuestas de financiación se rige por un enfoque basado en los riesgos, específico del contexto y del proyecto, que tal vez no encaje fácilmente en una definición rígida de un enfoque de segundo nivel de diligencia debida. De conformidad con el Instrumento rector del GCF que exige que las "*salvaguardias ambientales y sociales para las prácticas recomendadas* [...] *se deberán aplicar a todos los programas y proyectos*" que financia el GCF, la evaluación de la Secretaría y el tratamiento de las cuestiones de SAS requerirían un análisis más profundo que una simple revisión	En este párrafo se sugiere que la Secretaría debe llevar a cabo un refuerzo de las medidas de diligencia debida más profundo que el segundo nivel, en concreto, cuando se trata de asuntos ambientales y sociales. La Secretaría también observa que no se ha formulado ninguna recomendación al respecto. Tal interpretación pareciera ser incongruente con la asignación actual de responsabilidades en virtud del marco del GCF, según el cual las entidades acreditadas son responsables de llevar a cabo la diligencia debida de primer nivel, incluida la diligencia debida ambiental y social, mientras que la Secretaría efectúa una revisión y evaluación de segundo nivel de la información y la documentación suministrada. La Secretaría también observa que el MIR no formula una recomendación que exija ese cambio de responsabilidades. Si se espera que la Secretaría realice tal refuerzo de las medidas de diligencia debida, ello representaría un	Si la Secretaría entiende correctamente este párrafo, el nivel de diligencia debida previsto tendría importantes implicaciones operacionales, de capacidad y presupuestarias debido al volumen de trabajo adicional en toda la Secretaría. En relación con los asuntos ambientales y sociales, sobre la base de la presunción del plan de trabajo actual de la Secretaría de unas 80 a 90 propuestas de financiación por año, las estimaciones preliminares sugieren que aplicar el enfoque propuesto por el MIR podría conllevar	Magnitud de la debida diligencia requerida	La referencia de la Secretaría al "refuerzo de las medidas de diligencia debida" no representa las conclusiones ni las recomendaciones del MIR sobre la Secretaría. El MIR reconoce que buscar garantías sobre todos los riesgos imaginables en la etapa de la propuesta de financiamiento no es ni apropiado ni necesario, y que la gestión adaptativa durante la ejecución puede abordar los riesgos que no son del todo visibles en la etapa de evaluación. Sin embargo, se espera que la debida diligencia ambiental y social (DDAS) basada en riesgo examine periódicamente los riesgos que ya son evidentes, tal como fue el caso del claro riesgo de EAAS en la propuesta FP203. En consonancia con evaluaciones anteriores que se realizó en la Secretaría, en el caso de la propuesta FP203, se obtuvo una DDAS razonable y adecuada, que respondía a los riesgos y se ajustaba a la complejidad del proyecto, de una manera que reforzaba

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
		superficial de la documentación presentada.	cambio fundamental en el modelo operativo actual y exigiría un examen minucioso de las implicaciones conexas en materia de recursos, capacidad, presupuesto y políticas.	muchos más personal y consultores para llevar a cabo esta labor, lo que daría lugar a una mayor necesidad presupuestaria de millones de dólares. La Secretaría prevé además que el análisis de las propuestas de financiación podría demorar aproximadamente de tres a cuatro veces más que con el modelo operativo actual.		las funciones complementarias de la EA y la Secretaría en el modelo operativo existente del GCF. Cuando el MIR señala los aspectos de la DDAS que deben fortalecerse, se refiere a las medidas que deben formar parte de la rutina de un marco de gestión de riesgos, no recomienda un incremento excesivo de los esfuerzos o los recursos como se sugiere en la descripción de la Secretaría. No corresponde al MIR considerar las implicaciones de costos del cumplimiento. En el ejercicio de su mandato, el MIR, no obstante, es consciente de las limitaciones prácticas que implica cualquier medida de reparación y lo tiene en cuenta, por lo que busca equilibrar estas consideraciones con los costos pasados y presentes —para el GCF y las partes interesadas perjudicadas— del incumplimiento. Reparar las deficiencias de la DDAS solo hubiese conllevado un uso modesto de más recursos y no hubiese retrasado la aprobación del proyecto. El MIR considera que no se hubiesen necesitado muchos más recursos para llevar a cabo una DDAS adecuada en este caso. La adopción de la recomendación del MIR respecto del fortalecimiento de la DDAS de la EA y la Secretaría se encuentra dentro de lo previsto en el modelo institucional del GCF.
4.3.2 Reseña de las políticas y los procedimientos operativos del GCF						
12.	39	Aquí se indica que el AMA se firmó en "diciembre" de 2017.	La fecha del AMA es el 16 de noviembre de 2017.	-	Exactitud de otras referencias	Entendido y modificado.
13.	39	Aquí se hace referencia al cumplimiento con los "estándares" del GCF.	Dado que en el AMA se define "estándares" y tiene un significado específico, también debería definirse este término en el informe para evitar confusiones.	-	Exactitud de otras referencias	El MIR revisó el texto para aclarar la referencia a las políticas del GCF.
14.	40	La Política Ambiental y Social revisada se "aplica a todos los proyectos de B.32 en adelante".	Como se indica en el párrafo c) de la decisión B.BM-2021/18, la Política Ambiental y Social revisada se aplica a todos los proyectos presentados a la Junta para su consideración a partir de B.32. La Política Ambiental y Social revisada no se aplica a todos los proyectos de B.32 en adelante.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Entendido; se modificó la redacción para incorporar las palabras específicas de la decisión de la Junta.
15.	40, pie de página 17	En este párrafo se citan referencias a los apartados (j) y (h) del párrafo 8 de la Política Ambiental y Social revisada.	Sírvase verificar las referencias a los apartados (j) y (h) del párrafo 8 de la Política Ambiental y Social revisada.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Entendido. Se eliminaron las referencias a los apartados (j) y (h) del párrafo 8.
16.	41, pie de página 19	Aquí se refiere a las definiciones de los términos relacionados con la EAAS que figuran en la Política revisada sobre la EAAS.	La Política revisada sobre la EAAS que se adoptó en virtud de la decisión B.BM-2021/08 se aplica a los "Individuos Comprendidos del GCF". Como se indica en los párrafos 4 y 7, los requisitos para mitigar los riesgos de EAAS en todas las actividades financiadas por el GCF no se abordan	-	Políticas y procedimientos aplicables	Entendido. Se hizo referencia a la Política sobre la EAAS debido a la coherencia con la política establecida en los párrs. 1 a 7. Sin embargo, el MIR acepta que estas referencias pueden no ser necesarias y las ha quitado.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			en la Política revisada sobre la EAAS, sino en la Política Ambiental y Social revisada.			
17.	41, pie de página 21	Aquí se hace referencia al Marco de supervisión y rendición de cuentas para entidades acreditadas actualizado, que aprobó la Junta en virtud de la decisión B.42/13.	De conformidad con los arreglos de transición aprobados por la Junta en virtud del párrafo (m) de la decisión B.42/13, el seguimiento de las actividades financiadas, en lo que respecta a la ejecución de las propuestas de financiación aprobadas al momento de la decisión B.44 o con anterioridad, se ajustará al marco de vigilancia y rendición de cuentas del GCF aprobado por la Junta en su decisión B.11/10. Dado que este proyecto fue aprobado en el marco de la decisión B.35, sírvase aclarar la pertinencia del Marco de supervisión y rendición de cuentas para entidades acreditadas actualizado para este proyecto.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Entendido. Se ha actualizado el pie de página a los efectos de reflejar el marco de supervisión y rendición de cuentas correspondiente.
18.	42	Las Normas de Desempeño de la IFC se “transfieren por vía contractual a la EA y al proyecto en sí a través del AMA y el AAF”.	No está claro qué significa “se transfieren por vía contractual”. Los requisitos normativos del GCF no adquieren carácter vinculante automático para las EA. Los requisitos normativos pertinentes se establecen en el AMA y el AAF que se firmaron entre el GCF y la EA. Por consiguiente, la EA debe trasladar los requisitos del GCF a la entidad de ejecución en virtud de un acuerdo subsidiario.	-	Exactitud de otras referencias	El MIR emplea el verbo "se transfieren" como sinónimo de "se trasladan", y en el caso del "acuerdo subsidiario" —es decir, un contrato—, se usa la locución adverbial "por vía contractual" para referirse a él.
19.	47	La entidad WWF Estados Unidos está obligada a cumplir con las disposiciones de la Política revisada sobre la EAAS.	La Política revisada sobre la EAAS que se adoptó en virtud de la decisión B.BM-2021/08 se aplica a los “Individuos Comprendidos del GCF”. Como se indica en los párrafos 4 y 7, los requisitos para mitigar los riesgos de EAAS en todas las actividades financiadas por el GCF no se abordan en la Política revisada sobre la EAAS, sino en la Política Ambiental y Social revisada.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Entendido. Véanse las respuestas anteriores.
20.	47, pie de página 42	En este pie de página se cita el párrafo 20 de la Política de Género actualizada.	Sírvase verificar las referencias al párrafo 20 de la Política de Género actualizada.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Se modificó la referencia a la Política de Género del GCF, párr. 21.
21.	49	Conforme al Plan de Acción para erradicar la EAAS, la EA debe, entre otras cosas, garantizar que las actividades se alineen con las disposiciones sobre EAAS de la Política Ambiental y Social revisada.	En el párrafo 1 de dicho plan, se indica que su objetivo es establecer cómo la Secretaría aplicará las disposiciones relativas a la EAAS que contiene la PAS revisada. Por lo tanto, no está claro el criterio que se aplica para exigir que terceros cumplan con el Plan de Acción para erradicar la EAAS.	-	Políticas y procedimientos aplicables	La Secretaría del GCF no se ocupa de la ejecución directa de los proyectos, y el Plan de Acción para erradicar la EAAS permite poner en práctica las disposiciones de la PAS revisada en lo relativo a la EAAS. Dado que de la ejecución de los proyectos se encargan las EA y las EE, el Plan de Acción se aplica a estas entidades en el contexto del modelo institucional del GCF; en el AMA, el AAF y los acuerdos subsidiarios se hace referencia a dicho Plan de Acción.
22.	51 a 58	En estos párrafos se precisa una lista de las leyes y sentencias colombianas aplicables a los asuntos planteados en la queja.	En el apartado (h) de la cláusula 18.02 del AMA, se exige que la EA garantice que, en todos los aspectos sustanciales, esta cumpla o por vía contractual obligue el cumplimiento de una actividad financiada con todas las leyes del país anfitrión y las demás leyes que se aplican a la EA. En estos párrafos se sugiere que para que las EA cumplan con la disposición relativa al cumplimiento de las leyes nacionales, estas deben realizar un análisis muy	En la medida en que sea necesaria una diligencia debida ex ante significativa en todos los proyectos, la Secretaría cree que las EA aplicarán un aumento en sus comisiones o solicitarán financiación en el marco del	Magnitud de la debida diligencia requerida	La política del GCF es clara. Los proyectos del GCF deben cumplir con la legislación nacional. Enviamos un análisis de cumplimiento a la Junta sobre las políticas que ha determinado que son vinculantes en los proyectos para que la Junta pueda tomar las decisiones correspondientes en calidad de órgano rector máximo del GCF. No es un requisito que el MIR lleve a cabo un análisis del modelo institucional respecto de cómo la

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			minucioso de todas las leyes que puedan aplicarse al proyecto y hacer seguimiento de los cambios que puedan hacerse en dichas leyes. La Secretaría señala que la cuestión principal en este caso —que puede requerir orientación de la Junta— es si el GCF estaría a gusto con estas obligaciones contractuales y el seguimiento constante o si es necesaria una diligencia debida ex ante amplia en todos los proyectos (o solo cuando se advierte a la Secretaría de posibles problemas). Se trata fundamentalmente de una cuestión sobre el modelo institucional que debe ser examinada por la Junta, teniendo en cuenta el contexto más amplio, las implicaciones de costos y el impacto en los plazos de financiación.	Mecanismo para la Preparación de Proyectos del GCF para cubrir los gastos que conllevaría dicha diligencia debida y el posterior seguimiento durante la ejecución. Con respecto a la revisión por parte de la Secretaría de dicha diligencia debida y al seguimiento a cargo de las EA, la Secretaría tendrá que contratar a expertos en las jurisdicciones pertinentes para verificar la diligencia, lo que traerá aparejados costos importantes y afectará los plazos de aprobación y desembolso de fondos, incluso de los procesos de adquisición y revisión.		Secretaría debe garantizar el cumplimiento con una política vigente. El MIR ha aclarado que no actúa en calidad de tribunal nacional ni pretende ejercer jurisdicción sobre alguna de las partes involucradas en el proyecto. Véase el comentario anterior sobre las estimaciones de costos.
4.4.2 Cuestión 1: Cumplimiento del MRQ (PMU) del FPN con las políticas del GCF						
23.	63, pie de página 63	En el pie de página se indica que "la ND 2 de la IFC exige que se cuente con un mecanismo de atención de quejas en el lugar de trabajo, al igual que la Política de Género del GCF y el Plan de Acción para erradicar la EAAS".	Sírvase verificar el pie de página.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	El pie de página 63 se ha modificado.
24.	90, pie de página 115	Las citas del párrafo en el pie de página están incompletas.	Sírvase verificar el pie de página, ya que está incompleto.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	El pie de página 115 se ha modificado.
25.	92, 94, 95	En la "herramienta de evaluación de riesgos de EAAS del GCF" se recomiendan determinadas medidas.	La Secretaría no tiene conocimientos sobre el documento "herramienta de evaluación de riesgos de EAAS del GCF", al margen del Plan de Acción para erradicar la EAAS y la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Se ha modificado la redacción con la finalidad de especificar que, con ello, nos referimos al Plan de Acción para erradicar la EAAS y a la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS.
26.	111	En el Plan de Acción para erradicar la EAAS se reconoce, en términos explícitos, que se debe actuar ante las denuncias verbales y anónimas.	La Secretaría no puede encontrar ninguna referencia a esta declaración en el Plan de Acción para erradicar la EAAS.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Se modificó para hacer referencia a la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS.
27.	112, pie de página 141	Tal como se señala en la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS, los factores contextuales, como el no haber investigado los hechos pasados, pueden normalizar conductas nocivas en las que las víctimas son menos propensas a denunciar las violaciones, lo que genera una "crisis oculta de hechos	La Secretaría no puede entender la referencia exacta de esta declaración en la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Véase Contextual risk and mitigating factors (Factores contextuales atenuantes y de riesgo) en la pág. 7 de la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
		de EAAS", por lo que no deben ser descartados.				
28.	114, pie de página 147	En consonancia con el "derecho colombiano" y la "política del GCF", las protecciones de los trabajadores que conforman los comités de reclamaciones también fueron inadecuadas.	Sírvase aclarar la referencia exacta de la política del GCF que sustenta esta afirmación.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Se añadieron las referencias a las págs. 23-24 de la Guía para la evaluación de riesgos de EAAS.
29.	116	Los requisitos revisados relativos a la EAAS se "pactaron en el AAF" en 2024.	Dado que los convenios relacionados con la EAAS que figuran en el AAF se basan en las disposiciones de la plantilla del GCF, sírvase aclarar cuáles son los "requisitos revisados" que se incluyeron como convenios en el AAF.	-	Exactitud de otras referencias	Se revisó a los fines de reflejar los acuerdos subsidiarios en lugar del AAF.
30.	127	El MRQ institucional del FPN no cumplió con los requisitos normativos del GCF ni con los requisitos jurídicos de Colombia en lo tocante a un MRQ centrado en las víctimas y con perspectiva de género.	Esta declaración se basa en el incumplimiento de las políticas del GCF por incurrir en una falta de cumplimiento de la legislación colombiana (según el asesoramiento legal externo local que solicitó el MIR). Si los tribunales colombianos determinan que no hay incumplimiento de la legislación colombiana, esto puede afectar la base de las conclusiones sobre el incumplimiento de las políticas del GCF.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Podría haber sido así si esa decisión se hubiera emitido antes de finalizar el informe de cumplimiento. El MIR debe completar su investigación según los plazos indicados por la Junta, y su investigación no se puede detener mientras se lleva a cabo el litigio pendiente a nivel local, de lo contrario, ello generaría enormes obstáculos de acceso al MIR e impediría que los demandantes busquen reparación en cualquier foro existente, lo cual es su derecho. El MIR solicitó información actualizada sobre todos los litigios iniciados por las partes, pero no se ha dictado ninguna sentencia hasta el momento.
31.	130	La aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS no cumplía con la Política de Género y la Política sobre la Prevención de la EAAS del GCF. En vista de las pruebas de las infracciones, la gestión inadecuada del FPN con respecto al Protocolo de violencia de género/EAAS no cumplió con la Política de Género y la Política sobre la Prevención de la EAAS del GCF, entre otras.	La Secretaría no tiene conocimiento de alguna política que haya adoptado la Junta que se denomine "Política sobre la Prevención de la EAAS". Además, como se ha señalado anteriormente, la Política revisada sobre la EAAS no se aplica a las actividades financiadas por el GCF. Los requisitos pertinentes para mitigar los riesgos de EAAS en las actividades financiadas por el GCF figuran en la Política Ambiental y Social revisada.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Se modificaron las referencias de manera que se mencionen la Política Ambiental y Social revisada y el Plan de Acción para erradicar la EAAS.
32.	131	En la recomendación 1 se propugnan una reforma integral del MRQ que el FPN ofrece en el lugar de trabajo, una revisión de las quejas pasadas relativas a violencia de género/EAAS conforme al marco revisado, una mejora de los mecanismos de presentación de informes y gobernanza, y el fomento constante de las capacidades para restablecer la confianza institucional.	Con respecto a la recomendación 1 —reforma del MRQ, revisión de la elegibilidad de la queja y confianza institucional—, ¿podría el MIR aclarar quién se espera que asuma los costos asociados con las medidas propuestas (por ejemplo, la revisión exhaustiva del MRQ, las profundas consultas con el personal, la revisión y modificación de la clasificación de quejas anteriores, las mejoras de los mecanismos de presentación de informes, el fomento constante de las capacidades y el posible establecimiento de un comité asesor externo en materia de gobernanza)? También puede ser de utilidad considerar si la recomendación, tal como está redactada, refleja	Dado que la Secretaría entiende, según ha informado el MIR, que el borrador de informe ha sido enviado a WWF Estados Unidos para su revisión, dejará en manos de WWF Estados Unidos el cálculo de los costos asociados con esta recomendación si considera que existen dudas respecto de la viabilidad de aplicarla.	Alcance de las recomendaciones	Se exigen estas actividades para que el proyecto cumpla con las políticas del GCF, por lo que deberían haberse incluido en los costos originales del proyecto. Dado que no se realizaron, es posible que se disponga de presupuesto para poder efectuar las actividades correspondientes en este momento (incluso se puede usar el presupuesto para eventualidades a fin de hacer frente a los daños derivados de los riesgos que se materializan en efectos adversos debido al incumplimiento de las normas aplicables). No significa un costo adicional para el proyecto. Por lo tanto, la EA en colaboración con la EE debería asegurarse de que estas medidas se apliquen.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			adecuadamente el tiempo, los recursos y las consecuencias operacionales necesarias para la aplicación, en particular dada la amplitud de las reformas propuestas y la necesidad de examinar casos anteriores. Si se aclararan la asignación prevista de responsabilidades, los plazos y la fuente de financiación, ello facilitaría la aplicación de la recomendación.			En caso de que no haya fondos suficientes para asegurar el cumplimiento con las políticas aplicables, se espera que la EA presente en la Secretaría una solicitud de fondos adicionales para ejecutar el proyecto de una manera que cumpla con las políticas del GCF. Nota: Además, el MIR se reserva el derecho de recomendar al GCF que proporcione financiamiento adicional si determina que las acciones u omisiones de la Secretaría incumplieron las obligaciones correspondientes y que estas causaron, en su totalidad o en parte, efectos adversos en las partes interesadas pertinentes.
33.		En la recomendación 2 se exige efectuar una evaluación independiente del SGAS del FPN y la aplicación de un plan de medidas correctivas presupuestado a fin de reforzar la prevención de casos de violencia de género/EAAS, la rendición de cuentas, la capacidad del personal y la supervisión del MRQ.	Se entiende que la aplicación de la recomendación 2 —evaluación independiente del SGAS y plan de medidas correctivas— exige una evaluación institucional exhaustiva, lo que comprende un análisis profundo de las políticas de RR. HH., la gestión del desempeño, los procedimientos disciplinarios, la igualdad salarial, la gobernanza y los acuerdos contractuales. Puede ser de utilidad volver a consultar el alcance de la recomendación y considerar la posibilidad de orientarlo más hacia el funcionamiento del MRQ y la aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS. También puede ser conveniente indicar la entidad que se espera que sufrague los costos asociados, así como proporcionar un calendario indicativo de aplicación, dado que es probable que la recomendación insuma recursos financieros, técnicos y administrativos considerables.	Dado que la Secretaría entiende, según ha informado el MIR, que el borrador de informe ha sido enviado a WWF Estados Unidos para su revisión, dejará en manos de WWF Estados Unidos el cálculo de los costos asociados con esta recomendación si considera que existen dudas respecto de la viabilidad de aplicarla.	Alcance de las recomendaciones	El MIR deja que la EA determine el alcance adecuado de una evaluación, así como el nivel de esfuerzo y los recursos necesarios para aplicar la recomendación 2, pero entiende que es posible que ya se hayan iniciado algunas acciones para llevar a cabo dicha evaluación independiente de las políticas, los procedimientos y las medidas de mitigación pertinentes del FPN. Si la Junta lo aprueba, el MIR supervisará —como parte de su mandato en la supervisión— las decisiones y las acciones de la EA encaminadas a aplicar esta recomendación.
4.4.3 Cuestión 2: Trabajo y las condiciones laborales: acoso en ámbito laboral y represalias						
34.		Las políticas del GCF y el acuerdo subsidiario con WWF Estados Unidos exigen una explicación de los cambios importantes en el equipo de HECO.	Téngase a bien indicar la política del GCF que exige esta explicación. Debe someterse a mayor análisis si la manera en que un cambio en el equipo de HECO puede considerarse o no un acto de incumplimiento de una obligación jurídica en virtud de un acuerdo entre la entidad acreditada y una entidad de ejecución. Si este acto no está regulado por una política o procedimiento operativo del GCF, entonces la pertinencia de esta declaración no está clara.	- La política del GCF exige el cumplimiento con la legislación local.	Políticas y procedimientos aplicables	La política del GCF y el AMA de WWF Estados Unidos exigen el cumplimiento con la legislación nacional aplicable, lo que comprende la legislación colombiana. La política del GCF exige que se acaten los AAF y los acuerdos subsidiarios; el AAF citado en la nota al pie 191 hace referencia a la cláusula en cuestión.
35.		El MIR considera que la decisión del FPN de no renovar el contrato de plazo fijo de la demandante constituye una prueba de incumplimiento de los requisitos del GCF y de las protecciones legales nacionales contra las represalias en el lugar de trabajo.	Si bien el MIR ha realizado un análisis exhaustivo que cuenta con el respaldo de una opinión externa sobre el derecho laboral colombiano, la Secretaría señala que la opinión jurídica no es determinante. En este sentido, es un análisis de cómo un tribunal colombiano podría evaluar las pruebas conforme a la legislación colombiana, y sus conclusiones dependen tanto de la valoración de las pruebas como de si la entidad de ejecución es capaz de aportar pruebas suficientes para refutar las presunciones legales aplicables. Por lo tanto, se recomienda actuar con cautela cuando se formulan conclusiones sobre el	-	Políticas y procedimientos aplicables. La política del GCF exige que se acaten los AAF y los acuerdos subsidiarios; el AAF citado en la nota al pie 191 hace	El MIR alude a la reparación en forma de compensación económica en consonancia con los principios de la legislación colombiana. Este nivel de especificidad es apropiado para que la Junta del GCF pueda valorar la gravedad del incumplimiento de las políticas e informar sus deliberaciones. El MIR no se pronuncia sobre el resultado de ningún proceso judicial nacional, y la recomendación no tiene ninguna repercusión jurídica en ello.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			incumplimiento de la legislación colombiana o se enuncian determinaciones que, en última instancia, corresponden a la jurisdicción de las autoridades o tribunales colombianos competentes. En su lugar, en el informe se podría indicar que las pruebas existentes pueden sugerir o indicar el incumplimiento del derecho laboral colombiano y, a la vez, aclarar que cualquier determinación definitiva en virtud de la legislación colombiana recae en última instancia en las autoridades o tribunales colombianos competentes. En este sentido, los resultados pueden enmarcarse más adecuadamente como conclusiones a los efectos de evaluar el cumplimiento con las políticas del GCF, en función de la opinión jurídica externa y las pruebas de las que dispone el MIR.		referencia a la cláusula en cuestión.	La diligencia debida del contexto jurídico e institucional nacional es un elemento necesario de la evaluación de cumplimiento del GCF. La política del GCF y el AMA de WWF Estados Unidos exigen el cumplimiento con la legislación nacional aplicable, lo que comprende la legislación colombiana. El análisis del MIR del cumplimiento con la legislación nacional fue una respuesta obligatoria a las citas específicas de los requisitos legales nacionales que hizo la demandante, y se realiza como parte de su análisis sobre el cumplimiento de las políticas del GCF. La referencia del MIR a la legislación nacional es adecuada en los siguientes casos: (1) cuando el marco jurídico nacional ofrece un recurso analítico útil para una cuestión específica de cumplimiento, o bien (2) cuando la legislación nacional complementa áreas específicas de las políticas AyS sobre las que las políticas del GCF no se pronuncian. La legislación colombiana ofrece un marco bien desarrollado —aunque no es exclusivo— para evaluar las represalias en el lugar de trabajo. El MIR sostiene que la EA y la Secretaría podrían haber realizado un análisis jurídico equivalente —y deberían haberlo hecho— como parte de la DDAS, dado que ya se había determinado que la situación de EAAS era una cuestión de alto riesgo en la aplicación del ESMF. Además, las entidades de ejecución deben cumplir con la legislación nacional tanto como entidades que se desempeñan en un determinado país y como parte de la política del GCF. En el ESMF, se mencionan varias leyes colombianas, pero no se analizan de manera exhaustiva. La DDAS basada en riesgo debería poder identificar de forma habitual las cuestiones de alto riesgo y evaluarlas en relación con la legislación nacional y las obligaciones normativas. Esta medida quizás se vea limitada por la ausencia de un marco institucional del GCF para evaluar el cumplimiento con las normativas y leyes nacionales, al margen de la equivalencia formal— a fin de respaldar el control de calidad del cumplimiento de la legislación nacional a nivel de proyecto.
36.	180	Este párrafo se titula "Recomendación 6 (R.6)".	Dado que solo hay dos recomendaciones (R.1 y R.2) antes de esta, sírvase revisar la numeración.	-	Exactitud de otras referencias	La numeración de la recomendación se ha revisado.
37.	180	La Secretaría del GCF trabaja con WWF Estados Unidos para garantizar que el FPN cumpla con "la política del GCF y los convenios del AAF".	Sírvase indicar la "política del GCF" específica a la que se hace referencia en esta recomendación. Además, no está claro por qué se hace referencia a los convenios del AAF en este contexto, dado que el alcance de la investigación se refiere al cumplimiento de las políticas y los procedimientos operativos del GCF, y no a los acuerdos legales del GCF.	-	Alcance de las recomendaciones	Se modificó a los fines de reflejar las políticas del GCF citadas.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
38.	180	La compensación comprenderá un pago monetario equivalente al salario bruto de la demandante, las prestaciones legales de empleo y los aportes jubilatorios del empleador para el período que comienza en la fecha de no renovación del contrato de la demandante (febrero de 2025) y termina en la fecha de pago de la compensación, sujeto a un período máximo compensable de treinta y seis (36) meses.	No está claro el fundamento del período máximo compensable propuesto de treinta y seis (36) meses. Dado que la demandante estaba empleada en virtud de un contrato de plazo fijo de un año con la posibilidad de renovarlo por otro período de un año, sírvase explicar la base jurídica, económica o metodológica que sustenta la compensación por encima de lo correspondiente al plazo contractual original y hasta un período máximo de treinta y seis meses. En este sentido, dado que se ha recurrido a una opinión externa sobre el derecho laboral colombiano para "determinar" el incumplimiento con la legislación nacional, sería útil indicar qué asesoramiento jurídico se ha recibido respecto de los precedentes de los tribunales colombianos sobre la cuantía y el cálculo de los daños en casos similares. Además, la Secretaría observa que la posible compensación en el contexto de las recomendaciones del MIR tiene por objeto situar a la demandante en la misma situación en la que habría estado si no hubiera sido objeto de los efectos adversos del proyecto del GCF. En este contexto, es difícil conciliar esto con el monto máximo propuesto de la compensación, dado que la demandante fue contratada con un contrato de plazo fijo de un año (que se cumplió plenamente) con la posibilidad —y no el derecho— de renovarlo.	-	Divulgación plena de la información pertinente	Se determina un período máximo compensable de treinta y seis (36) meses, ya que refleja la duración que se observa habitualmente en los procedimientos laborales colombianos de esta índole (véase el informe sobre el asesoramiento laboral, sección 4.4 del anexo V).
39.	180	El paquete de compensación incluirá una cantidad razonablemente calculada para compensar el daño no económico como consecuencia de las represalias, incluidos los daños psicológicos, los daños a la reputación y la pérdida de oportunidades profesionales. Este importe no superará la cantidad de USD 25.000.	En la recomendación, se contempla un paquete de compensación para hacer frente a los daños no económicos, incluidos los daños psicológicos, los daños a la reputación y los efectos en las oportunidades profesionales. Puede ser de utilidad aclarar más la evaluación realizada para determinar y cuantificar este daño. En general, la determinación y cuantificación de los daños no económicos implica la consideración de varios elementos, entre ellos: i) la existencia del presunto daño que cuente con el respaldo de pruebas suficientes y pertinentes; ii) la relación causal entre la conducta y el daño sufrido, y iii) una metodología razonable para determinar el importe adecuado de la compensación. En este sentido, puede resultar de utilidad aclarar lo siguiente: a. ¿Qué análisis se llevó a cabo en relación con cada uno de estos elementos? b. ¿Qué entidad sería responsable de llevar a cabo dicha evaluación como parte del marco de reparación propuesto? c. ¿Cuál es la base para establecer el importe propuesto de USD 25.000 por los daños no económicos, en particular si se tuvieron en cuenta criterios, como la razonabilidad, la	Dado que la Secretaría entiende, según ha informado el MIR, que el borrador de informe ha sido enviado a WWF Estados Unidos para su revisión, dejará en manos de WWF Estados Unidos el cálculo de los costos asociados con esta recomendación.	Divulgación plena de la información pertinente	El importe recomendado de USD 25.000 para reparar el daño no económico se basa en el tope sugerido de cien salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) que se establece en la jurisprudencia colombiana (caso núm. 26251, 28 de agosto de 2014) y es coherente con las circunstancias del caso, lo que comprende la "violencia de segundo orden" que se indica en la sentencia T-141 de la Corte Constitucional. Este importe —equivalente a 50 SMLMV — se calculó a partir del valor actual del SMLMV (COP 1.750.905) y el tipo de cambio de referencia al momento de elaborar el presente memorando (COP 3.567/USD), que aproximadamente arroja un valor de USD 24.543. Este monto se ubica sustancialmente por debajo del máximo que un juez laboral colombiano podría determinar si aplicara la perspectiva de género conforme al artículo 3 de la Ley 2365 de 2024.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			proporcionalidad o los precedentes judiciales pertinentes para determinar ese importe?			
40.	180	Cualquier pago compensatorio estará supeditado a la ejecución de un acuerdo de resolución completo y definitivo bajo el cual la demandante libera y renuncia a todos y cada uno de los reclamos, causas de acción y recursos legales que surjan de los asuntos tratados en esta determinación contra el FPN y sus afiliados, o estén relacionados con ellos, lo que, de este modo, permitirá resolver la disputa.	En relación con el acuerdo de resolución propuesto, sírvase aclarar lo siguiente: 1. ¿Qué efectos tendría la renuncia y liberación propuestas en los procedimientos nacionales en curso o futuros ante los tribunales nacionales competentes, tribunales laborales o autoridades administrativas? 2. ¿Se ha consultado a un abogado colombiano sobre la aplicabilidad de la renuncia de reclamos relacionados con el empleo en las circunstancias del presente caso? 3. En virtud de la legislación colombiana, ¿se necesita la revisión, aprobación, validación, conciliación o intervención de una autoridad laboral, inspector de trabajo, tribunal u otro organismo público competente para que el acuerdo de resolución propuesto adquiera validez y se pueda aplicar? Sería conveniente averiguar si los requisitos jurídicos vigentes, la aplicabilidad y el marco procesal apropiado bajo la legislación colombiana garantizarían que el acuerdo propuesto sea válido, aplicable y no generen de forma involuntaria otros riesgos legales para las partes.	-	Divulgación plena de la información pertinente	Cualquier pago compensatorio estará supeditado a la ejecución de un acuerdo de resolución completo y definitivo bajo el cual la demandante libera y renuncia a todos y cada uno de los reclamos, causas de acción y recursos legales que surjan de los asuntos tratados en esta determinación contra el FPN y sus afiliados, o estén relacionados con ellos —salvo cuando se trate de derechos del trabajador indiscutibles e irrenunciables en virtud del artículo 53 de la Constitución colombiana y el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo—, lo que, de este modo, permitirá resolver la disputa. ***Sobre la interacción de cualquier renuncia y liberación con respecto a los procedimientos nacionales en curso o futuros:*** En virtud del artículo 2483 del Código Civil, una transacción produce el efecto de cosa juzgada entre las partes en lo que respecta a los reclamos específicamente contemplados en el acuerdo. Si la demandante posteriormente presenta un reclamo sobre el mismo asunto, el FPN puede presentar defensas de pago, compensación y conciliación previa (artículo 1714 del Código Civil; artículo 100 del Código General del Proceso), que acrediten los importes que ya haya abonado frente a cualquier decisión judicial subsiguiente y, de este modo, evitar el doble pago. Se recomienda la homologación del acuerdo ante un juez o inspector laboral para garantizar su plena aplicabilidad. ***Sobre la aplicabilidad de la renuncia de reclamos relacionados con el empleo:*** En virtud del artículo 2483 del Código Civil, una transacción debidamente ejecutada produce el efecto de cosa juzgada entre las partes como cuestión de derecho, sin necesidad de requerir homologación administrativa o judicial previa, siempre que cumpla con los requisitos generales de validez del contrato y respete el carácter irrenunciable de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador conforme al artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo. El FPN puede decidir elevar el acuerdo a una conciliación formal ante el juez o inspector laboral (artículos 78 y 20 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social), que lo somete a una revisión de legalidad, le confiere poder ejecutorio y reduce el riesgo de impugnación posterior por nulidad. ***Sobre el requisito de la aprobación del acuerdo por parte de una autoridad:*** No se requiere la autorización previa de ninguna autoridad pública para que el acuerdo de resolución sea válido y aplicable entre las partes. Sin embargo, se recomienda la homologación voluntaria ante un juez o inspector laboral competente como una medida prudente para garantizar su plena aplicabilidad y

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
						proteger al FPN frente a reclamos futuros que puedan surgir en relación con el mismo asunto.
4.4.5 Cuestión 4: Efectos adversos para el demandante						
41.	192, 193, 197	Desde que se fue del FPN, la demandante no ha podido conseguir un empleo permanente. La demandante procura además la aplicación de medidas correctivas para restablecer su reputación profesional, sustituir el sustento económico perdido y obtener una indemnización financiera por los costos de los daños psicosociales.	Sírvase proporcionar las pruebas de estas afirmaciones.	-	Divulgación plena de la información pertinente	La prueba de no empleo es el testimonio de la demandante, así como la inscripción en un programa universitario en 2026.
42.	196	El MIR concluye que el hecho de que el FPN no contara con un MRQ eficaz en el lugar de trabajo también dio lugar al incumplimiento de las disposiciones del Plan de Acción para erradicar la EAAS relativas a la reparación y al apoyo a las víctimas.	No está claro el criterio que se aplica para exigir que terceros cumplan con el Plan de Acción para erradicar la EAAS.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Véase la respuesta anterior sobre la justificación para basarse en el Plan de Acción del GCF.
43.	203	Daño económico: el puesto de especialista en género de HECO era renovable durante el período de ejecución del proyecto; habida cuenta de los motivos por los que no se renovó el contrato, la consideración de un puesto necesario por varios años podría representar una pérdida considerable de posibles ingresos y prestaciones.	El párrafo 203 parece basarse en la premisa de que la no renovación del contrato de la demandante dio lugar a la pérdida de ingresos y beneficios futuros asociados a un puesto que era renovable durante el período de ejecución del proyecto. Sírvase aclarar si la evaluación del daño económico se basa en el supuesto que: (i) la demandante habría permanecido en el puesto durante la ejecución del proyecto; (ii) la renovación del contrato habría ocurrido automáticamente o como parte del procedimiento habitual; o (iii) la demandante tenía una expectativa de renovación contractual legalmente protegida. Esta aclaración sería útil a la luz de la naturaleza de la relación contractual. Como se señala en el borrador de informe, la demandante estaba empleada en virtud de un contrato de plazo fijo de un año con la posibilidad de renovarlo, es decir, no existía un derecho automático a renovarlo. A este respecto, puede ser útil hacer una distinción entre la no renovación del contrato una vez que terminó y la rescisión anticipada del contrato antes de la fecha de terminación convenida. Si bien la rescisión anticipada puede dar lugar a la pérdida de derechos y beneficios contractuales durante el plazo restante del acuerdo, parece que las circunstancias que se examinan aquí se refieren en cambio a la no renovación del contrato cuando terminó.	-	Divulgación plena de la información pertinente	El MIR halló que la no renovación del contrato tras el primer año del contrato de plazo fijo constituyó una represalia contra la demandante por haber participado en una actividad protegida en el entorno laboral, lo que constituye una infracción normativa según las protecciones que confiere la legislación colombiana. El FPN no aportó pruebas suficientes que justificaran que la no renovación del contrato se basó en el desempeño, lo que si bien no un requisito conforme a la legislación colombiana, debilita su capacidad de demostrar la ausencia de represalias. El MIR también considera la reparación por el daño económico sobre la base de la dependencia del proyecto HECO de una persona especialista calificada en género y EAAS y el hecho de que se preveía que la demandante continuaría en el puesto de duración determinada para el que fue contratada y estaba calificada, de conformidad con las disposiciones de la legislación laboral colombiana. Estos y otros factores sirvieron para que el MIR determinara el daño económico.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			En este contexto, sería útil aclarar si la evaluación de los daños económicos se basa en la existencia de una expectativa de renovación legalmente protegida que hubiera dado derecho a la demandante a continuar en el puesto con posterioridad al plazo contractual original.			
44.	208	En la conclusión 5 se indica que existe una clara relación causal entre el MRQ señalado y el incumplimiento de la política laboral y los diversos daños sufridos por la demandante. El MIR considera que el FPN no respondió adecuadamente a la reclamación de la demandante y es responsable de los daños resultantes causados por el incumplimiento de las políticas del GCF y la legislación nacional aplicable.	La conclusión 5 se refiere, en términos generales, a "múltiples formas de perjuicio" sufridas por la demandante y se concluye que el FPN es responsable de los daños causados por los actos de incumplimiento señalados. Sírvase aclarar qué categorías específicas de daños se consideran a los efectos de esta conclusión y la consiguiente reparación. Sírvase confirmar también si el análisis de la existencia del daño y la relación causal figuran en los párrafos 200 a 204. Además, sírvase aclarar sobre quién recaerá la responsabilidad de cuantificar los daños.	-	Divulgación plena de la información pertinente	Las categorías específicas de los daños están identificadas. En el presente caso, el MIR no está en una posición para llevar adelante o encargar un examen forense, psicológico o físico a efectos de determinar con rigurosidad científica la magnitud de los daños que sufrió la demandante. Por este motivo, el MIR se basó en el mejor marco analítico existente (el enfoque del sistema jurídico colombiano para calcular tales daños). Sin embargo, el MIR habilita a la EA para que escoja su propio marco para calcular la magnitud de los daños y ha modificado el informe con la finalidad de facilitar esta posibilidad. El MIR espera que las cifras finales sean categóricamente equivalentes a las que ahora se especifican en el informe y se encargará de supervisar con rigurosidad este enfoque si es el que prefieren todas las partes interesadas.
45.	208	En la conclusión 5 se indica que existe una clara relación causal entre el MRQ señalado y el incumplimiento de la política laboral y los diversos daños sufridos por la demandante. El MIR considera que el FPN no respondió adecuadamente a la reclamación de la demandante y es responsable de los daños resultantes causados por el incumplimiento de las políticas del GCF y la legislación nacional aplicable.	Sírvase especificar qué políticas del GCF y qué disposiciones específicas de estas políticas se constató que se han vulnerado. Sírvase especificar también qué disposiciones de la legislación nacional aplicable se ha determinado que no se han cumplido.	-	Divulgación plena de la información pertinente	Se modificó el informe a los fines de hacer referencia específica a las disposiciones de la PAS revisada que exige que los proyectos apliquen las disposiciones relativas a la EAAS y cumplan con las leyes, regulaciones y normas nacionales.
4.5.1 Introducción						
46.	220	Las Políticas y Procedimientos Integrados de las Salvaguardas (SIPP) de WWF Estados Unidos no incluyen una política separada sobre el trabajo y las condiciones laborales, pero abordan los riesgos laborales en su formulario de control de salvaguardas, un tema que fue resuelto por el GCF en el AMA modificado de diciembre de 2022.	Sírvase proporcionar las pruebas de la "aceptación" del GCF, ya que este no sería un asunto que se trataría durante las negociaciones del AMA.	-	Exactitud de otras referencias	Se modificaron los párrafos pertinentes para aclarar que la firma del AMA indica la aceptación del GCF de las políticas de una EA.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
47.	221	La evaluación de riesgos de EAAS debe comprender los riesgos para los trabajadores dentro de "todas las organizaciones financiadas por el GCF".	Sírvase aclarar la referencia a las "organizaciones financiadas por el GCF", ya que no está claro de cuáles se trata.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Las organizaciones financiadas por el GCF se refieren a todas las EA y EE.
4.5.2 Análisis de la aplicación de la política del GCF a los acuerdos de gobernanza de HECO						
48.	228	El AAF reglamenta la propuesta FP203, "incluidas las obligaciones de las EE".	Dado que el AAF es un acuerdo entre el GCF y la EA, el AAF no establece las obligaciones de la EE, sino de la EA. Las obligaciones de la EE se determinan en acuerdos subsidiarios separados en los que el GCF no forma parte. En el informe, se deben indicar con exactitud los acuerdos contractuales.	-	Exactitud de otras referencias	El GCF debe tener acceso a estos acuerdos para asegurarse de que se cumplan las disposiciones de trasladar los requisitos normativos en todos los acuerdos subsidiarios.
49.	232	Sin embargo, el MRQ del FPN no se menciona en la descripción del MRQ de alto nivel en los documentos del proyecto, y el MRQ a nivel del proyecto sigue siendo un entregable pendiente hasta el segundo año de ejecución.	En el ESMF se estableció el requisito de contar con un MRQ eficiente y eficaz a nivel de proyecto y se definieron los principios que regirían el funcionamiento del MRQ, entre ellos, los procedimientos para la presentación de quejas, el acuse de recibo, el procesamiento, la investigación, la apelación, el seguimiento y la evaluación de las reclamaciones. Aunque en el ESMF no se hizo referencia específica al mecanismo de reclamaciones del FPN en su descripción del marco del MRQ, las partes interesadas siguieron teniendo acceso a mecanismos de reparación de quejas a través del marco estratificado de gestión de reclamaciones del proyecto, además de los mecanismos que ofrecen WWF Colombia, WWF Estados Unidos y el MIR. La intención era que el MRQ a nivel de proyecto se desarrollara dentro de los primeros seis meses de la ejecución sobre la base de consultas entre los asociados del proyecto para aclarar las funciones, las responsabilidades y los arreglos operacionales. Aunque la conclusión del MRQ a nivel de proyecto llevó más tiempo de lo previsto en un principio, las partes interesadas siguieron teniendo acceso a los canales de reclamación existentes durante ese período. La funcionalidad de estos canales se pone de manifiesto en el uso de parte de la demandante del mecanismo de reclamación de WWF Estados Unidos. La Secretaría ha colaborado continuamente con WWF Estados Unidos en relación con el establecimiento de un MRQ sólido a nivel de proyecto. El 6 de febrero de 2025, WWF Estados Unidos presentó a la Secretaría un boceto del MRQ a nivel de proyecto que estuvo acompañado de varias rondas de revisión y debate. La Secretaría proporcionó comentarios detallados sobre las modificaciones subsiguientes y revisó la información sobre el proceso que había efectuado WWF Estados Unidos para elaborar el mecanismo.	-	Divulgación plena de la información pertinente	El MIR no está de acuerdo con la evaluación de la Secretaría de que el MRQ a nivel del proyecto cumplía con los requisitos normativos del GCF. En el informe se aclara la importancia del MRQ institucional del FPN para la funcionalidad de cualquier MRQ a nivel del proyecto y por qué la evaluación insuficiente del nivel de preparación del FPN para ofrecer un MRQ con perspectiva de género, centrado en las víctimas, tal como lo exige el GCF, contribuyó al incumplimiento. El principio de subsidiariedad exhorta a que se aborden las reclamaciones en el nivel más bajo posible. El MIR reconoce que el MRQ a nivel del proyecto se encuentra en proceso de elaboración y que la demandante se valió del MRQ de la EA. Sin embargo, el material probatorio respalda las conclusión del MIR de que el FPN no logró garantizar el acceso a un mecanismo de rendición de cuentas adecuado para el personal del FPN, por lo que el MIR evaluó la funcionalidad del MRQ de WWF Estados Unidos. Sin que se recomienden medidas correctivas en este informe, es poco probable que se pueda depender del MRQ institucional del FPN para cumplir su objetivo esencial con el MRQ a nivel del proyecto revisado.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			Sobre la base de la información suministrada, la Secretaría considera que el MRQ se ajusta a los requisitos del GCF. Solo resta que WWF Estados Unidos presente el MRQ a las comunidades potencialmente afectadas y a los trabajadores del proyecto y obtenga su consentimiento para que se utilice. A la espera de que concluya este proceso, el GCF ha acordado utilizar momentáneamente el mecanismo de reparación de quejas de los PNN.			
50.	233	El GCF aprobó su Política revisada sobre la EAAS en 2021.	La Política revisada sobre la EAAS que se adoptó en virtud de la decisión B.BM-2021/08 se aplica a los "Individuos Comprendidos del GCF". Como se indica en los párrafos 4 y 7, los requisitos para mitigar los riesgos de EAAS en todas las actividades financiadas por el GCF no se abordan en la Política revisada sobre la EAAS, sino en la Política Ambiental y Social revisada.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Se cambió la referencia por Política Ambiental y Social revisada.
51.	234	El MIR no encontró ninguna comunicación explícita entre la Secretaría y WWF Estados Unidos respecto de las actividades de concienciación sobre el Plan de Acción para erradicar la EAAS.	El registro de la evaluación demuestra que la Secretaría colaboró incesantemente con WWF Estados Unidos en lo tocante a riesgos relacionados con EAAS, medidas de mitigación, acuerdos institucionales, fortalecimiento de la capacidad, mecanismos de reclamaciones y requisitos de supervisión durante todo el proceso de revisión. En particular, durante la tercera ronda de revisión de las SAS (23 de junio de 2022), la Secretaría formuló comentarios detallados en los que se solicitaba a WWF Estados Unidos lo siguiente: • ampliar la evaluación de riesgos de EAAS para considerar los riesgos que afectaban tanto a los beneficiarios del proyecto como a los trabajadores a lo largo de la cadena de ejecución, lo que comprende a las entidades de ejecución, los contratistas y los subcontratistas; • reforzar las medidas de prevención de la EAAS e incorporar medidas específicas de mitigación en el ESMF, en lugar de basarse únicamente en referencias generales a las políticas y códigos de conducta de WWF; • establecer procedimientos apropiados para tramitar las quejas relacionadas con la EAAS a través de mecanismos de reclamaciones a nivel de proyecto, y • definir arreglos para el seguimiento, la presentación de informes y la mejora continua de las medidas de mitigación de riesgos de EAAS durante la ejecución del proyecto. La Secretaría apoyó además la propuesta de contratar a una persona especialista en género y EAAS, solicitó aclaraciones sobre las funciones y responsabilidades institucionales e hizo hincapié en la necesidad de desarrollar capacidades y aplicar medidas operacionales	-	Divulgación plena de la información pertinente	El MIR coincide con la descripción de la Secretaría relativa a la participación en actos de EAAS, que se resume en el informe, pero se mantiene firme en su conclusión de que la DDAS no cumplió con lo requerido. El MIR señala el contraste entre el enfoque de la Secretaría de asegurarse de que la EA tuviera conocimientos y las escasas pruebas que denotan la preparación de la EA o la EE para cumplir con estas obligaciones en la práctica. La Secretaría ofreció asesoramiento claro sobre violencia de género/EAAS y se reflejó en el ESMF, lo cual, según el MIR, no se vio acompañado de una evaluación de igual nivel sobre la capacidad de WWF Estados Unidos/FPN para aplicar dichas medidas. La diligencia debida insuficiente de la capacidad de la EA y la EE para cumplir con los requisitos sobre EAAS del GCF (tal como se detalla en la herramienta de evaluación de riesgos de EAAS) impidió que el GCF comprobara si la EA realmente "conocía" lo que implicaba estos requisitos y la forma de aplicar los principios en la práctica.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			para hacer frente a las amenazas contra las mujeres defensoras del medio ambiente y la violencia de género. Los registros muestran que los comentarios sobre la evaluación y las revisiones posteriores se basaron tanto en la orientación de WWF sobre la EAAS como en las pruebas de buenas prácticas que se mencionan en la iniciativa AGENT de USAID/IUCN para crear el Plan de Acción de Género y el plan de mitigación de riesgos de EAAS del proyecto. WWF Estados Unidos modificó posteriormente el ESMF y la documentación correspondiente del proyecto en respuesta a estos comentarios. WWF Estados Unidos se comprometió a elaborar un plan detallado de mitigación de riesgos de EAAS dentro de los primeros seis meses de la ejecución, así como a lo siguiente: • el fomento de la capacidad de los asociados en la ejecución en materia de prevención de la violencia de género y la EAAS; • la capacitación sobre políticas y códigos de conducta de WWF; • el desarrollo de mecanismos de comunicación y alerta temprana; el fortalecimiento de los procedimientos de atención de quejas relacionadas con la EAAS, y • el seguimiento y la comunicación de los riesgos y las reclamaciones relacionadas con la EAAS. En paralelo, en la revisión de género de la Secretaría también se solicitó que se incluyeran los aspectos de la EAAS en la evaluación de género y el Plan de Acción de Género, por lo que se modificaron ambos documentos, incluso se agregó información sobre la EAAS, las medidas de mitigación y las responsabilidades institucionales. Por ende, las pruebas demuestran que hubo una comunicación sustantiva y reiterada entre la Secretaría y WWF Estados Unidos con respecto a la sensibilización, prevención, mitigación, respuesta, fortalecimiento de capacidades y medidas de rendición de cuentas en materia de EAAS. Por lo tanto, la Secretaría considera que las cuestiones de capacidad y sensibilización relacionadas con la EAAS se abordaron mediante el diálogo más amplio sobre la evaluación y las correspondientes revisiones de los instrumentos de género y SAS del proyecto.			
52.	238	Conforme al AAF, WWF Estados Unidos "se compromete" con el GCF a llevar a cabo la debida diligencia necesaria para asegurar que la actividad financiada cumpla en todo momento con la Política de Género	El “convenio” relativo a la diligencia debida es en realidad una representación que formula WWF Estados Unidos de conformidad con el apartado (f) de la cláusula 10.01 del AAF. El apartado (l) de la cláusula 18.02 del AMA y el apartado	-	Exactitud de otras referencias	Se modificó el informe para incluir "directa o indirectamente".

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
		actualizada y la Política de Pueblos Indígenas, y que WWF Estados Unidos no justificará, alentará ni tolerará una conducta equivalente a la EAAS en la actividad financiada.	(w) de la cláusula 10.02 del AAF establece que WWF Estados Unidos no justificará, alentará ni tolerará directa o indirectamente la participación o la implicación en cualquier conducta sustancialmente equivalente a la EAAS en la actividad financiada.			
53.	238	En el Plan de Acción para erradicar la EAAS se exige que las EA identifiquen los riesgos de EAAS en los instrumentos de las salvaguardas y adopten otras medidas de mitigación de riesgos de EAAS.	En el párrafo 1 de dicho plan, se indica que su objetivo es establecer cómo la Secretaría aplicará las disposiciones relativas a la EAAS que contiene la PAS revisada. Por lo tanto, no está claro el criterio que se aplica para exigir que terceros cumplan con el Plan de Acción para erradicar la EAAS.	-	Políticas y procedimientos aplicables	Véase la respuesta anterior sobre el entendimiento del MIR de la aplicabilidad del Plan de Acción para erradicar la EAAS a la EA y la EE, en especial, en la propuesta FP203, que depende en gran medida de las EE para su ejecución.
54.	238, pie de página 283	El pie de página se refiere al apartado (a) del párrafo 21 (4.4.3) del Plan de Acción para erradicar la EAAS.	Sírvase verificar la referencia al Plan de Acción para erradicar la EAAS.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Se cambió por 4.4.1.
55.	238	En este párrafo se indica que la cita "debida diligencia para las propuestas de financiación, incluidos los subproyectos" pertenece al Plan de Acción para erradicar la EAAS.	La Secretaría no puede encontrar esta frase en el Plan de Acción para erradicar la EAAS.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Se modificó la redacción acorde al párr. 10 del Plan de Acción para erradicar la EAAS.
56.	240, anexo IX, cuadro 1	La nota orientativa interna del GCF sobre la debida diligencia del proceso de evaluación de la PF, de noviembre de 2025, es un estándar útil mediante el cual se puede evaluar la debida diligencia a cargo de la EA de la capacidad de las EE.	Dado que dicha nota se concluyó cuando habían transcurrido más de dos años de que la Junta aprobara esta propuesta de financiación, no es apropiado basarse en este documento como punto de referencia para evaluar la diligencia debida realizada por la Secretaría y la EA en el momento en que se elaboró o examinó esta propuesta de financiación.	-	Políticas y procedimientos aplicables	En el informe se explica que el motivo por el que se menciona la nota orientativa interna del GCF sobre la debida diligencia del proceso de evaluación de la PF es como un estándar útil, que la EA o la Secretaría podrían haber elegido entre las diversas opciones existentes. Por consiguiente, la referencia a la nota del GCF constituye un ejemplo de recurso de buenas prácticas en materia de diligencia debida que se puede utilizar para suplir las deficiencias en la evaluación de cumplimiento.
4.5.3 Debida diligencia a cargo de la EA de los riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203						
57.	265 y 266	Estos párrafos se titulan "Recomendación 4 (R.4)" y "Recomendación 5 (R.5)", respectivamente.	Dado que solo hay tres recomendaciones anteriores a esta, incluida la tercera que no parece haber obedecido a un orden numérico, sírvase verificar la numeración.	-	Exactitud de otras referencias	Los números de las recomendaciones se han modificado.
58.	265	WWF Estados Unidos elaborará un procedimiento estandarizado y basado en el riesgo para la debida diligencia institucional, ambiental y social, sobre la base de diversas fuentes.	Dado que esta recomendación, en términos generales, se relaciona con futuros proyectos de WWF Estados Unidos, en lugar del proyecto actual, es ajena al alcance del proyecto y a la función de "reparación" de los procedimientos y directrices del MIR. Además, la Junta del GCF renovó la acreditación de WWF de conformidad con el párrafo (g) de la decisión B.34/17, sobre la base de la evaluación del Grupo de Acreditación independiente que figura en el documento GCF/B.34/09/Add.07. La sección 3.2 de esta evaluación contiene un apartado dedicado a las salvaguardas ambientales y sociales en el que se indica que "*el sistema de gestión ambiental y social de la EA —que comprende el Marco de Salvaguardas Ambientales y Sociales (ESSF) y las Políticas y Procedimientos Integrados de las Salvaguardas*	-	Alcance de las recomendaciones	El MIR respalda la recomendación por considerar que responde directamente a las conclusiones, dentro del alcance de los PD, y refleja las medidas que la EA ha indicado que ha empezado a considerar. El MIR puede formular recomendaciones en nivel del proyecto, sistémico e institucional para abordar el incumplimiento y evitar que vuelva a ocurrir.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			Ambientales y Sociales (SIPP), respaldados por la evidencia de su trayectoria— cumple plenamente con la Política Ambiental y Social revisada del GCF en la medida en que resulte aplicable a la acreditación y a los Estándares de las SAS Provisionales para proyectos o programas cuya categoría máxima de riesgo ambiental y social es B/I-2, con respecto a las Normas de Desempeño 1 a 8".			
párrafo (g)						
4.5.4 La debida diligencia de la EA en materia de riesgos ambientales y sociales para el proyecto FP203						
59.	268	La EA debe informar sobre el desempeño del proyecto de conformidad con el AMA y los "acuerdos subsidiarios con HECO".	El GCF no exige que WWF Estados Unidos informe al GCF "de conformidad con los acuerdos subsidiarios". En cambio, WWF Estados Unidos está obligado a informar al GCF en función de las políticas pertinentes del GCF (es decir, el marco de vigilancia y rendición de cuentas del GCF aprobado por la Junta en su decisión B.11/10 y otras políticas pertinentes), sobre la base de las obligaciones legales contraídas en virtud del AMA y el AAF que tienen por objeto imponer las obligaciones de presentación de informes sobre la base de las políticas pertinentes.	-	Exactitud de otras referencias	En el informe se hicieron las aclaraciones pertinentes.
60.	272	En la cláusula 5.03 del AMA se prevé que WWF Estados Unidos debe aplicar el MVRC de 2015.	En la cláusula 5.03 del AMA se exige que WWF Estados Unidos adopte determinadas medidas en relación con el MVRC. No se requiere que WWF Estados Unidos "aplique" el MVRC en su totalidad.	-	Exactitud de otras referencias	Se hicieron las modificaciones pertinentes.
61.	273, pie de página 314	Múltiples criterios en virtud del AAF corresponden y parecen justificar la pronta notificación por parte del FPN a WWF Estados Unidos de las reclamaciones de violencia de género y EAAS que surgieron en la queja.	Sírvase especificar a qué disposiciones del AAF se hace referencia aquí.	-	Exactitud de otras referencias	Se modificó a los fines de claridad.
62.	273, pie de página 315	En el AAF se indica que la Ley 2365 de Colombia obliga a denunciar casos conocidos de violencia de género o EAAS.	Sírvase especificar las disposiciones del AAF en las que se indica dicha obligación.	-	Exactitud de otras referencias	Se modificó a los fines de claridad.
63.	282, 283	La falta de exactitud y franqueza en la supervisión y la presentación de informes de WWF Estados Unidos está en incumplimiento de la "política del GCF".	Sírvase indicar las políticas y las disposiciones específicas en dichas políticas que no se han cumplido.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Se modificó para especificar que se trata del marco de supervisión y rendición de cuentas, párr. 13.
64.	285	Este párrafo se titula "Recomendación 6 (R.6)".	Dado que ya existe una recomendación 6 en el párrafo 180, sírvase verificar la numeración.	-	Exactitud de otras referencias	La numeración se ha modificado.
65.	285	WWF Estados Unidos revisará el IAD del primer año del proyecto para incluir las actualizaciones e información adicionales que se precisan en esta recomendación.	Dado que el IAD del primer año del proyecto ya se publicó en el sitio web del GCF, puede generar confusión si se reemplaza esta versión por otra modificada. Sería más preciso y transparente que WWF Estados Unidos elaborara un anexo que se agregaría al IAD del primer año para cubrir la información adicional solicitada.	-	Alcance de las recomendaciones	De acuerdo. Se modificó el informe para reflejar esta sugerencia.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
66.	285	WWF Estados Unidos considerará la posibilidad de revisar el "marco de presentación de informes" con el objetivo de añadir un módulo específico de cuestiones referidas a la gestión de riesgos ambientales y sociales dentro de las instituciones.	Sírvase aclarar a qué "marco de presentación de informes" se hace referencia en esta recomendación, así como indicar el destinatario de dichos informes.	-	Alcance de las recomendaciones	Se modificó a los fines de claridad.
4.6.1 Debida diligencia de la Secretaría						
67.	289, 292	La evaluación de la propuesta de financiación de parte de la Secretaría es un documento de distribución limitada.	Téngase en cuenta que la evaluación de la Secretaría es un documento de acceso público que se puede consultar en el sitio web del GCF y se puede encontrar aquí.	-	Exactitud de otras referencias	Entendido; se modificó.
68.	289	El MIR utilizará el MVRC de 2015 como base para revisar los requisitos de supervisión de la Secretaría, ya que el MSRC actualizado fue adoptado en julio de 2025, después de que se presentara el primer IAD.	Téngase en cuenta que el MSRC actualizado no entró en vigor inmediatamente después de que la Junta lo aprobara. Recién lo hizo el 31 de octubre de 2025, e incluso no todas sus secciones entraron en vigor en esa fecha. Además, dado que este proyecto fue aprobado en el marco de la decisión B.35, de conformidad con los arreglos de transición aprobados en virtud de la decisión B.42/13, el seguimiento de este proyecto se realiza de acuerdo con el marco de vigilancia y rendición de cuentas que se aprobó conforme a la decisión B.11/10.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Entendido. Se hizo una ligera modificación.
69.	292	En la evaluación de la Secretaría se determinó que las medidas de mitigación de riesgos de violencia de género/EAAS conforme al ESMF eran compatibles, entre otras cosas, con la "Política sobre la EAAS del GCF".	La Política revisada sobre la EAAS que se adoptó en virtud de la decisión B.BM2021/08 se aplica a los "Individuos Comprendidos del GCF". Como se indica en los párrafos 4 y 7, los requisitos para mitigar los riesgos de EAAS en todas las actividades financiadas por el GCF no se abordan en la Política revisada sobre la EAAS, sino en la Política Ambiental y Social revisada.	-	Exactitud de las referencias a las políticas	Se hicieron las modificaciones pertinentes.
70.	298, 299, 300, 302	La propuesta de financiación FP203 carecía de pruebas adecuadas de evaluación de la capacidad de las EE para cumplir con los requisitos de salvaguarda y género del GCF. La evaluación de la Secretaría de los acuerdos de gobernanza y la capacidad de mitigación de las SAS se basan, sobre todo, en la "confianza" en la capacidad de la EA que se apoya en el AMA, el cual abarca a las EE a través de los acuerdos subsidiarios.	En virtud de los apartados (a) e (i) de la cláusula 10.02 del AMA, en relación con una actividad financiada en la que WWF Estados Unidos no sea la EE, la entidad WWF Estados Unidos está obligada a evaluar, a través de procesos apropiados de diligencia debida, la integridad y capacidad de cada EE de llevar a cabo la actividad financiada, informar sobre la evaluación resultante y poner dicha evaluación a disposición del GCF según este se lo solicite. Además, WWF Estados Unidos solo seleccionará a cada EE sobre la base de una evaluación positiva de la capacidad de esa EE para llevar a cabo la actividad financiada que se le asigna y de manera transparente y documentada. Por lo tanto, las cuestiones relativas a la selección de las EE no se basan en la "confianza", sino en obligaciones contractuales. Además, el Grupo de Acreditación independiente del GCF evaluó (y reevaluó) la capacidad de la EA, lo que contó con el respaldo de la Junta cuando decidió primero acreditar a WWF Estados Unidos y, posteriormente, renovar su	Si en estos párrafos se sugiere que las EA deben presentar evaluaciones minuciosas de la capacidad que tiene cada EE para cumplir con los planes de mitigación de riesgos de violencia de género/EAAS, además de la información existente que las EA ya están obligadas a presentar con respecto a las evaluaciones de capacidad de las EE, la Secretaría estima que las EA aplicarán un aumento en sus comisiones o solicitarán financiación en el marco del Mecanismo para la Preparación de Proyectos del GCF para cubrir estos gastos.	Alcance de las recomendaciones	Reparar esta deficiencia de la DDAS solo hubiese conllevado un uso modesto de más recursos y no hubiese retrasado la aprobación del proyecto. Cabía la posibilidad de efectuar mejoras específicas, a saber: los capítulos sobre la diligencia debida del contexto jurídico e institucional podrían haber incluido una revisión más sustancial de la experiencia de la EE en la aplicación de salvaguardas; la EA y la Secretaría podrían haber indagado acerca de la política de la EE sobre el MRQ, el registro de reclamaciones y los registros de formación al personal y documentación sobre cómo se trataron los casos anteriores de EAAS. Es probable que estas mejoras hubiesen facilitado la aplicación de medidas más específicas para reparar las deficiencias, así como la asignación de recursos adicionales a la capacidad de la EE en materia de EAAS y la supervisión de la EA. Además, hubiesen servido para detectar el desconocimiento de la EA de las obligaciones con respecto a la EAAS. Ninguna de estas medidas hubiese implicado un proceso exhaustivo de debida diligencia ambiental y social. El MIR no considera que este

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			acreditación. Tales evaluaciones y decisiones no se efectuaron sobre la base de la "confianza".			requisito equivalga a una DDAS plena, de la que la EA es responsable. Se aclaró la conclusión 8 a fin de tratar este punto.
71.	301	Se trata de la primera PF aprobada en virtud de la nueva Política sobre la EAAS.	Los requisitos para mitigar los riesgos de EAAS en las actividades financiadas no se abordan en la Política revisada sobre la EAAS, sino en la Política Ambiental y Social revisada. Además, la Política Ambiental y Social revisada se aplica a los proyectos que se presentaron para que los aprobara la Junta en la decisión B.32 y con posterioridad a ella. Esta propuesta de financiación se aprobó en virtud de la decisión B.35 y, por lo tanto, no es el primer proyecto que se aprobó desde la aplicación de la Política Ambiental y Social revisada.	-	Divulgación plena de la información pertinente	Se hicieron las modificaciones pertinentes.
72.	305	La Secretaría debería elaborar y publicar directrices claras sobre qué diligencia debida es "necesaria y apropiada" en diferentes circunstancias.	La Secretaría ya cuenta con una serie de herramientas de diligencia debida ambiental y social, listas de verificación y mecanismos de revisión que apoyan su función de diligencia debida de segundo nivel. Entre ellas figuran las plantillas de selección y categorización, las listas de verificación de la diligencia debida de las propuestas de financiación, la orientación para el examen temático y el método de árbol de decisiones que se utiliza durante la evaluación de las propuestas de financiación. Las herramientas existentes apoyan la revisión de una amplia gama de cuestiones, como los riesgos ambientales y sociales, las condiciones laborales y de trabajo, la participación de las partes interesadas, las consideraciones de género, los pueblos indígenas, los riesgos de EAAS, la salud y la seguridad comunitarias y los mecanismos de reparación de quejas. Además, la Secretaría ha elaborado varios documentos de orientación y listas de verificación de la diligencia debida a lo largo del tiempo para promover la coherencia en la evaluación de las propuestas de financiación y el seguimiento. Sobre la base de estos sistemas y herramientas existentes, la Secretaría está llevando a cabo actualmente una revisión del enfoque y los sistemas actuales de diligencia debida ambiental y social del GCF. El objetivo es asegurar que los sistemas de diligencia debida del GCF sigan cumpliendo con su finalidad, sean eficaces y eficientes conforme la cartera de proyectos continúa creciendo en cuanto a escala y complejidad. El objetivo general es asegurar que el marco de diligencia debida ambiental y social del GCF sea sólido y práctico, se alinee con el mandato de diligencia debida de segundo nivel del GCF y las políticas aprobadas por la Junta, sea compatible con la disposición para asumir riesgos del GCF y se adapte adecuadamente a los riesgos a nivel de proyecto.	-	Divulgación plena de la información pertinente	El MIR toma nota y agradece este comentario y espera obtener más información sobre el resultado de estos ejercicios. El MIR no puede prejuzgar ni interpretar el resultado de estos procesos. Sin embargo, el MIR observa que definir la diligencia debida necesaria y apropiada forma parte de un debate activo y no resuelto en el GCF. No existe un umbral fijo que determine lo que constituye una DDAS apropiada y razonable en todos los proyectos y contextos. Desde que en un informe de especialistas que encargó el GCF en 2019 se concluyó que el nivel adecuado de DDAS probablemente se sitúe entre un enfoque superficial y una duplicación total de la evaluación a nivel de la EA, el alcance de la DDAS ha seguido siendo una cuestión de criterio profesional, que se ajusta a la complejidad del proyecto, el riesgo, los incentivos de los participantes y las lagunas probatorias. Por consiguiente, el MIR aplicó una interpretación de buena fe de la política vigente del GCF, sobre la base de su conocimiento de las buenas prácticas, para determinar si la DDAS cumplió con el requisito de "necesaria y apropiada" en el caso de la propuesta FP203. En la recomendación se reconoce la revisión externa del enfoque y los sistemas actuales de debida diligencia ambiental y social del GCF que se están llevando adelante, la cual, esperamos, pueda aprovechar las lecciones y los conocimientos que aporta este informe de cumplimiento.

Núm.	Párrafo de ref./sección	Resumen	Comentario de la Secretaría	Implicaciones de costos	Tema	Respuesta del MIR
			Mediante la revisión también se busca asegurar que el sistema siga siendo adecuado para el diverso ecosistema de EA del GCF, así como que refleje la función del GCF en la realización de la diligencia debida de segundo nivel en lugar de evaluaciones ambientales y sociales de primer nivel.			
4.6.2 Supervisión por parte de la Secretaría de la presentación de informes de la EA y la ejecución de proyectos						
73.	310	Durante la reacreditación, la Secretaría mostró preocupación por las deficiencias en los marcos de las condiciones laborales y de trabajo de WWF Estados Unidos.	Sírvase especificar la base de esta declaración, ya que la Secretaría no examina esos aspectos a nivel institucional. En la medida en que haya alguna preocupación en el ámbito de un determinado proyecto, la Secretaría atiende esas preocupaciones en el contexto de ese proyecto. A los fines de integridad, en la evaluación para la renovación de la acreditación que llevó adelante el Grupo de Acreditación independiente en relación con WWF Estados Unidos tal como figura en el documento GCF/B.34/09/Add.07, no se hace referencia a ninguna de esas preocupaciones.	-	Exactitud de otras referencias	Esta inquietud se presentó en las entrevistas con la EA.
74.	314	En la recomendación 7 del caso C0009 del MIR se solicita a la Secretaría que elabore orientaciones sobre la supervisión basada en el riesgo de los proyectos que son objeto de casos en curso del MIR.	El plan de medidas correctivas del caso C0009 se encuentra actualmente en fase de consulta. La elaboración de orientaciones pertinentes forma parte de las medidas de dicho plan.	-	Alcance de las recomendaciones	Entendido.

Comentarios del FPN

	Ref./párr. núm. (borrador)	Comentario	Respuesta del MIR
1	General	Patrimonio Natural Fondo para la Biodiversidad y Áreas Protegidas reitera su respeto por el mandato institucional del Independent Redress Mechanism (IRM) como mecanismo independiente de rendición de cuentas del Green Climate Fund (GCF) y reconoce el importante papel que desempeña en el fortalecimiento de la integridad institucional, la transparencia y el aprendizaje derivado de la implementación de proyectos financiados por el Fondo. Patrimonio Natural comparte plenamente que los mecanismos de cumplimiento no deben limitarse a establecer responsabilidades individuales, sino contribuir al fortalecimiento continuo de los sistemas institucionales de gestión ambiental, social, laboral y de gobernanza. Precisamente por esa razón, resulta indispensable que las conclusiones contenidas en un Compliance Report se fundamenten en una aplicación rigurosa de las políticas del GCF, en una valoración equilibrada de la totalidad de la evidencia disponible y en un estándar probatorio consistente con la naturaleza no jurisdiccional del mecanismo. Patrimonio Natural reconoce que puede identificar oportunidades permanentes de mejora institucional. Así mismo, considera que el Compliance Report, en diversos apartados, realiza un tránsito metodológico insuficientemente justificado entre la identificación de áreas susceptibles de fortalecimiento y la declaración formal de incumplimientos ("non-compliance"), sin desarrollar de manera suficiente el razonamiento jurídico que permita concluir que las actuaciones institucionales efectivamente constituyeron una vulneración de obligaciones específicas derivadas de las políticas del Green Climate Fund. En consecuencia, las observaciones que se presentan a continuación tienen como finalidad contribuir a una valoración integral del expediente, aclarar aspectos fácticos relevantes, precisar el alcance de las obligaciones institucionales aplicables y promover que la versión definitiva del informe refleje de manera objetiva tanto las fortalezas como las limitaciones observadas durante la implementación y ejecución del Proyecto HECO - GCF.	El MIR destaca los dos primeros párrafos. El MIR coincide con el tercer párrafo. El MIR observa la postura del FPN que se expresa en el cuarto párrafo, con la que no está de acuerdo; los argumentos y las metodologías para basar sus conclusiones sobre el cumplimiento se explican con suficiente detalle en el informe.
1.1	Observaciones sobre el estándar metodológico utilizado	El Compliance Report parte de un supuesto metodológico que merece ser objeto de revisión. En diferentes numerales, el informe utiliza como fundamento principal: • Entrevistas realizadas a varios meses después de los hechos; • Percepciones retrospectivas de funcionarios, entre ellos colaboradores y excolaboradores. • Apreciaciones subjetivas acerca del ambiente laboral; • Reconstrucciones narrativas elaboradas con posterioridad;	El MIR evaluó todas las pruebas disponibles que eran de importancia para la queja, incluidas aquellas que antecedieron al proyecto HECO, si correspondía. Esta evaluación de una amplia variedad de pruebas se refleja en el informe final.

		• Resultados de la encuesta interna para elaborar un diagnóstico sobre el conocimiento de los temas de género; • Inferencias sobre motivaciones institucionales para la no renovación del contrato. Los anteriores elementos constituyen insumos válidos para comprender en alguna medida el contexto organizacional; sin embargo, presentan limitaciones desde el punto de vista probatorio.	
	Observaciones sobre el estándar metodológico utilizado	Las buenas prácticas internacionales de evaluación de cumplimiento distinguen claramente entre: • Evidencia documental contemporánea a los hechos; • Evidencia testimonial; • Asuntos circunstanciales; • Afirmaciones subjetivas. El Compliance Report no siempre mantiene dicha diferenciación, en varios apartados las percepciones de los entrevistados terminan siendo tratadas como si constituyeran hechos plenamente acreditados, sin desarrollar un ejercicio suficiente de corroboración, como cuando se mencionaron 18 presuntos casos que se refieren en las entrevistas realizadas, sin contar con la debida evidencia documental.	El MIR aplica el estándar de "preponderancia" de las pruebas, conforme al cual un hecho se considera demostrado cuando las pruebas existentes indican que es más probable que sea cierto que lo contrario. En la aplicación de este estándar, el MIR evalúa de manera independiente el material probatorio, así como la credibilidad y la fiabilidad de las pruebas y la ponderación o el valor probatorio que debe otorgárseles. También busca triangular y corroborar las pruebas a partir de diversas fuentes. Por lo tanto, el MIR no se rige por las descripciones o conclusiones de las partes, sino que saca sus propias conclusiones sobre la base de todo el material. Por lo tanto, el MIR toma nota de ello, pero con todo respeto discrepa del comentario del FPN sobre la metodología del MIR.
	Observaciones sobre el estándar metodológico utilizado	Además, téngase en cuenta que, mediante comunicación del 27 de noviembre de 2025, Patrimonio Natural manifestó con respecto a dichas entrevistas que fueron incómodas en cuanto al lugar y la forma en que se desarrollaron, en las cuales incluso se presionó a los colaboradores de Patrimonio Natural preguntando varias veces lo mismo, generando confusión y buscando inducir las respuestas. (Anexo 1). Lo anterior resulta preocupante por cuanto de dichas entrevistas se atribuye a Patrimonio Natural: estados de intención institucional y del cuerpo Directivo, motivaciones deliberadas o supuestas decisiones organizacionales orientadas a impedir investigaciones de los supuestos casos de abuso, así como minimizar situaciones y adoptar represalias. La carga argumentativa requerida para llegar a ese tipo de conclusiones es necesariamente superior a la exigida para identificar oportunidades de fortalecimiento institucional.	El MIR toma nota sobre la declaración del FPN de que algunos de los miembros de su personal se sintieron incómodos con la ubicación y el modo en que se llevaron a cabo las entrevistas. Las entrevistas se realizaron en la sala de conferencia de un hotel, tuvieron una duración aproximada de una hora, se hacían pausas y se ofrecía agua. El MIR no coincide con que se ejerció una presión inadecuada sobre las personas entrevistadas o que las preguntas se repitieron con la intención de obtener respuestas predeterminadas. La reformulación de las preguntas o las preguntas complementarias son una parte normal de un proceso de averiguación y pueden ser necesarias para aclarar respuestas, tratar las inconsistencias y lograr una comprensión adecuada de las pruebas. Además, el MIR respondió de inmediato a la queja del FPN, solicitando pruebas justificativas y referencias específicas a las normas que el FPN consideraba que se habían vulnerado durante las entrevistas. El FPN no respondió a esa solicitud. Por consiguiente, los antecedentes no sustentan la presunta conducta o intención inadecuada. El MIR ha tomado en cuenta las preocupaciones del FPN a la hora de evaluar la credibilidad y el valor probatorio de las pruebas pertinentes que se obtuvieron en las entrevistas. En el informe se presentan las pruebas y el análisis en concordancia con el estándar de preponderancia de las pruebas para respaldar sus conclusiones.

1.2	Diferencia entre "deficiencia institucional" e "incumplimiento".	Uno de los aspectos que requiere mayor precisión conceptual consiste en distinguir entre: • una debilidad institucional; • una oportunidad de mejora; • una implementación parcial; • un incumplimiento de política. No toda deficiencia administrativa constituye automáticamente un incumplimiento de las políticas del GCF y/o una vulneración de la ley. Los estándares internacionales de debida diligencia reconocen que los sistemas institucionales evolucionan progresivamente mediante procesos de fortalecimiento continuo. En ese contexto, resulta necesario evaluar: • si existía un sistema institucional; • si dicho sistema estaba siendo implementado en los diferentes niveles del proyecto; • si Patrimonio Natural adoptó medidas razonables para fortalecerlo; • si existió voluntad institucional de corregir las deficiencias identificadas.	Entendido; de acuerdo. El MIR consideró estos factores en su investigación y se reflejan en el informe final.
	Diferencia entre "deficiencia institucional" e "incumplimiento".	En el presente caso, la evidencia documental demuestra que durante 2024 Patrimonio Natural desarrolló simultáneamente múltiples acciones dirigidas precisamente al fortalecimiento de su arquitectura institucional en materia de género y prevención de violencia basada en género, aunque no funcionaran de forma totalmente satisfactoria en su momento, como las siguientes: • Actualización y aprobación de la Política y el protocolo institucional de Patrimonio Natural; • Aprobación y creación de la Mesa; • Habilitación de canales específicos para las quejas relacionadas con la atención de VBG; • Realización de diagnósticos a través de una encuesta institucional; • Capacitaciones;	El MIR entiende, pero no está de acuerdo con el punto. El MIR ha considerado e integrado las medidas señaladas de fortalecimiento institucional que adoptó el FPN en su análisis y respalda la conclusión de que tales esfuerzos no permitieron cumplir con los requisitos normativos del GCF, en especial cuando las observaciones relativas a casos de violencia de género/EAAS que se canalizaron a través de procedimientos recién establecidos no lograron activar las respuestas institucionales adecuadas. Además, el MIR consideró que, entre las medidas correctivas que tomó el FPN, algunas constituyeron represalias contra la demandante. Las pruebas sugieren que hubo un incumplimiento de las políticas relacionadas con actividades protegidas en el entorno laboral que es probable que no se hubiera resuelto únicamente mediante medidas voluntarias que tomara el FPN.

		• Acompañamiento de la ARL; • Fortalecimiento posterior mediante nuevas jornadas de sensibilización. Todas estas actuaciones se adelantaron de buena fe y siempre con la convicción de actuar en el marco normativo, por lo tanto, no es aceptable la hipótesis de una decisión institucional deliberada de impedir la implementación de mecanismos de prevención y atención.	
1.3	Sobre la valoración de la buena fe institucional	El Compliance Report analiza principalmente los resultados obtenidos, sin embargo, dedica menor atención a valorar las actuaciones desarrolladas por Patrimonio Natural para prevenir precisamente los riesgos, los cuales analiza posteriormente. Cabe analizar que el proyecto HECO – GCF, estaba iniciando su implementación y aún no había iniciado su ejecución en campo. estaba iniciando implementación no corresponde a la realidad juzgar en ese momento la falta de implementación de ciertos mecanismos, entre otros.	En su análisis, el MIR considera que la etapa de ejecución del proyecto fue un factor que contribuyó. Sin embargo, las pruebas denotan que existen malentendidos sobre los conceptos fundamentales que sustentan los requisitos normativos del GCF, tales como un MRQ centrado en las víctimas y las actividades protegidas en el entorno laboral, así como la probabilidad de que no se adopten las medidas correctivas adecuadas. En los resultados del informe respecto del incumplimiento del MRQ con la política del GCF, se establece una diferencia entre los esfuerzos de buena fe para fortalecer el mecanismo institucional de reclamaciones del FPN y la violación sostenida de los requisitos normativos. Los resultados del informe son adecuados al contexto donde se ejecuta el proyecto.
	Sobre la valoración de la buena fe institucional	Las políticas del GCF se fundamentan en el principio de mejora continua, lo que implica que el análisis de cumplimiento no debe limitarse a identificar resultados imperfectos, sino valorar igualmente: • Esfuerzos razonables realizados; • Capacidad institucional existente; • Los recursos disponibles; • Contexto operativo; • Evolución progresiva de los sistemas. La evidencia disponible demuestra que Patrimonio Natural no permaneció inactivo frente a los riesgos identificados, por el contrario, impulsó múltiples iniciativas institucionales antes, durante y después de los hechos objeto de revisión.	La detección de actos de incumplimiento coincide con el principio de mejora continua y no invalida los puntos considerados en este comentario. El MIR se refiere a los puntos esbozados en el comentario pertinente a la sección 4.4.2 del informe y tiene en cuenta estos puntos.
1.4	Sobre la atribución institucional	Otro aspecto metodológico merece atención, porque el Compliance Report atribuye a Patrimonio Natural decisiones institucionales homogéneas, sin embargo, Patrimonio Natural cuenta con diversas instancias de decisión con autonomía, alcances y	El MIR reconoce que la gobernanza del proyecto implica la gestión de relaciones institucionales complejas y que el informe evalúa y asigna responsabilidades institucionales por el incumplimiento relacionado con la queja. La mayoría de

		funciones distintas, además el programa Herencia Colombia implica la participación de diferentes entidades con instancias y sus propios mecanismos para la toma de decisiones. La existencia de desacuerdos interinstitucionales, las dificultades de coordinación o interpretaciones distintas sobre la implementación del Protocolo, no necesariamente demuestra una posición institucional única ni una política deliberada de incumplimiento. La gobernanza organizacional, supone la coexistencia de múltiples instancias con competencias diferenciadas, por lo que el análisis final debería reflejar esa complejidad institucional. Por lo tanto, endilgar a Patrimonio Natural la total responsabilidad en el diseño, estructuración, implementación y seguimiento del Mecanismo de Quejas y Reclamos del proyecto y de FPN, es desproporcionada, y más aún, teniendo en cuenta que este se encontraba en fase de preparación para su implementación.	las decisiones relativas a las conclusiones de incumplimiento normativo recayeron en el FPN y, por lo tanto, el análisis se centró en las medidas y responsabilidades institucionales del personal directivo del FPN. El informe constata el incumplimiento de otros actores en los que las pruebas cumplieron con el estándar de preponderancia. Las medidas correctivas recomendadas son acordes a la responsabilidad de la EE, la EA o la Secretaría.
2.1	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 Observación preliminar	Patrimonio Natural comparte plenamente que un mecanismo de atención de quejas constituye uno de los pilares fundamentales del Sistema de Gestión Ambiental y Social previsto por el Green Climate Fund para el proyecto HECO -GCF. Asimismo, reconoce que dichos mecanismos deben evolucionar permanentemente para responder a estándares internacionales, cada vez más exigentes en materia de protección de víctimas, prevención de represalias, confidencialidad y acceso efectivo a la justicia. No obstante, el Compliance Report parece asumir una premisa metodológica que no se desprende necesariamente de las políticas aplicables: la existencia de limitaciones en la implementación del mecanismo equivale automáticamente a un incumplimiento ("non-compliance") de las políticas del GCF, esta conclusión requiere un análisis más detallado.	El MIR coincide con el primer párrafo, pero no está de acuerdo con el último párrafo. Los argumentos y las metodologías para sacar sus conclusiones sobre el cumplimiento se explican con suficiente detalle en el informe.
	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 Observación preliminar	Las políticas del GCF no exigen que los mecanismos internos sean perfectos o infalibles. Exigen que las entidades cuenten con procedimientos razonables, que estos sean implementados de buena fe y que exista capacidad para identificar y corregir deficiencias durante la ejecución del proyecto. Desde esta perspectiva, el análisis debería distinguir entre: • La existencia del mecanismo; • Su grado de implementación; • Las oportunidades de mejora identificadas; • La eventual existencia de un incumplimiento material de las obligaciones aplicables.	El MIR no está de acuerdo con el último párrafo. En los argumentos y las metodologías para sacar sus conclusiones sobre el cumplimiento se considera la etapa de aplicación del MRQ en el informe.

		• y la autonomía e independencia de la organización en su normatividad. En el presente caso, el informe no desarrolla suficientemente la diferenciación entre las etapas mencionadas.	
2.2	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 Existencia objetiva del mecanismo institucional	Una primera cuestión consiste en determinar si Patrimonio Natural carecía de un mecanismo institucional para la atención de quejas relacionadas con violencia basada en género y SEAH, pues el reporte pareciera tratar de demostrar su inexistencia. Al respecto es importante precisar que desde el año 2022 y 2023 inició su proceso para la construcción de la Política y el protocolo para la prevención del Acoso Sexual en el ámbito laboral, y fue en el año 2024, en el que se desarrolló un proceso institucional orientado a fortalecer sus sistemas internos a través de las siguientes acciones: • la elaboración y aprobación del Protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género; • la creación formal de la Mesa para la Prevención de Violencias Basadas en Género; • la definición de rutas de atención; • la incorporación de principios de confidencialidad; • la creación de procedimientos para recepción de reportes; • la realización de procesos de capacitación institucional; • la definición de funciones específicas para los integrantes de la Mesa. Estos elementos son consistentes con los componentes mínimos que las políticas del GCF esperan encontrar en un mecanismo institucional. Por lo tanto, la discusión no debería centrarse en la inexistencia del mecanismo, sino en su nivel de madurez y en la eficacia de su implementación. Esta distinción resulta jurídicamente relevante, pues las obligaciones derivadas de la Política Ambiental y Social y de la Performance Standard 1 se orientan a garantizar la existencia y funcionamiento razonable de sistemas de gestión, no a exigir resultados perfectos o ausencia absoluta de deficiencias.	El MIR describe los esfuerzos del FPN para cumplir con la política del GCF y tiene en cuenta las pruebas de ello cuando evalúa las medidas que empezaron en septiembre de 2024, que no lograron activar la respuesta correspondiente según el Protocolo institucional ante las acusaciones expresadas de violencia de género/EAAS. Se concluye que hubo incumplimiento, ya que las pruebas indican que los esfuerzos de buena fe del FPN para respaldar un Protocolo se vieron comprometidos y, en su lugar, dichos esfuerzos se redirigieron hacia la toma de represalias contra la especialista en género. El MIR concluye que las pruebas indican que los esfuerzos del FPN por ofrecer un MRQ con perspectiva de género, centrado en las víctimas no cumplía, en ese momento, con la política del GCF, y que era poco probable que las medidas voluntarias del FPN lograran que el proceso cumpliera con dicha política.
2.3	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 El Compliance Report parece evaluar el	Otro aspecto que merece una precisión importante es el estándar temporal utilizado por el IRM. Toda vez que, buena parte de las conclusiones del informe se construyen a partir de hechos ocurridos, en algunos con anterioridad a la obligación de implementar las políticas del GCF.	El MIR evaluó todas las pruebas que eran de importancia para la queja, incluidas aquellas que antecedieron al proyecto HECO, si correspondía. Esta evaluación de una amplia variedad de pruebas se refleja en el informe final.

	mecanismo con un estándar retrospectivo	Esto introduce un sesgo retrospectivo, en el que las decisiones institucionales no se analizaron considerando la información objetivamente disponible para Patrimonio Natural en el momento en que debían adoptarse las decisiones, y se hizo con base en información reconstruida posteriormente, entre otros, como el caso de las entrevistas que fueron realizadas por el IRM meses después.	
2.4	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 Valoración de la evidencia documental	El Compliance Report concede un peso considerable a las entrevistas realizadas durante la investigación, sin embargo, la respuesta institucional aportó una cantidad significativa de evidencia documental que acredita actuaciones concretas desarrolladas por Patrimonio Natural, entre ellas: • actas de aprobación del Protocolo; • actas de creación de la Mesa; • registros de reuniones; • comunicaciones institucionales; • cronogramas de capacitación; • protocolos internos; • registros de implementación; • documentos de fortalecimiento institucional. Estos documentos fueron elaborados de manera contemporánea a los hechos y constituyen evidencia objetiva de que Patrimonio Natural desarrolló acciones encaminadas a implementar el sistema previsto. Sin desconocer el valor de la prueba testimonial, resulta necesario reconocer que la evidencia documental contemporánea posee un valor particularmente relevante para reconstruir la secuencia cronológica de las actuaciones institucionales. La versión final del Compliance Report debería reflejar de manera más equilibrada ambos tipos de evidencia y darles el peso probatorio que le corresponde a cada uno, es decir tanto a lo documental, como lo testimonial.	Entendido. Esta evaluación de una amplia variedad de pruebas se refleja en el informe final.
2.5	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 Implementación progresiva versus incumplimiento	Las políticas del GCF incorporan un enfoque basado en mejora continua. Especialmente en organizaciones que se encuentran fortaleciendo sus capacidades institucionales, resulta indispensable que la implementación de nuevos protocolos atraviese fases sucesivas de aprendizaje, ajuste y consolidación. En este caso, el propio expediente demuestra que durante el año 2024 Patrimonio Natural se encontraba precisamente desarrollando un proceso de institucionalización del sistema de prevención y atención de VBG. El hecho de que durante esa etapa inicial se hayan identificado aspectos susceptibles de fortalecimiento no implica	Entendido. Se trató en la respuesta anterior.

		necesariamente que Patrimonio Natural hubiera incumplido sus obligaciones fundamentales. Por el contrario, evidencia que el sistema estaba siendo construido, puesto en funcionamiento y ajustado conforme avanzaba su implementación.	
2.6	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 Responsabilidad compartida en la implementación	El Compliance Report concentra gran parte del análisis sobre Patrimonio Natural, sin embargo, el diseño institucional del Proyecto HECO distribuía responsabilidades entre varios actores: • Patrimonio Natural como Entidad Ejecutora; • WWF-COL como Entidad ejecutora; • PNNC • WWF-US como Entidad Acreditada; • la Secretaría del GCF; • consultores especializados; • asistencia técnica externa. La propia lógica del modelo fiduciario del GCF parte de la existencia de responsabilidades compartidas para asegurar la correcta implementación de las salvaguardas. En consecuencia, cualquier análisis de cumplimiento debería distinguir claramente: • obligaciones exclusivas de Patrimonio Natural; • obligaciones de supervisión de WWF-US; • obligaciones de seguimiento de la Secretaría del GCF. La falta de esta diferenciación puede conducir a atribuir a la Entidad Ejecutora responsabilidades que el propio marco normativo asigna parcialmente a otros actores.	En el informe se evalúa y asigna responsabilidades institucionales por el acto de incumplimiento en relación con la queja. La mayoría de las decisiones relativas a las conclusiones de incumplimiento normativo recayeron en el FPN y, por lo tanto, el análisis se centró en las medidas y responsabilidades institucionales del personal directivo del FPN. El informe constata el incumplimiento de otros actores en los que las pruebas cumplieron con el estándar de preponderancia.
2.7	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 La actuación de la Especialista de Género como parte del sistema institucional	El Compliance Report analiza el funcionamiento del mecanismo como si la responsabilidad de su implementación recayera exclusivamente sobre la administración de Patrimonio Natural, pero, la evidencia documental muestra que la Especialista de Género desempeñaba un rol central en la operación del propio sistema. El Protocolo le asignaba funciones específicas dentro de la Mesa para la Prevención de Violencias Basadas en Género, incluyendo la recepción inicial de información, el apoyo en la documentación de los casos, la activación de rutas de atención y la coordinación técnica del mecanismo.	Entendido. En el informe, el MIR consideró una amplia variedad de pruebas, que demuestran que el acto de incumplimiento con la política del GCF se relaciona precisamente con el hecho de que la especialista en género y EAAS que el FPN había designado para que se encargara de la aplicación del Protocolo recomendó medidas que se exigían en virtud del Protocolo del FPN como respuesta a las acusaciones de violencia de género/EAAS que el personal directivo del FPN rechazó.

		Esto no significa trasladar la responsabilidad institucional a una persona, sino reconocer que la implementación del mecanismo descansaba en un modelo de gestión compartida, que también permitía preguntarse si la profesional era la idónea para el relacionamiento a una escala local donde hay mayor resistencia a la implementación de las políticas. En este contexto, el análisis del IRM debería valorar también si las dificultades observadas obedecieron exclusivamente a fallas estructurales del mecanismo o si estuvieron influenciadas por circunstancias operativas, limitaciones propias de una etapa temprana de implementación o dificultades en la coordinación entre los distintos integrantes de la Mesa.	El MIR no halló suficientes pruebas que respaldaran el argumento del FPN de que la conducta del especialista en género y EAAS presentaba riesgos para el proyecto HECO. En el informe, se ofrecen más detalles sobre cómo se consideraron los diferentes factores contextuales y operacionales para determinar el acto de incumplimiento y se asignaron las responsabilidades con respecto a la medida correctiva.
2.8	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 1 Propuesta de ajuste a la conclusión del Hallazgo 1	Con fundamento en las consideraciones anteriores, Patrimonio Natural propone que la conclusión del informe sea reformulada para reflejar no solamente las áreas de mejora de FPN, sino también la buena fe de la Entidad Ejecutora y de manera más precisa la evidencia disponible, en lugar de afirmar que existió un incumplimiento generalizado de las políticas del GCF y asumir negligencias por parte de la entidad, como evitar las investigaciones, el minimizar las situaciones o bloquear la implementación y el funcionamiento del GRM y del Protocolo de Género, por lo tanto, el informe podría concluir que: *"La investigación identificó oportunidades significativas para fortalecer la implementación del mecanismo de atención de quejas y del Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género, particularmente en aspectos relacionados con la documentación de casos, la activación oportuna de procedimientos, la claridad de roles, la protección frente a represalias y la consolidación de capacidades institucionales. No obstante, la evidencia también demuestra que Patrimonio Natural había iniciado la implementación de un marco institucional orientado al cumplimiento de las políticas del GCF, el cual se encontraba en un proceso de consolidación y fortalecimiento durante el período objeto de revisión."* Esta redacción mantiene el carácter crítico del informe, reconoce las áreas de mejora y preserva el objetivo de aprendizaje institucional, pero evita equiparar automáticamente un proceso de implementación imperfecta con un incumplimiento pleno de las obligaciones de la Política Ambiental y Social, la Política de Género y las Performance Standards del GCF.	Entendido. Sin embargo, el MIR se mantiene firme en su conclusión de que a pesar de los esfuerzos del FPN por diseñar y aplicar medidas de mitigación de la violencia de género/EAAS durante varios años, las medidas que se tomaron durante el primer año de aplicación de la propuesta FP203 no cumplían con la política del GCF. El MIR reitera que una conclusión sobre el incumplimiento no es inconsistente con un proceso de mejora continua y aprendizaje institucional.
3.1	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 Consideraciones preliminares	Patrimonio Natural reitera su compromiso inequívoco con la prevención, atención y sanción de cualquier forma de violencia basada en género "VBG", explotación, abuso y acoso sexual "SEAH". Patrimonio Natural reconoce que estos riesgos requieren mecanismos institucionales eficaces, accesibles, confidenciales y centrados en las personas afectadas. Este compromiso no surgió como consecuencia de la presente reclamación, sino que antecede a ella y se materializó en la decisión institucional de crear establecer un protocolo específico, conformar una Mesa de Género, desarrollar	Entendido.

		procesos de capacitación y destinar recursos humanos y financieros para fortalecer las capacidades institucionales en esta materia. Precisamente porque Patrimonio Natural comparte los objetivos perseguidos por las políticas del GCF, considera importante que la evaluación del IRM diferencie entre la existencia de limitaciones en la implementación de un sistema en proceso de consolidación y la conclusión de que Patrimonio Natural incumplió sus obligaciones de manera generalizada.	
3.2	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 El Compliance Report parece equiparar la existencia de reportes con la obligación automática de iniciar investigaciones formales	Uno de los principales fundamentos del Hallazgo 2 consiste en afirmar que Patrimonio Natural no investigó adecuadamente aproximadamente dieciocho (18) incidentes relacionados con violencia basada en género, sin embargo, el expediente evidencia que dicha cifra no corresponde necesariamente a dieciocho denuncias formales, ni a dieciocho hechos corroborados, ni a dieciocho casos individualizados susceptibles de ser tramitados mediante un procedimiento disciplinario. La propia respuesta institucional señaló que el número parece derivarse de una agregación de diferentes fuentes de información, incluyendo entrevistas, instrumentos diagnósticos, percepciones individuales y referencias indirectas obtenidas durante el proceso de investigación. Por lo tanto, las percepciones derivadas de diferentes fuentes, no pueden equipararse automáticamente a una denuncia individual susceptible de investigación formal, pues ambos instrumentos cumplen finalidades distintas. Las encuestas organizacionales permiten identificar tendencias y riesgos institucionales; los procedimientos de investigación requieren, por regla general, la identificación de hechos mínimamente individualizables que permitan garantizar el debido proceso tanto de quien denuncia como de la persona eventualmente señalada	El MIR no intentó investigar ni corroborar los presuntos hechos de EAAS e incluyó el número de casos potenciales para representar el rango de quejas potencialmente elegibles que se identificaron en el transcurso de la investigación. La preponderancia de las pruebas sugiere que, al menos, algunos casos merecían ser investigados conforme a los requisitos del GCF, pero el MIR no halló pruebas de que se hubiese llevado a cabo una investigación formal que cumpliera con los requisitos del GCF. Recae sobre el FPN la carga de la prueba para demostrar cómo llegó a la conclusión de que no era necesario realizar una investigación. El MIR no halló pruebas suficientes que respaldaran este argumento.
3.3	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 El estándar aplicable exige medidas razonables, no investigaciones indiscriminadas	El Compliance Report parece asumir que toda información relacionada con posibles conductas de VBG debía conducir necesariamente a la apertura de investigaciones formales. No obstante, las políticas del GCF, así como los estándares internacionales sobre gestión de denuncias, requieren que las organizaciones desarrollen mecanismos y procedimientos proporcionales para valorar la información disponible y definir la respuesta más adecuada según la naturaleza, el nivel de detalle y la verificabilidad de los hechos conocidos. En la práctica, los mecanismos institucionales distinguen entre: • Consultas; • Solicitudes de orientación; Reportes informales; • Alertas preventivas;	En el informe se abordan los principios sobre los que se basaron el diseño y la aplicación del mecanismo de reclamación centrado en las víctimas y con perspectiva de género. La distinción entre los distintos tipos de insumos en torno a un MRQ es menos relevante que el número de quejas de alto riesgo que se recibieron y las pruebas de si el MRQ era un instrumento adecuado para responder a dichas quejas. En la práctica, el MIR halló que el MRQ institucional del FPN no cumplió con los requisitos normativos del GCF.

		• Denuncias formales; • Quejas susceptibles de investigación. Cada una de estas categorías puede activar respuestas institucionales y la realización de distintos procesos. El Compliance Report no desarrolla suficientemente esta diferenciación, lo cual conduce a valorar como una omisión la ausencia de investigaciones formales respecto de información que, en algunos casos, podía no reunir los elementos mínimos necesarios para iniciar un procedimiento con garantías para todas las partes involucradas.	
3.4	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 Patrimonio Natural sí adoptó medidas institucionales frente a los riesgos identificados	El análisis del IRM concentra su atención en las investigaciones individuales, y, la respuesta institucional demuestra que, paralelamente, Patrimonio Natural implementó medidas organizacionales dirigidas precisamente a reducir los riesgos identificados. Entre ellas pueden destacarse, así: • fortalecimiento del Protocolo; • revisión de procedimientos; • funcionamiento de la Mesa de Género; • nuevas jornadas de capacitación; • revisión de roles; • acompañamiento de expertos externos; • fortalecimiento posterior del sistema de gestión. Estas actuaciones reflejan una respuesta institucional orientada al fortalecimiento preventivo del sistema, la cual también constituye una forma válida de gestión del riesgo conforme a los principios de mejora continua que inspiran las políticas del GCF.	El informe refleja la consideración del MIR de todas las medidas que tomó el FPN para gestionar el riesgo de violencia de género/EAAS sobre las que disponía de información.
3.5	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 Riesgo de interpretar retrospectivamente la información disponible	El Compliance Report fue elaborado con base en información recopilada durante varios meses de investigación, y las decisiones cuestionadas fueron adoptadas por Patrimonio Natural en momentos distintos, con niveles de información necesariamente más limitados. En consecuencia, para determinar si existió incumplimiento resulta indispensable reconstruir cuál era la información objetivamente disponible para Patrimonio Natural al momento de adoptar cada decisión. No resulta metodológicamente adecuado valorar las decisiones adoptadas en los años 2024 y 2025, utilizando como parámetro el conocimiento acumulado durante toda la investigación desarrollada posteriormente por el IRM. La aplicación de un enfoque	El MIR rechaza la aseveración de que las pruebas sobre las que se basó una conclusión sobre el incumplimiento dista de la información de la que disponía el personal directivo del FPN en ese momento.

		retrospectivo puede generar una percepción de inevitabilidad que no refleja las condiciones reales bajo las cuales actuaron los responsables institucionales.	
3.6	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 Sobre la valoración de la evidencia documental	Patrimonio Natural observa que el Compliance Report concede un peso considerable a testimonios obtenidos durante entrevistas confidenciales. Sin desconocer el valor de esta información para comprender el contexto organizacional, considera que la valoración probatoria debería incorporar con igual intensidad la documentación institucional producida contemporáneamente a los hechos. Actas, comunicaciones internas, registros de capacitación, cronogramas, protocolos, decisiones administrativas y demás documentos aportados permiten reconstruir de manera objetiva la evolución del sistema institucional y las actuaciones desarrolladas frente a las situaciones conocidas en cada momento. La integración equilibrada de ambas fuentes de información contribuiría a una reconstrucción más completa y objetiva de los hechos analizados.	Entendido. Se trató en el comentario anterior.
3.7	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 Sobre la obligación de proteger tanto a las personas denunciantes como a las personas señaladas	Las políticas del GCF promueven un enfoque centrado en las personas afectadas por conductas de VBG y SEAH. No obstante, dicho enfoque debe coexistir con principios fundamentales de imparcialidad, confidencialidad y debido proceso. La apertura de una investigación formal implica consecuencias relevantes para todas las personas involucradas. Por ello, la determinación de iniciar un procedimiento requiere una valoración razonable sobre la suficiencia de la información disponible, evitando tanto la inacción institucional como la apertura de investigaciones carentes de elementos mínimos que puedan comprometer los derechos de terceros, atendiendo la sensibilidad y el respeto por quienes en algún momento se ha visto inmersos en alguna situación relacionada con VBG. Este equilibrio constituye uno de los principales desafíos de cualquier mecanismo institucional de atención de quejas y merece ser reconocido expresamente en la evaluación final.	Conforme a la política del GCF, los intereses de la víctima deben ocupar el primer lugar en cualquier respuesta institucional a una acusación de violencia de género o EAAS, aunque tiene en cuenta los derechos de todas las partes involucradas a la hora de abordar las acusaciones, entre otros criterios. El MIR no encontró pruebas de que el FPN haya seguido un proceso deliberativo formal para aplicar estos criterios en la decisión de investigar los presuntos hechos de EAAS. Tampoco pudo el MIR determinar si las partes interesadas comprendían estos criterios y cómo se aplicaron en las decisiones relacionadas con las quejas sobre EAAS. Si bien el requisito de un MRQ centrado en la víctima otorga mayor peso al testimonio de esta en comparación con el de otras partes, las pruebas demuestran casos en los que las decisiones favorecen los puntos de vista de los acusados. La conclusión del MIR respecto del incumplimiento se basa en el proceso de un MRQ que era desequilibrado, improvisado y sin rendición de cuentas.
3.8	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 2 Propuesta de ajuste a la conclusión del Hallazgo 2	Patrimonio Natural propone que la conclusión correspondiente sea reformulada en los siguientes términos: *"La investigación identificó oportunidades relevantes para fortalecer los criterios de valoración inicial de reportes relacionados con violencia basada en género y SEAH, así como para documentar de manera más consistente las decisiones adoptadas respecto de la activación o no de procedimientos formales. Así mismo, la evidencia también demuestra que Patrimonio Natural había desarrollado e implementado un conjunto de medidas institucionales orientadas a la prevención, capacitación y fortalecimiento progresivo de su sistema de gestión, por lo que las deficiencias identificadas deben entenderse en el contexto de un proceso de consolidación institucional y no necesariamente como evidencia suficiente de un incumplimiento generalizado de las obligaciones previstas en las políticas del GCF."*	Entendido. El MIR mantiene la conclusión tal como está redactada.

4.1	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3 Observación preliminar	Patrimonio Natural reconoce que se debe procurar por un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo, particularmente en proyectos financiados por organismos multilaterales donde la gestión adecuada de riesgos sociales constituye un componente esencial de la gobernanza institucional. Patrimonio Natural comparte igualmente que las diferencias interpersonales, los desacuerdos profesionales o las tensiones propias de procesos organizacionales complejos deben ser gestionadas oportunamente para evitar que afecten el bienestar del personal o el cumplimiento de los objetivos institucionales. No obstante, el Compliance Report parece extender el alcance de estas premisas hasta concluir que existía una cultura institucional caracterizada por la tolerancia frente a conductas incompatibles con las políticas del GCF, conclusión que, a juicio de Patrimonio Natural, no encuentra un respaldo suficiente en la totalidad de la evidencia disponible, además, atenta contra la reputación de la Entidad Ejecutora. El expediente permite identificar la existencia de conflictos laborales, desacuerdos sobre estilos de liderazgo y dificultades de coordinación dentro del Proyecto HECO; sin embargo, ello no conduce necesariamente a demostrar la existencia de una cultura organizacional de represalias, retaliación o de desprotección institucional.	En el informe no se afirma que el FPN tiene una cultura de represalia, venganza o abandono, sino que las pruebas indican que sí se produjeron hechos de represalia contra la demandante. La carga de la prueba recae en el FPN para que demuestre lo contrario.
4.2	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3 El Compliance Report parece equiparar conflicto organizacional a incumplimiento institucional	Uno de los aspectos metodológicos que merece revisión consiste en la forma en que el informe interpreta las tensiones ocurridas dentro del equipo del Proyecto HECO-GCF. La implementación de un proyecto innovador, con múltiples entidades participantes, nuevos procedimientos, exigencias de los financiadores internacionales y la incorporación de un componente transversal de género, naturalmente, procesos de adaptación organizacional. La evidencia documental muestra que existieron diferencias respecto de: • la forma de implementar las capacitaciones; • el alcance del Protocolo; • la coordinación entre áreas; • las metodologías pedagógicas; • los mecanismos de seguimiento; • la interacción con el Comité Directivo. Estas diferencias fueron discutidas en espacios institucionales, documentadas en actas y abordadas mediante reuniones de retroalimentación. Desde la perspectiva de la gestión organizacional, la existencia de desacuerdos profesionales no constituye por sí misma evidencia de incumplimiento de las salvaguardas sociales. Por el contrario, en organizaciones complejas es esperable que existan debates y discusiones sobre metodologías, prioridades y estilos de liderazgo.	Entendido. En el informe se consideran las pruebas del desacuerdo y la tensión con respecto a la aplicación del Protocolo y al manejo de las presuntas acusaciones de EAAS, pero considera que dichas pruebas son insuficientes para justificar el trato de represalia que recibió la demandante tras sus esfuerzos por recomendar las medidas para investigar las acusaciones de EAAS que se habían presentado.

4.3	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3 Valoración del contexto organizacional	El Compliance Report concentra buena parte de su análisis en el Proyecto HECO. No obstante, Patrimonio Natural desarrolla simultáneamente múltiples proyectos financiados por diferentes cooperantes internacionales. La evidencia institucional demuestra que Patrimonio Natural cuenta con una trayectoria consolidada en la administración de programas de gran complejidad, incluyendo REM Visión Amazonía, Corazón de la Amazonía, GEF, KfW y otros mecanismos internacionales, sin que existieran antecedentes comparables respecto de deficiencias estructurales en materia de ambiente laboral o gestión de salvaguardas. Este contexto resulta relevante porque permite distinguir entre: • Dificultades particulares asociadas a un proyecto específico; y • Características permanentes de la cultura organizacional. El Compliance Report no desarrolla suficientemente esta diferenciación, se limita a insistir que en Patrimonio Natural existen situaciones de abuso y acoso generalizado.	La atención del MIR a los antecedentes del FPN fue apropiada dado el alcance de la investigación. En el informe se señalan todas las pruebas disponibles de los antecedentes del FPN, como la experiencia con los proyectos del FMAM. En el informe no se presentan conclusiones sobre la cultura institucional del FPN. El MIR no interrogó acerca de las declaraciones (positivas o de otra índole) que se hicieron sobre el personal directivo del FPN con respecto a otros proyectos, ya que el alcance de la investigación se limitó al proyecto del GCF.
4.4	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3 Sobre la interpretación de expresiones utilizadas por entrevistados	Uno de los elementos que recibe especial atención en el informe corresponde a referencias realizadas por algunos entrevistados calificando a la reclamante como una persona "apasionada", "feminista" o "inflexible". Patrimonio Natural considera que la interpretación otorgada a estas expresiones requiere mayor contextualización: En primer lugar, el expediente no identifica ningún documento institucional en el cual tales expresiones hubieran servido como fundamento para adoptar decisiones administrativas o laborales. En segundo lugar, dichas referencias provienen de apreciaciones individuales formuladas durante entrevistas realizadas meses después de los hechos y parecen describir estilos de interacción profesional, más que posiciones institucionales frente a la agenda de género. Finalmente, la propia trayectoria institucional contradice la hipótesis de una actitud adversa hacia la igualdad de género, pues Patrimonio Natural creó voluntariamente un cargo especializado, contrató una profesional con amplia experiencia en la materia, impulsó la elaboración del Protocolo, promovió procesos de capacitación y destinó recursos para fortalecer capacidades institucionales. Por lo que, atribuir a tales expresiones el carácter de evidencia de una cultura institucional discriminatoria y que usa como hecho determinador para la toma de decisiones.	El MIR presenta estas referencias como pruebas —aunque no es una fuente exclusiva de prueba— de las medidas para desviar la responsabilidad del conflicto interno con respecto a la aplicación del Protocolo hacia la demandante. El MIR halló que el uso constante de tal terminología indica una falta de comprensión del cumplimiento con respecto a las actividades protegidas en el entorno laboral y a la garantía de un MRQ centrado en las víctimas conforme a la política del GCF y los requisitos de la legislación nacional.
4.5	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3	El Compliance Report utiliza reiteradamente el concepto de "cultura organizacional". En efecto, desde la perspectiva de las ciencias de la administración, la cultura organizacional constituye un fenómeno complejo que no puede inferirse	El MIR no intenta indagar acerca de la cultura institucional del FPN ni hacer comentarios al respecto, tampoco efectúa una evaluación de la cultura como base para determinar el cumplimiento con la política del GCF. Sin embargo, el

	Sobre la existencia de una cultura organizacional	exclusivamente a partir de un conjunto limitado de testimonios relacionados con un único proyecto. La evaluación de una cultura institucional normalmente requiere considerar, entre otros elementos: • políticas internas; • prácticas históricas; • estructura de gobernanza; • composición del personal; • indicadores de rotación; • mecanismos disciplinarios; • procesos de capacitación; • sistemas de prevención; • comportamiento organizacional sostenido. La evidencia disponible muestra que Patrimonio Natural había implementado precisamente múltiples instrumentos orientados al fortalecimiento de dicha cultura institucional. Por ello, la existencia de conflictos dentro de un proyecto específico no resulta suficiente para concluir que Patrimonio Natural mantenía una cultura incompatible con las políticas del GCF.	MIR toma nota de la forma en que se refirieron otras personas a la cultura del FPN. El MIR evalúa las pruebas disponibles de las políticas, los procedimientos y las prácticas del FPN relativas a las cuestiones de cumplimento, que están bien documentadas en el informe.
4.6	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3 Sobre las presuntas represalias	Este constituye uno de los aspectos más delicados del Hallazgo, toda vez, que el Compliance Report parece construir una secuencia narrativa según la cual distintas decisiones administrativas, vacaciones, finalización del contrato, aspectos tecnológicos, pérdida de elementos de trabajo y relaciones interpersonales, formarían parte de un patrón de represalias, sin embargo, cada uno de estos hechos fueron aislados, y si, además se analiza individualmente la documentación institucional, claramente se identifican explicaciones administrativas independientes: • Suspensión temporal de vacaciones por necesidades operativas del proyecto; • Terminación del contrato por expiración del plazo fijo previamente pactado, conforme a los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo; • Incidente técnico relacionado con la configuración del equipo informático, documentado por el área de tecnologías;	El MIR no está de acuerdo con el argumento de que los hechos que llevaron a la no renovación del contrato de la demandante fueron actos aislados, no vinculados, sino, más bien, representaron un patrón de conducta institucional hacia la demandante que constituye represalia por participar en una actividad protegida. En el informe se explica por qué en la preponderancia de las pruebas, el MIR concluye que las pruebas indican una relación causal entre la recomendación de la demandante al FPN de que investigara las acusaciones de EAAS que se presentaron y las medidas que desembocaron en su no renovación del contrato. De lo contrario, el FPN tiene la obligación de demostrar lo contrario.

		• Respuesta institucional frente al reporte de pérdida de audífonos, sin atribución de responsabilidad a la colaboradora. La existencia de una explicación objetiva para cada actuación no excluye completamente la posibilidad de represalias; sin embargo, sí exige que la conclusión correspondiente se fundamente en evidencia adicional que demuestre un nexo causal entre dichas actuaciones y la actividad desarrollada por la reclamante. En la versión actual del informe, ese razonamiento causal no siempre aparece suficientemente desarrollado.	
4.7	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3 La importancia del análisis causal para la no renovación del contrato.	Uno de los principios básicos de cualquier evaluación de cumplimiento consiste en distinguir entre sucesión temporal y relación causal. El hecho de que no se renovara el contrato, no debe concluir que obedece a represalias, ni corresponde a una relación causal, porque se debe demostrar con un grado razonable de convicción lo siguiente: 1. Que la administración conocía los hechos. 2. Que la decisión cuestionada fue adoptada como consecuencia de dichos hechos. 3. Que no existía otra justificación objetiva suficientemente documentada. Patrimonio Natural considera que el Compliance Report no desarrolla de manera suficiente este análisis trifásico, y desconoce las razones de fondo que Patrimonio Natural tenía en configurar en un equipo de trabajo con las personas idóneas y con una mejor capacidad de relacionamiento para poder llevar a cabo la implementación de las políticas de la organización y del GCF. El hecho de que una decisión administrativa ocurra con posterioridad a otra circunstancia no implica necesariamente que haya sido motivada por ella. Para concluir que existieron represalias, el análisis debería demostrar.	El MIR ha hecho modificaciones mínimas al párrafo en cuestión, pero considera que tanto este como los párrafos anteriores reflejan plenamente el argumento del FPN de que los hechos descritos por la demandante no constituyen una explicación causal de la decisión de no renovar el contrato. El MIR se mantiene firme en sus conclusiones 2 y 3 sobre el acoso y las represalias en el lugar de trabajo.
	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 3 Propuesta de redacción alternativa	Se propone sustituir la conclusión del Hallazgo por un texto similar al siguiente: "*La investigación identificó tensiones significativas en el ambiente laboral del Proyecto HECO, así como oportunidades importantes para fortalecer los mecanismos institucionales de prevención de conflictos, gestión del talento humano, protección frente a represalias y resolución temprana de controversias. Así mismo, la evidencia examinada también demuestra la existencia de actuaciones institucionales dirigidas a gestionar dichos conflictos, así como explicaciones administrativas objetivas respecto de varias de las decisiones cuestionadas. En consecuencia, la evidencia disponible permite concluir la necesidad de fortalecer los sistemas institucionales de protección, sin que ello implique necesariamente acreditar la existencia de una política organizacional de*	Entendido. El MIR mantiene la conclusión tal como está redactada en el informe.

		represalias o una cultura institucional incompatible con las políticas del Green Climate Fund."	
5.1	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 Observación preliminar	El Compliance Report concluye que Patrimonio Natural no implementó adecuadamente su Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y, como consecuencia de ello, incumplió las obligaciones derivadas de la Política Ambiental y Social, la Política de Género y las Performance Standards del Green Climate Fund. Se reconoce de igual manera, que Patrimonio Natural está en un proceso de aprendizaje no sólo de implementación del protocolo sino de construcción, actualización y mejoramiento de este y de sus procesos. Secomparte que la implementación efectiva de estos instrumentos constituye una obligación esencial para toda entidad ejecutora. Sin embargo, considera que el análisis desarrollado por el IRM presenta una dificultad metodológica fundamental: evalúa el Protocolo principalmente a partir de los resultados obtenidos en determinados casos individuales, y que no estaban relacionados con la ejecución del proyecto, sin valorar de manera suficiente el proceso institucional de implementación, fortalecimiento y ajuste continuo que Patrimonio Natural desarrolló durante el mismo período. Las políticas del GCF no exigen únicamente resultados; también valoran la existencia de sistemas de gestión, mecanismos de mejora continua y capacidad institucional para corregir deficiencias identificadas durante la ejecución del proyecto.	El MIR supone que se refiere a la conclusión 5 en vez de a la conclusión 4. El MIR respalda la conclusión 5 y señala que el incumplimiento no es incompatible con el fortalecimiento y aprendizaje institucional. El hallazgo se basó en el análisis de una amplia variedad de pruebas, incluso se tuvieron en cuenta los esfuerzos del FPN por diseñar y adoptar una política y procedimientos para prevenir la violencia de género/EAAS y responder a estos casos, así como varias pruebas iniciales de dicha política y procedimientos (por ejemplo, casos de acusaciones de EAAS) que el FPN había abordado de forma incorrecta. Los métodos que empleó el FPN para llegar a esta conclusión se describen claramente en el informe.
5.2	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 El Protocolo debe evaluarse como un sistema de gestión y no únicamente por sus resultados	Desde la perspectiva de las salvaguardas del GCF, un protocolo constituye un componente de un Sistema de Gestión Ambiental y Social (Environmental and Social Management System – ESMS). Como todo sistema de gestión, debe analizarse considerando cuatro dimensiones: • Diseño institucional; • Implementación; • Monitoreo; • Mejora continua. El Compliance Report concentra buena parte de su análisis en las dificultades observadas durante la fase de implementación, sin embargo, dedica un espacio considerablemente menor a valorar los otros tres componentes. La evidencia documental demuestra que Patrimonio Natural avanzó en: • diseño normativo del Protocolo; • aprobación formal por las instancias competentes; • definición de responsabilidades;	Entendido. Véanse las respuestas anteriores sobre este punto.

		• creación de la Mesa de Género; • desarrollo de materiales pedagógicos; • jornadas de capacitación; • revisión posterior de procedimientos. Estas actuaciones reflejan un proceso institucional coherente con la lógica de mejora continua promovida por el GCF y una genuina voluntad de mejora y de reconocimiento de dicha oportunidad para avanzar en temas de género al interior de la entidad.	
5.3	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 El informe aplica un estándar de resultado y no de diligencia razonable	Uno de los aspectos conceptuales que merece revisión es el estándar utilizado para valorar la actuación institucional. El *Compliance Report* parece partir del supuesto de que la existencia de conflictos, diferencias o inconformidades durante la implementación constituye, por sí sola, evidencia de que el Protocolo no funcionó adecuadamente. Patrimonio Natural considera que esta conclusión resulta excesiva. Se reconoce que el Protocolo se encontraba en una etapa inicial de implementación y que era insuficiente, así como susceptible de ajustes y fortalecimiento continuo, y que los resultados alcanzados no hayan satisfecho las expectativas de la reclamante. Sin embargo, esto no permite concluir que existiera un incumplimiento generalizado de las obligaciones institucionales ni, mucho menos, que Patrimonio Natural hubiera permanecido inactivo o dejado de adoptar medidas para prevenir, atender y fortalecer progresivamente sus mecanismos de gestión. Por el contrario, la evidencia documental demuestra que la organización implementó diversas acciones de mejora antes, durante y después de los hechos objeto de análisis, en un proceso de fortalecimiento institucional continuo.	El MIR basó sus conclusiones en las pruebas de que el Protocolo no se aplicó correctamente en la respuesta a las acusaciones creíbles de EAAS que se presentaron. Se tomó nota del conflicto dentro del FPN durante este proceso, pero no fue contundente para llegar a una conclusión de incumplimiento. El acto de incumplimiento se basó en las pruebas de que la respuesta del FPN a las acusaciones presentadas de EAAS no cumplió con los requisitos normativos del GCF de ofrecer un MRQ con perspectiva de género, centrado en las víctimas, así como de las represalias contra la demandante.
5.3	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 El informe aplica un estándar de resultado y no de diligencia razonable	Sin embargo, desde la perspectiva de la gestión del riesgo, un sistema no se evalúa únicamente por la ausencia de incidentes. La verdadera pregunta debería ser: ***¿Patrimonio Natural adoptó medidas razonables, proporcionales y oportunas para prevenir, atender y corregir los riesgos conocidos?*** La evidencia permite responder afirmativamente respecto de numerosos aspectos. Patrimonio Natural: • creó capacidades institucionales nuevas; • destinó recursos específicos; • contrató una especialista dedicada exclusivamente al componente de género - proyecto HECO – GCF.	El MIR respalda la conclusión 4. El MIR considera que las decisiones del FPN de rehusarse a investigar las acusaciones presentadas de EAAS y de abordar incorrectamente otras reclamaciones relacionadas con la EAAS no cumplía con ninguno de los criterios sugeridos de un enfoque basado en los riesgos. Tales decisiones de subestimar hechos de alto riesgo se tomaron en contra del consejo de la especialista en género y EAAS que el FPN había contratado para que redactara el Protocolo y se encargara de su aplicación. Las represalias que el FPN tomó contra la especialista en género y EAAS destacan aún más la falta de una respuesta adecuada a la información sobre riesgos que se le comunicó debidamente al FPN.

		• desarrolló instrumentos inexistentes hasta ese momento; • fortaleció posteriormente dichos instrumentos. Estos elementos son consistentes con una actuación diligente, aun cuando la implementación hubiera presentado dificultades propias de un proceso organizacional en construcción.	
5.4	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 Sobre la interpretación de las actuaciones posteriores	El Compliance Report parece interpretar las acciones de fortalecimiento desarrolladas después de la reclamación como evidencia de que el sistema anterior era insuficiente. Patrimonio Natural propone una interpretación distinta. En los sistemas modernos de cumplimiento, la adopción de medidas correctivas posteriores constituye precisamente una manifestación del funcionamiento adecuado de los mecanismos de aprendizaje institucional. Las normas internacionales de compliance no esperan organizaciones inmóviles, esperan organizaciones capaces de: identificar riesgos, aprender, corregir, fortalecer controles. Desde esta perspectiva, las acciones posteriores desarrolladas por Patrimonio Natural deberían valorarse como evidencia positiva de compromiso institucional y no exclusivamente como reconocimiento implícito de incumplimientos anteriores, además desconociendo su actuar institucional y trayectoria.	Entendido. Véanse las respuestas anteriores sobre la evaluación del MIR de la diferencia entre aprendizaje institucional e incumplimiento de las políticas.
5.5	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 La implementación del Protocolo dependía de múltiples actores	Otro aspecto que requiere una valoración más equilibrada consiste en reconocer que la implementación efectiva del Protocolo no dependía exclusivamente de la Dirección Ejecutiva. El modelo institucional involucraba: • Talento Humano; • Mesa de Género; • Coordinaciones técnicas; • Comité Directivo; • Especialista de Género; • asesores externos; • ARL; • WWF-US.	El MIR concuerda en que existieron distintas interpretaciones en el FPN sobre aspectos fundamentales de cómo se debería aplicar el Protocolo. Entre estas distintas interpretaciones, es fundamental el proceso que se usó para aplicar los criterios de elegibilidad y determinar la respuesta a las quejas presentadas sobre EAAS. El MIR constató que este desacuerdo sobre estos temas, entre otros, fue principalmente entre la especialista en género y EAAS y el equipo de la Dirección Ejecutiva del FPN. Además, el equipo de la Dirección Ejecutiva del FPN tomó la decisión de no investigar las quejas presentadas de EAAS, de suspender las jornadas de formación sobre el Protocolo y es el responsable de la represalia contra la demandante.

		La interacción entre estos actores explica que durante la etapa inicial surgieran interpretaciones diferentes sobre competencias, procedimientos y alcance del Protocolo. Estas diferencias organizacionales son frecuentes durante la implementación de nuevos sistemas institucionales, lo que no constituye, por sí misma, evidencia suficiente para concluir un incumplimiento deliberado de las obligaciones del GCF.	
5.6	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 La respuesta institucional frente a los conflictos demuestra funcionamiento y no ausencia del sistema	El Compliance Report parece considerar que la existencia de desacuerdos internos demuestra que el mecanismo no funcionó. Sin embargo, la documentación institucional permite observar un fenómeno distinto. Los conflictos fueron objeto de: • reuniones específicas; • espacios de capacitación; • espacios de retroalimentación; • revisión del Protocolo; • consultas con la ARL; • ajustes metodológicos; • revisión de roles; • decisiones administrativas. Es decir, Patrimonio Natural respondió institucionalmente frente a las dificultades identificadas. *La discusión puede centrarse en si dichas respuestas fueron suficientes o no, pero resulta metodológicamente diferente afirmar que el sistema necesitaba fortalecerse a concluir que el sistema era inexistente o que incumplía integralmente las políticas del GCF.*	Véase la respuesta anterior sobre la importancia sustancial del conflicto para la conclusión del MIR y la conclusión consiguiente de que era poco probable que las medidas voluntarias del FPN corrigieran el manejo deficiente del Protocolo, abordaran las represalias en el lugar de trabajo o previnieran daños futuros.
5.7	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 El principio de mejora continua	Las políticas del GCF incorporan un enfoque dinámico. Este principio implica que los sistemas de gestión deben fortalecerse progresivamente conforme evolucionan: • el contexto del proyecto; • los riesgos identificados; • las capacidades institucionales; • las lecciones aprendidas. La evidencia demuestra precisamente esa evolución. Durante el período analizado Patrimonio Natural pasó de no contar con un sistema especializado de gestión de VBG a desarrollar uno que posteriormente continúa fortaleciéndose, desde la	Entendido. El MIR no está de acuerdo con la premisa de que las pruebas indican un proceso coherente con una interpretación razonable del aprendizaje institucional y la mejora continua.

		perspectiva del aprendizaje institucional, este proceso representa un resultado consistente con los objetivos perseguidos por el propio GCF.	
	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 4 Propuesta de reformulación del Hallazgo	Patrimonio Natural propone que la conclusión correspondiente sea ajustada en los siguientes términos: *"La investigación identificó que la implementación inicial del Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género presentó desafíos relacionados con la definición de roles, la aplicación uniforme de procedimientos y la documentación de determinadas actuaciones. Así mismo, la evidencia examinada demuestra igualmente que Patrimonio Natural había desarrollado un marco institucional específico para gestionar estos riesgos y adoptó medidas progresivas de fortalecimiento y mejora continua durante el período objeto de revisión. En consecuencia, las limitaciones observadas deben interpretarse como oportunidades de consolidación institucional dentro de un sistema en desarrollo, más que como evidencia suficiente de un incumplimiento generalizado de las obligaciones previstas en las políticas del Green Climate Fund."*	Entendido. El MIR mantiene la conclusión 5 tal como está redactada.
6.1	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 Observación preliminar	El Compliance Report concluye que WWF-US no ejerció adecuadamente su función de supervisión como Entidad Acreditada y que la Secretaría del Green Climate Fund tampoco desarrolló plenamente sus responsabilidades de debida diligencia durante la aprobación y seguimiento del Proyecto HECO. Patrimonio Natural valora positivamente que el IRM haya reconocido que la implementación de las salvaguardas sociales no depende exclusivamente de la Entidad Ejecutora. No obstante, considera que las conclusiones posteriores del informe no reflejan plenamente las consecuencias jurídicas derivadas de ese reconocimiento. Si el propio Compliance Report concluye que existieron deficiencias relevantes en la supervisión ejercida por WWF-US y limitaciones en la debida diligencia desarrollada por la Secretaría del GCF, resulta necesario analizar de qué manera dichas circunstancias influyeron sobre las capacidades institucionales disponibles para la Entidad Ejecutora durante el período objeto de revisión. El informe identifica responsabilidades compartidas, pero el razonamiento posterior continúa evaluando el desempeño de Patrimonio Natural como si hubiera actuado de manera aislada.	El MIR supone que se refiere a la conclusión 6 o 7 en vez de a la conclusión 5. Entendido. En MIR coincide con que el GCF, la EA y las EE comparten la responsabilidad del cumplimiento normativo. El MIR asignó la responsabilidad de las conclusiones sobre el incumplimiento en relación con las funciones y responsabilidades que se definen en la política del GCF y de conformidad con las pruebas existentes.
6.2	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 La arquitectura institucional del Green Climate Fund se fundamenta en responsabilidades distribuidas	Uno de los principios estructurales del modelo fiduciario del Green Climate Fund consiste en la distribución de responsabilidades entre diferentes niveles institucionales. En el Proyecto HECO coexistían, al menos, tres niveles claramente diferenciados: Primer nivel La Secretaría del Green Climate Fund. Responsable de: • aprobación del proyecto; • evaluación inicial; • definición de condiciones fiduciarias;	Entendido. El MIR evaluó las funciones y responsabilidades diferenciadas, en parte, sobre la base de las obligaciones específicas señaladas en el AAF y los acuerdos subsidiarios.

		• seguimiento estratégico. Segundo nivel WWF-US como Entidad Acreditada. Responsable de: • supervisión permanente; • verificación del cumplimiento de las salvaguardas; • acompañamiento técnico; • fortalecimiento de capacidades; • monitoreo del desempeño del ejecutor. Tercer nivel Patrimonio Natural como Entidad Ejecutora. Responsable de: • ejecución cotidiana del proyecto; • implementación de procedimientos; • administración del recurso humano; • aplicación operativa de las salvaguardas. Dicha arquitectura implica que las obligaciones no son independientes, son interdependientes.	
6.3	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 El principio de confianza legítima entre niveles institucionales	En sistemas internacionales de cooperación existe un principio ampliamente reconocido: La Entidad Ejecutora desarrolla sus actividades bajo la expectativa legítima de recibir orientación técnica, acompañamiento y supervisión permanente por parte de la Entidad Acreditada. Precisamente por ello el Green Climate Fund exige la existencia de Entidades Acreditadas. Su función no consiste únicamente en transmitir recursos financieros, también deben: • identificar debilidades institucionales; • advertir riesgos; • recomendar ajustes; • verificar la implementación; • apoyar el fortalecimiento institucional. Si el propio Compliance Report concluye que WWF-US no desarrolló plenamente estas funciones, resulta necesario reconocer que ello pudo limitar la oportunidad con la cual determinadas mejoras institucionales pudieron ser implementadas por Patrimonio Natural.	El MIR coincide con el punto principal sobre las funciones complementarias de la EA y la EE. El MIR halla que la EA no cumple con sus obligaciones de debida diligencia y supervisión. Sin embargo, el MIR también observa que las acciones del FPN demoraron la colaboración de WWF Estados Unidos en la aplicación de posibles medidas correctivas. El MIR no encontró pruebas de que el FPN haya solicitado apoyo técnico complementario a WWF Estados Unidos en relación con la aplicación del Protocolo, en especial, durante el período de profundos desacuerdos internos, cuando hubiese sido necesario recibir asesoramiento de la EA. El MIR también señala que es posible que el FPN no haya informado de inmediato a WWF Estados Unidos de las quejas presentadas de EAAS ni sobre las decisiones de personal vinculadas a la queja del MIR hasta que la demandante notificó a la EA.
6.4	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 El informe reconoce deficiencias de supervisión, pero no integra plenamente esa conclusión al análisis del ejecutor	Este constituye uno de los principales aspectos metodológicos que debería revisarse. El Compliance Report afirma que WWF-US: • no evaluó suficientemente las capacidades institucionales; • no verificó adecuadamente la implementación del GRM; • no realizó un seguimiento suficientemente profundo de determinados riesgos. Sin embargo, al analizar posteriormente el desempeño de Patrimonio Natural, el informe parece prescindir de esas mismas conclusiones, toda vez, que, desde una perspectiva sistémica ambas valoraciones deberían integrarse.	Entendido. En el informe se ofrecen las recomendaciones y los hallazgos debidamente diferenciados.

		Si la Entidad Acreditada no identificó oportunamente determinadas limitaciones, difícilmente puede concluirse que toda la carga del incumplimiento recaiga exclusivamente sobre la Entidad Ejecutora.	
6.5	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 La debida diligencia constituye un proceso continuo	Otro aspecto relevante consiste en precisar el concepto mismo de debida diligencia. La debida diligencia no es un acto único. Es un proceso permanente que comprende los siguientes elementos: • evaluación inicial; • acompañamiento; • seguimiento; • revisión; • fortalecimiento; • aprendizaje. La propia lógica del Green Climate Fund reconoce que los ejecutores fortalecen progresivamente sus capacidades mediante el acompañamiento de las Entidades Acreditadas, por ello resulta metodológicamente inadecuado analizar únicamente las actuaciones del ejecutor sin valorar la calidad del proceso de acompañamiento recibido.	Entendido. En el informe se señala que es posible que en el proceso de diligencia debida anterior se hayan pasado por alto oportunidades para identificar las medidas necesarias de fortalecimiento institucional de la EE en el diseño del ESMF, en especial, en relación con el ofrecimiento de un MRQ con perspectiva de género y centrado en las víctimas.
6.6	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 Patrimonio Natural respondió a las observaciones formuladas durante la ejecución	La evidencia documental demuestra que, una vez identificadas determinadas oportunidades de mejora, Patrimonio Natural desarrolló múltiples acciones orientadas a fortalecer: • el Protocolo; • el GRM; • la Mesa de Género; • los procedimientos internos; • los mecanismos de capacitación; • la documentación institucional. Estas actuaciones evidencian que Patrimonio Natural respondió positivamente a los procesos de supervisión y aprendizaje. En consecuencia, el análisis debería reconocer igualmente la capacidad institucional de adaptación demostrada durante la ejecución y la fase de implementación en la que se encontraba la entidad.	Véanse las respuestas anteriores del MIR sobre este tema.

6.7	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 El objetivo del sistema de acreditación	Las Entidades Acreditadas existen precisamente porque el Green Climate Fund reconoce que los ejecutores presentan diferentes niveles de madurez institucional. Si todas las entidades ejecutoras debieran poseer desde el inicio capacidades 100% implementadas y desarrolladas, esto llevaría a concluir que Patrimonio Natural debería estar plenamente consolidada en materia de salvaguardas internacionales, por consiguiente, la figura misma de la Entidad Acreditada perdería buena parte de su justificación. La existencia de procesos de fortalecimiento institucional constituye, por tanto, un elemento inherente al modelo de gobernanza del GCF.	Entendido.
6.8	RESPUESTA AL HALLAZGO No. 5 Propuesta de ajuste de la conclusión	Patrimonio Natural propone sustituir la conclusión correspondiente por una redacción similar a la siguiente: "La investigación identificó oportunidades relevantes para fortalecer la coordinación entre la Entidad Ejecutora, la Entidad Acreditada y la Secretaría del Green Climate Fund en materia de supervisión, acompañamiento técnico y fortalecimiento de capacidades institucionales. La evidencia demuestra que las responsabilidades relacionadas con la implementación de las salvaguardas sociales eran compartidas dentro de una estructura multinivel de gobernanza. En consecuencia, las limitaciones identificadas deben analizarse como el resultado de un proceso institucional que involucró distintos niveles de responsabilidad y aprendizaje, evitando atribuir de manera exclusiva a la Entidad Ejecutora deficiencias cuya prevención y corrección también formaban parte del mandato de supervisión de la Entidad Acreditada y del sistema de seguimiento del Green Climate Fund."	El MIR considera que en el informe se aborda adecuadamente esta inquietud.
6.9	Respuesta a la recomendación N°6.	Patrimonio Natural reitera su reconocimiento al mandato del Independent Redress Mechanism "IRM" como mecanismo independiente del Green Climate Fund encargado de evaluar el cumplimiento de las políticas y procedimientos aplicables a los proyectos financiados por el Fondo y de formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de los mecanismos de gestión ambiental y social. Compartimos plenamente la importancia de que las personas que consideren afectados sus derechos tengan acceso a mecanismos eficaces de reclamación y de que las entidades acreditadas adopten las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de represalia, discriminación o afectación derivada de la presentación de quejas. No obstante, Patrimonio Natural considera respetuosamente que la Recomendación 6, excede el alcance propio de una revisión de cumplimiento (Compliance Report), al incorporar determinaciones y medidas que corresponden al ámbito de decisión de las autoridades judiciales y administrativas competentes, particularmente cuando la reclamante ya interpuso una demanda ante la jurisdicción laboral colombiana.	El MIR con todo respeto disiente. El MIR informa a la Junta del GCF. En la recomendación 3 del MIR se detallan la compensación y las medidas no económicas que se aplican a los fines de reparación de las represalias en el lugar de trabajo. El MIR alude a la reparación en forma de compensación económica en consonancia con los principios de la legislación colombiana. Este nivel de especificidad es apropiado para que la Junta del GCF pueda valorar la gravedad del incumplimiento de las políticas e informar sus deliberaciones. El MIR no se pronuncia sobre el resultado de ningún proceso judicial nacional, y la recomendación no tiene ninguna repercusión jurídica en ello.
6.9.1	Respuesta a la recomendación N°6. Alcance del mandato del IRM en una revisión de cumplimiento	El mandato del IRM, conforme a las políticas del Green Climate Fund, consiste en determinar si actuó de conformidad con las políticas, procedimientos y salvaguardas aplicables, así como formular recomendaciones dirigidas a fortalecer el cumplimiento de dichas obligaciones. Desde esta perspectiva, el objeto de un Compliance Report es eminentemente institucional y preventivo. Su finalidad es evaluar el diseño, implementación y funcionamiento de los mecanismos institucionales y determinar si estos resultan consistentes con el marco normativo del Green Climate Fund.	**La diligencia debida del contexto jurídico e institucional nacional es un elemento necesario de la evaluación de cumplimiento del GCF.** La política del GCF y el AMA de WWF Estados Unidos exigen el cumplimiento con la legislación nacional aplicable, lo que comprende la legislación colombiana. El análisis del MIR del cumplimiento con la legislación nacional fue una respuesta obligatoria a las citas específicas de los requisitos legales nacionales que hizo la demandante, y se realiza como parte de su análisis sobre el cumplimiento de las políticas del GCF. La referencia del MIR a la legislación nacional es adecuada en los siguientes casos: (1) cuando el marco jurídico nacional ofrece un recurso

		En consecuencia, la revisión de cumplimiento no constituye un procedimiento judicial o arbitral destinado a establecer responsabilidades individuales, declarar la ilegalidad de actuaciones laborales, determinar la existencia de represalias o cuantificar perjuicios patrimoniales y no patrimoniales. Patrimonio Natural considera que mantener esta diferenciación resulta esencial para preservar la naturaleza y legitimidad del propio mecanismo de revisión de cumplimiento.	analítico útil para una cuestión específica de cumplimiento, o bien (2) cuando la legislación nacional complementa áreas específicas de las políticas AyS sobre las que las políticas del GCF no se pronuncian. La legislación colombiana ofrece un marco bien desarrollado —aunque no es exclusivo— para evaluar las represalias en el lugar de trabajo. El MIR sostiene que la EA y la Secretaría podrían haber realizado un análisis jurídico equivalente —y deberían haberlo hecho— como parte de la DDAS, dado que ya se había determinado que la situación de EAAS era una cuestión de alto riesgo en la aplicación del ESMF. Además, las entidades de ejecución deben cumplir con la legislación nacional tanto como entidades que se desempeñan en un determinado país y como parte de la política del GCF. El MIR se ha basado en el asesoramiento legal de un especialista externo para evaluar de qué manera las disposiciones jurídicas de Colombia eran pertinentes para la evaluación del cumplimiento con la política del GCF.
6.9.2	Respuesta a la recomendación N°6. Determinaciones sobre la existencia de represalias	La recomendación propone que se reconozca formalmente que la no renovación del contrato del demandante constituyó una represalia y que dicha actuación implicó un incumplimiento de la legislación nacional. Patrimonio Natural considera que esta afirmación desconoce los motivos que llevaron a la no renovación del contrato, con el único fin de poder contar con una persona idónea, con la capacidad de comunicarse asertivamente y de desarrollar la implementación de las políticas del GCF en un contexto local sensible y complejo. Simplemente atribuye una retaliación que nunca existió, basada en hecho que FPN cosidera aislados y tergiversados, presentando evidencia de ello. Teniendo en cuenta que, la reclamante ya activó las instancias judiciales en Colombia, corresponde a esta, determinar, entre otros, los siguientes: • los hechos relevantes; • la motivación de las decisiones adoptadas; • el nexo causal entre los hechos y la decisión contractual; • la existencia o no de otros factores concurrentes; y • la aplicación e interpretación de la legislación laboral colombiana. Por lo tanto, la determinación de estos elementos y su análisis ya corresponde a las autoridades judiciales competentes, con las facultades respectivas para practicar pruebas, garantizar el derecho de contradicción, valorar las pruebas y adoptar una decisión vinculante. *Por lo anterior, Patrimonio Natural considera que una revisión de cumplimiento no debería anticipar una conclusión definitiva sobre la existencia de represalias ni sobre la legalidad de decisiones laborales adoptadas por la entidad, teniendo en cuenta que la reclamante se está valiendo del mecanismo judicial.*	El MIR con todo respeto discrepa y se atiene al análisis que sustenta las conclusiones 2 y 5 y la recomendación 3. La conclusión sobre las represalias se encuentra dentro de las competencias del MIR y no pretende reemplazar los procesos jurídicos nacionales, sino brindarle a la Junta del GCF un indicativo adecuado de la gravedad de la queja y sus consecuencias para el cumplimiento del proyecto HECO, y la reputación de todas las personas involucradas. Tal valoración no impide que el proceso jurídico saque sus propias conclusiones.

6.9.3	Respuesta a la recomendación N°6. Existencia de un proceso judicial en curso	Como ya se informó, el caso específico de la reclamante ya es de conocimiento de la jurisdicción laboral colombiana. En consecuencia, corresponde al juez laboral determinar, con fundamento en la legislación nacional y mediante el procedimiento establecido: • si la decisión de no renovar el contrato fue o no ajustada al derecho; • si existieron represalias; • si se configuró un daño jurídicamente indemnizable; • si existe relación de causalidad entre los hechos alegados y la decisión contractual; y • cuáles son, en caso de ser procedentes, las medidas de reparación aplicables. La Recomendación 6 aborda precisamente estas cuestiones, al afirmar la existencia de represalias, concluir que se incumplió la legislación nacional y establecer un esquema detallado de reparación económica y moral. Patrimonio Natural considera que, dado que esto, ya se encuentra actualmente sometido a un juez, resulta conveniente que la versión final del informe evite formular determinaciones que puedan anticipar o interferir con el objeto del proceso judicial en curso. En consecuencia dicha recomendación no corresponde y se solicita que sea eliminada del informe. Esta observación no pretende limitar las competencias del IRM ni desconocer la importancia de sus recomendaciones, sino preservar la adecuada distribución de competencias entre los mecanismos de rendición de cuentas del Green Climate Fund y las autoridades jurisdiccionales nacionales y obedece también al interés de lareclamante que haya un pronunciamiento judicial.	El MIR concuerda con los fines diferenciados del proceso de revisión de la reclamación del GCF y la jurisdicción de los tribunales laborales nacionales en materia de resolución de casos de represalias en el lugar de trabajo. El GCF debe cumplir con las leyes nacionales. La conclusión del MIR busca que la Secretaría y la Junta del GCF pronuncien una decisión sobre las medidas correctivas recomendadas, independientemente del resultado del proceso jurídico nacional. El propósito de la decisión del MIR de consultar la legislación laboral colombiana fue obtener una descripción precisa del proceso, a fin de fundamentar un análisis sobre si el FPN cumplió con las disposiciones de la legislación nacional en los casos en que tales requisitos excedían a los del GCF. Las protecciones contra las represalias hacia los trabajadores que participaban en actividades protegidas son uno de esos ámbitos en los que la legislación colombiana es más explícita que la política del GCF. Por lo tanto, el MIR decidió hacer referencia a los requisitos de la legislación laboral nacional, además de las buenas prácticas internacionales. El MIR no está de acuerdo con que las conclusiones o recomendaciones del informe interfieran con el proceso judicial de Colombia.
6.9.4	Respuesta a la recomendación N°6. Cuantificación de daños y medidas de reparación	La recomendación establece una fórmula específica para calcular una compensación económica, incluyendo salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, actualización monetaria y una suma adicional destinada a reparar daños psicológicos, reputacionales y pérdida de oportunidades profesionales. Patrimonio Natural considera que estas determinaciones implican una valoración propia de un proceso de responsabilidad, en el cual deben analizarse aspectos tales como: • la existencia del daño; • su alcance; • la relación de causalidad; • la concurrencia de otros factores relevantes; • la prueba de los perjuicios alegados; y • la aplicación del régimen jurídico correspondiente. La determinación de estos elementos excede el objeto de una evaluación de cumplimiento y ya corresponde a las autoridades competentes conforme al ordenamiento jurídico aplicable. Para Patrimonio Natural el IRM debería limitarse a dar recomendaciones para la implementación e incorporación de mejoras a los	En respuesta a la solicitud de más información por parte de la Secretaría sobre los montos de la compensación y la aplicabilidad de cualquier acuerdo entre la demandante y el FPN, el MIR ha modificado la recomendación 3. El MIR es transparente sobre el procedimiento que se siguió para formular la conclusión y recomendación, que se basa en las buenas prácticas internacionales y se adecua a la legislación nacional. El MIR reitera respetuosamente que el nivel de detalle ofrecido en la recomendación 3 es necesario para informar a la Junta del GCF y garantizar que la reparación sea proporcional al daño.

		mecanismos, procedimientos y protocolos, y abstenerse de dar instrucciones específicas sobre el pago de indemnizaciones que asumen la existencia de una responsabilidad desconociendo el proceso de implementación y la buena fe de la entidad.	
6.9.5	Respuesta a la recomendación N°6. Acuerdo de transacción y renuncia de acciones	El IRM recomienda reconocer una compensación económica mediante la firma de un acuerdo de resolución "completo y definitivo", mediante el cual la reclamante renuncie a todos los reclamos, causas de acción y recursos legales relacionados con los hechos. Como ya se indicó, la reclamante ya presentó una demanda ante la jurisdicción laboral colombiana, mediante la correspondiente acción judicial, proceso que actualmente se encuentra en trámite. En consecuencia, ya no correspondería resolver la situación mediante un mecanismo alternativo de solución de controversias en los términos propuestos, ya que ya le corresponde a un juez valorar las pruebas y adoptar una decisión. Por lo anterior, Patrimonio Natural considera respetuosamente que esta recomendación debería ser retirada.	El MIR mantiene la recomendación 3, que se ha modificado en respuesta a la solicitud de más información por parte de la Secretaría sobre los montos de la compensación y la aplicabilidad de cualquier acuerdo entre la demandante y el FPN.
6.9.6	Respuesta a la recomendación N°6. Proporcionalidad y objeto de la recomendación	Patrimonio Natural observa que la Recomendación 6 incorpora medidas declarativas, restitutorias, indemnizatorias y transaccionales que parten de la premisa de que la responsabilidad institucional ya ha sido plenamente establecida. Sin embargo, al considerar que la finalidad de un Compliance Report consiste en evaluar el grado de cumplimiento de las políticas del Green Climate Fund y formular recomendaciones para fortalecer la gestión institucional. Desde esta perspectiva, las recomendaciones deberían mantener una relación directa con dicho objeto, priorizando medidas dirigidas a fortalecer los procedimientos internos relacionados con la implementación de las políticas ambientales y sociales, sin sustituir las competencias.	El MIR mantiene la recomendación 3, que se ha modificado en respuesta a la solicitud de más información por parte de la Secretaría sobre los montos de la compensación y la aplicabilidad de cualquier acuerdo entre la demandante y el FPN.
	Respuesta a la recomendación N°6. Proporcionalidad y objeto de la recomendación	1. Coherencia con el mandato del IRM y prevención de decisiones contradictorias Patrimonio Natural considera que las recomendaciones formuladas por el IRM deben guardar una relación de conexidad y proporcionalidad con el objeto de una revisión de cumplimiento. En la medida en que la controversia relacionada con la no renovación del contrato ya se encuentra sometida al conocimiento de la jurisdicción laboral, la emisión de recomendaciones que contienen conclusiones definitivas sobre la existencia de represalias, el incumplimiento de la legislación nacional y la procedencia de una indemnización específica podría generar el riesgo de anticipar valoraciones sobre materias cuya definición corresponde al juez competente. Por esta razón, respetuosamente se solicita que la recomendación se concentre en aquellos aspectos que forman parte del mandato propio del IRM, particularmente el fortalecimiento de los mecanismos institucionales de prevención, atención, investigación y seguimiento de denuncias, preservando al mismo tiempo la competencia de las autoridades nacionales para resolver las controversias	Véanse las respuestas anteriores sobre la importancia de la recomendación 3.

		individuales y determinar, cuando corresponda, la existencia de responsabilidad y las medidas de reparación aplicables.	
	Respuesta a la recomendación N°6. Proporcionalidad y objeto de la recomendación	En atención de lo anterior, Patrimonio Natural solicita respetuosamente que la Recomendación sea revisada para: 1. Limitar su alcance a recomendaciones orientadas al fortalecimiento del cumplimiento de las políticas y procedimientos del Green Climate Fund, evitando pronunciamientos que impliquen la declaración de responsabilidades individuales o la calificación definitiva de actuaciones laborales. 2. Sustituir las referencias al reconocimiento formal de represalias y al incumplimiento de la legislación nacional por recomendaciones encaminadas a fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, investigación y respuesta frente a denuncias de violencia basada en género, explotación, abuso y acoso sexual. 3. Eliminar las determinaciones relativas a la cuantificación de compensaciones económicas y daños extrapatrimoniales, por tratarse de materias cuya definición corresponde a la jurisdicción competente conforme al ordenamiento jurídico colombiano. 4. Abstenerse de incorporar condiciones relativas a acuerdos transaccionales o renuncias de acciones judiciales, en tanto tales decisiones corresponden exclusivamente a las partes involucradas y a las autoridades competentes. Las consideraciones expuestas en esta comunicación se desarrollan y sustentan de manera más amplia en el documento de respuesta al *Factual Review* del IRM, el cual se adjunta para su conocimiento junto con la documentación de soporte correspondiente.	El MIR no está de acuerdo y mantiene su postura sobre la recomendación 3.

Comentarios de la demandante

<table>
<tr><th></th><th>Ref./párr. núm. (borrador)</th><th>Comentario</th><th>Respuesta del MIR</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Recomendación 6, para. 180</td><td>Esta es la más importante porque es importante que GCF tenga esto para replantear la sugerencia de reparación, de manera que esta sugerencia esté acorde con lo que en realidad me tendría que pagar Patrimonio para que se pueda hacer una negociación.
Esto, parte no solo del concepto de la firma de abogados que ustedes contrataron, sino también de mi abogada y el cálculo de dineros que tendría que pagarme Patrimonio, el cual es el siguiente:
<table><tr><td>Concepto</td><td>Valor</td></tr><tr><td>Salarios y prestaciones (sin indexación)*</td><td>$340.008.676</td></tr><tr><td>Perjuicios morales (estimación)</td><td>$100.000.000</td></tr><tr><td>Daño a la vida de relación</td><td>$100.000.000</td></tr><tr><td>Subtotal</td><td>$540.008.676</td></tr><tr><td>Más indexación de salarios y prestaciones</td><td>A liquidar en sentencia</td></tr></table>· Liquidado a 36 meses.
Importante tener en cuenta
• La vida de relación y la indemnización por perjuicios morales es la misma independientemente de los meses liquidados en el primer ítem, que se liquidaría hoy en dólares en cuantía de 62.294 dólares estadounidenses hoy.
• No se están teniendo en cuenta los dineros correspondientes al pago de los aportes a Colsubsidio.
• Que una pretensión es el reintegro al cargo igual o uno similar lo cual se debe tener en cuenta en la indemnización.
• Que hay que pagarle honorarios a la abogada.
La petición a partir de esto, es que se considere este cálculo y se proponga una indemnización que esté acorde a esto, porque de lo contrario no sería posible aceptar el acuerdo que se propone en el numeral 180, y la verdad es que yo estaría dispuesta a aceptar el numeral 180 si este fuera más acorde con lo que realmente me tendría que pagar Patrimonio.</td><td>En respuesta a la solicitud de más información por parte de la Secretaría sobre los montos de la compensación y la aplicabilidad de cualquier acuerdo entre la demandante y el FPN, el MIR ha modificado la recomendación 3. En la recomendación 3 no se especifica un monto total de la compensación. El MIR no incluye indemnización punitiva en la recomendación (ni honorarios legales). En la recomendación 3 se incluyen dos categorías de compensación: por daños económicos y por daños no económicos. En la recomendación se considera que se deben efectuar los pagos de ambas categorías.</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Recomendación 6</td><td>En cuanto a lo no monetario, me pregunto si será posible que la carta de recomendación e incluso el certificado laboral, se haga directamente desde GCF, con el fin de no depender de Patrimonio, porque cualquier persona que me quiera contratar en un proceso de selección, podría llamar a Patrimonio, y aunque yo tuviera el certificado de ellos, ellos podrían decir por teléfono cosas que me hicieran perder el contrato.

Además, sería importante que dicho certificado laboral incluyera todo el tiempo que se reconocería también en el dinero de salarios, para que este enorme hueco en mi CV de no haber tenido empleo durante más de un año, no me afecte tanto en mi carrera.</td><td>Entendido. El GCF puede encargarse de la supervisión de las medidas correctivas que se detallan en la recomendación 3. El MIR supervisará la adopción de todas las recomendaciones aprobadas por la Junta del GCF.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Para. 21</td><td>“pero no estaba contemplada dentro de sus responsabilidades contractuales iniciales con respecto al proyecto HECO.”

Respuesta: hacer el protocolo sí era una responsabilidad del proyecto HECO, la razón es que dentro de mis funciones, en los primeros seis meses se tenía que hacer un mecanismo de quejas y reclamaciones con enfoque de género (ESMF, pág. 9.). Esto, aplicado a la normativa nacional de</td><td>El MIR ha revisado este y otros párrafos relevantes para aclarar cómo el proceso de elaboración del Protocolo se basó en la experiencia y el esfuerzo de la demandante.</td></tr>
</table>

		Colombia, se traducía en un protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual, el cual está contemplado en la ley 2365 de 2024. **Lo que iba más allá de lo establecido en mis funciones, era no crear el protocolo solo para HECO, sino crearlo para Patrimonio Natural como organización, y asumir funciones de género de la organización, no solo de HECO.**	
4	Para. 23	"personal. El demandante alega además que el FPN formuló acusaciones infundadas de conducta indebida hacia su persona" Esto es importante corregirlo, ya que esto surge luego de que yo me enteré por medio de GCF de los argumentos que da Patrimonio Natural, **pero es muy importante resaltar que mientras estuve trabajando allá NUNCA me hicieron ninguna acusación por mala conducta, ni ningún procedimiento disciplinario.**	Entendido. En el informe se trata esta aclaración (párr. 169), pero el MIR ha modificado el texto en cuestión para aclarar además que la demandante sostiene que el FPN no le comunicó directamente las acusaciones de conducta indebida en el lugar de trabajo ni llevó a cabo procedimientos disciplinarios.
5	Para. 68	"se revela que si el personal de SAS de cada EE recibe una queja de forma directa, sería responsable de presentar dicha queja a través de la infraestructura de atención y tramitación de quejas de PNNC, de manera que se procesen todas las quejas a nivel de proyecto de forma sistemática**" Esto es inviable cuando se trata de asuntos de género.** Primero porque la ley 2365 establece claramente que es la entidad que tiene relación laboral con el trabajador o personas afectadas, la que debe tramitar el caso conforme a ley. Y segundo porque atentaría contra el principio de confidencialidad de la queja que se debe garantizar por ley. Además, estaría vulnerando el derecho a la celeridad y la eliminación de barreras y procedimientos innecesarios que puedan alargar el trámite. **Por esto mismo era indispensable que se hiciera un protocolo específico para Herencia Colombia, que fue el que yo realicé.**	Si bien es relevante para el contexto más amplio del cumplimiento del MRQ del FPN, el MIR no pudo evaluar plenamente la viabilidad y el cumplimiento con la política del GCF en la tramitación de las quejas de EAAS a través de los canales de tramitación y admisión de quejas de PNNC como parte del MRQ propuesto a nivel de proyecto, en parte porque la propuesta revisada del MRQ del proyecto aún no estaba en funcionamiento durante el período de investigación. Por lo tanto, el MIR no ofrece una conclusión sobre este aspecto del desempeño del proyecto.
6	Para. 69	"El coordinador del MRQ registra las quejas que se reciben, les asigna su nivel de riesgo, lleva un seguimiento de las quejas en un registro en Excel y coordina con un Comité de Convivencia Laboral, que colabora con las decisiones de procedimiento en el tratamiento de las quejas no relacionadas con violencia de género o EAAS" **Esto es incompatible con la normatividad colombiana.** Sería considerado una revictimización, las denuncias por acoso sexual no pueden ser remitidas al comité de convivencia laboral. La sola propuesta ya indica que insisten en aplicar procedimientos contrarios a la normatividad, esto a pesar de que yo en varias ocasiones les expliqué a las personas de Patrimonio Natural por qué no se podía hacer.	En el informe no se describe el procedimiento del MRQ institucional del FPN en lo referente a las quejas de violencia de género/EAAS que se presentaron en el Comité de Convivencia Laboral institucional, sino más bien se señala cómo la Mesa de Género coordina con este comité si se reciben este tipo de quejas o cómo este determina que deben elevarse a la Mesa de Género conforme al Protocolo.
7	Para. 70	"El FPN indicó que antes de la actualización del Protocolo en 2024, no se había presentado ninguna queja relativa a la violencia de género/EAAS a través de los canales oficiales" **esto es un escondimiento de la verdad.** Ellos sí habían tenido denuncias y de hecho, echaron a un trabajador por este tipo de denuncias sin hacerle un debido proceso como indica la ley.	Entendido. En el informe de cumplimiento, que refleja la postura del FPN según lo comunicado al MIR, se aborda el tratamiento de hechos heredados.
8	Para. 71	"el demandante se encargó de los últimos pasos de su desarrollo, que dieron como resultado su aprobación" esto no es así. Ellos tenían un borrador del protocolo que no cumplía con la norma y **yo tuve que realizar el protocolo por completo.**	El MIR revisó el párr. 71 para indicar que el nivel de esfuerzo realizado para que el Protocolo cumpliera con la legislación colombiana fue más que una simple actualización.
9	Para. 77	"personal directivo del FPN describió la conducta del demandante en el ámbito de trabajo como "apasionada", "feminista", "extremista" e "inflexible". El FPN además alega que el demandante se desvió del texto previamente aprobado e impuso medidas inapropiadas para la organización de las jornadas. Esas descripciones de las dificultades en las relaciones interpersonales y en la gestión de conflictos quedaron registradas en las actas de las reuniones y posteriormente se utilizaron para justificar la no renovación del contrato del demandante." **Es muy importante que se destaque el hecho de que durante mi trabajo en Patrimonio Natural NUNCA se presentaron quejas en mi contra,** ni tampoco se hizo ningún proceso disciplinario. Y que el acta que crearon de esa reunión, la crearon sin contar conmigo, sin mi firma. **Y por lo tanto fue una excusa fabricada por ellos mismos tiempo después y para justificar su comportamiento.**	El MIR ha modificado este y otros párrafos pertinentes para indicar que el FPN no recibió ninguna queja formal en relación con la demandante ni inició procesos disciplinarios formales. El MIR observa que las inquietudes del FPN sobre la conducta laboral se describieron en las actas de la reunión del 12 de septiembre y en las entrevistas posteriores que llevó a cabo el MIR.
10	Para. 97	"El contexto de Colombia presenta desafíos particulares: "la violencia contra las mujeres es un problema de larga data; la creación de un MRQ con perspectiva de género es un requisito nuevo para la mayoría de las organizaciones en Colombia; y las reformas jurídicas correspondientes también son recientes" Esto es una excusa de Patrimonio Natural, que no tiene fundamento. Explico por qué: Desde la Ley 1010 de **2006,** las empresas e instituciones ya estaban obligadas a contar con mecanismos de prevención y con procedimientos internos, confidenciales y efectivos para atender el acoso laboral. De manera aún más específica, el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 ordenó a empleadores, contratantes y administradoras de riesgos laborales adoptar	El MIR ha modificado el párrafo pertinente y las referencias relacionadas con la Ley 2365.

		procedimientos adecuados y efectivos para tramitar quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Esta obligación fue desarrollada por el Decreto 4463 de **2011**, que incorporó expresamente el enfoque diferencial y de género, la confidencialidad, la prevención de la revictimización y el diseño de protocolos de recepción y remisión de quejas. Asimismo, las sentencias **T-265 de 2016, T-239 de 2018 y T-140 de 2021** consolidaron obligaciones institucionales de debida diligencia, protección frente a represalias y adopción de protocolos especializados. En consecuencia, la **Ley 2365 de 2024 no creó por primera vez estas responsabilidades, sino que actualizó, amplió y precisó un marco normativo vigente desde hacía más de quince años. Ya son 20 años desde que tienen esta obligación y no la cumplían.**	
11	FN 159	**Actas de la reunión de la Dirección Ejecutiva del FPN, 4 de septiembre de 2024. El MIR señala que los atributos del archivo de MS Word indican que este documento puede haber sido creado o modificado el 2 de mayo de 2025. Me gustaría saber a qué se refieren con esto.**	El pie de página se refiere a la observación del MIR de que la información del documento indica una fecha de creación del 2 de mayo de 2025 (meses después de la reunión del 4 de septiembre de 2024). Es posible que las actas se hayan vuelto a copiar en un nuevo documento antes de enviarlas al MIR, pero la fecha de creación también podría indicar que las actas se elaboraron meses después de que se llevara a cabo la reunión. El MIR no puede confirmar cuál de las dos situaciones es la correcta, pero señala la posible anomalía.
12	Para. 138	"El MIR entiende que la responsabilidad específica de los empleadores privados que no denuncian casos de violencia de género/EAAS es sobre todo de carácter civil y administrativo, y la responsabilidad penal solo se aplica en situaciones de encubrimiento activo —en virtud del artículo 446 del Código Penal— o complicidad en la conducta punible. Esto es inexacto, en el artículo 67 del CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL se ordena denunciar, y es la fiscalía la que decide si es o no delito. Además, Patrimonio tenía conocimiento de esto porque yo les mencioné dicha norma, la cual estaba de hecho en el mismo Protocolo.	El MIR comprende que, en virtud de la legislación colombiana, los empleadores privados están sujetos a un conjunto de obligaciones de distintos grados en relación con los hechos de violencia de género/EAAS. En primer lugar, en el artículo 67 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004) se establece el deber cívico de denunciar a la autoridad los delitos que deban investigarse de oficio, lo que comprende la mayoría de los delitos de violencia sexual y acoso sexual en el lugar de trabajo (artículos 205 y ss. y 210A del Código Penal). El incumplimiento de este deber cívico general no da lugar, por sí solo, a una responsabilidad penal directa por omisión de denuncia, salvo en circunstancias agravantes. En segundo lugar, en virtud del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, un empleador tiene (i) la obligación incondicional de informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, y (ii) la obligación condicional de remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición expresa de la víctima respetando su derecho a la intimidad. La responsabilidad específica de un empleador privado de no responder de manera adecuada a las situaciones identificadas de violencia de género/EAAS es principalmente de carácter administrativo —lo que comprende la imposición de sanciones por parte del Ministerio de Trabajo en virtud de la Ley 2365 de 2024— y civil, lo que comprende los posibles daños y perjuicios derivados del incumplimiento del deber de proporcionar un lugar de trabajo seguro y libre de acoso. La responsabilidad penal puede surgir en otras circunstancias, como (a) la responsabilidad por omisión en virtud del artículo 25 del Código Penal, en el que el empleador, que actúa en calidad de garante de sus empleados, no previene un evento lesivo que podía ser impedido, a pesar de tener esa obligación legal y la capacidad real para intervenir; y (b) el encubrimiento activo en virtud del artículo 446 del Código Penal o la participación en los delitos en cuestión. El MIR no profundizó en la investigación de estas obligaciones, puesto que estaban al margen del mandato del MIR para determinar el cumplimiento de un proyecto con las políticas aplicables del GCF (incluido el cumplimiento con la legislación nacional).

13	Para. 142	**Según la información que tengo, este informe realmente lo hicieron en octubre de 2025, es decir 8 meses después de que yo ya ni siquiera trabajaba en Patrimonio.** **También es falso que la capacitación fue rechazada. Que si es así, demuestren que yo la rechacé.**	Entendido. En el informe se aclara que el equipo de informática del FPN elaboró el informe inicial el 16 de octubre de 2024. Se llevó a cabo un análisis externo en noviembre de 2025.
14	Para. 147	"El FPN alega que el demandante expresó el deseo de dejar de participar en las actividades relativas a los asuntos de género y se apartó de las interacciones cotidianas con el resto de los integrantes del equipo de HECO." Esto es falso. Adjunto la evidencia de que seguí en trabajo constante con el equipo HECO, en asuntos de género. Y también destaco que entre octubre y enero estuve trabajando en conjunto: el protocolo de seguridad en campo, el mecanismo de quejas y reclamaciones con Parques y WWF, los términos de referencia de los contratos que estaban creando, el plan de acción de género, las recomendaciones al manual operativo, las sugerencias para la transversalización del enfoque de género en el programa y el informe anual. Todos los cuales implicaban siempre un trabajo en equipo.	Entendido. En el informe se señalan las pruebas inconsistentes en lo referente al argumento del FPN que llevaron a que la demandante se retirara de todas las responsabilidades laborales (párr. 174). Se ha modificado el párr. 143 a fin de que reflejara mejor las tareas que llevó a cabo la demandante.
15	Para. 166	Con respecto al riesgo de malas relaciones con población indígena, lo que ellos no mencionaron es que, de hecho, yo tuve una reunión con una gobernadora indígena que estaba en la población objetivo del programa y había tenido ya relación con Patrimonio Natural. Esta reunión, la programó el entonces especialista en comunicaciones de HECO [redacted] y estuvimos con la gobernadora [redacted] reunidos en la sede del OPIAC Bogotá, el 4 de julio de 2024. [redacted]	El MIR ha modificado el párrafo correspondiente para reflejar esta declaración.
16	Para. 180	**La compensación que tiene como tope 25.000 dólares, debería también tener establecido un mínimo, teniendo en cuenta el comportamiento fraudulento de Patrimonio, no sería extraño que dijeran que la compensación es de un dólar, y nadie les podría decir nada porque no está expreso un mínimo, pero sí un máximo.**	En respuesta a la solicitud de más información por parte de la Secretaría sobre los montos de la compensación y la aplicabilidad de cualquier acuerdo entre la demandante y el FPN, el MIR ha modificado la recomendación 3. Como se señala en el comentario anterior, en la recomendación no se define un monto máximo de la compensación.
17	Para. 226	"PNNC no asignó a especialistas en salvaguardas ni en género/EAAS durante el primer año de aplicación, lo que limitó la eficacia de las primeras capacitaciones de la EA sobre los requisitos normativos del GCF." Al respecto, quiero informar que aunque ellos no contrataron especialista en género, yo asumí la función de género de todo el programa, y **les hice varias sesiones de formación en enfoque de género y de socialización del protocolo y del plan de acción de género y las políticas de GCF sobre EAAS y protección a testigos; razón por la cual ellos sí tenían conocimiento sobre este enfoque. Adjunto las evidencias.**	Entendido.
18	Para. 256	"El MIR también destaca que las barreras lingüísticas y los compromisos contrapuestos pueden haber limitado la comunicación efectiva entre la dirección de género y salvaguardas de la EA y el especialista en género y EAAS de la PMU". Sin embargo me parece importante aclarar que todos los correos y comunicaciones con [redacted] fueron en inglés, y que en todas las reuniones en las que ella estuvo, llevaron a una persona que hiciera la traducción. Ella casi nunca estuvo en las reuniones, y cuando estuvo se iba temprano, o simplemente no había espacio suficiente para que yo pudiera expresar lo relacionado con el enfoque de género. Además, [redacted] siempre tuvo una gran desconexión, nunca sabía de qué le estaba hablando, me tocaba recordarle siempre una y otra vez en qué habíamos quedado, y no respondía a mis correos electrónicos ni mucho menos los mensajes de Whatsapp.	Entendido. En el informe se trata este punto.
19	Para. 265	Recomendación 4 (R.4) (Procedimientos mejorados de debida diligencia ambiental y social para las EE). Solo una observación: más allá de los estándares y protocolos que pueda tener WWF US para hacer la supervisión, el problema es simple: si no designan una persona de supervisión con la cual pueda haber una comunicación directa, fácil y atenta, no habrá protocolo que valga y seguirán sucediendo este tipo de situaciones, porque no hay realmente una supervisión. Además hay que tener presente que al menos en Colombia, las entidades implementadoras pueden dar la orden a sus empleados de no informar a la supervisión nada que ellos no quieran, y si la supervisión no tiene maneras de hacer un seguimiento constante, no importa el protocolo, simplemente no será	El MIR no pudo confirmar que el personal directivo recomendara al personal que ocultara a la EA la información sobre el desempeño en el proyecto HECO. En lo relativo al seguimiento y la supervisión de las salvaguardas y la aplicación de las actividades de género, véase el comentario anterior.

		efectivo. **En el caso de Patrimonio Natural, la instrucción que teníamos de parte del director, es que cualquier problema que tuviera el proceso se comunicaba a la coordinadora, no a WWF Estados Unidos, ya que se consideraría una traición al equipo ya demás un atentado contra la "confidencialidad". No en vano, aún sin estar trabajando allí, el director me mandó una carta para decirme que no podía compartir con ustedes las quejas que recibí porque sino sería demanda.** **Si a esto se le suma que [redacted] nunca me contestaba y que además me pidió sacar del informe el reporte que hice sobre lo sucedido; queda claro que yo hice incluso más de lo que podía, arriesgándome a represalias, y aún así no recibí ningún apoyo por parte de WWF, sino solo silenciamiento. El cual, no hay que olvidar, fue ratificado con la resolución de su investigación a mi queja, en la cual salió bien librado Patrimonio.**	

Anexo IX. Figuras, tablas y cuadros de texto

Figura 1. Mosaicos del proyecto HECO en Colombia (Fuente: WWF Estados Unidos, proyecto FP203)

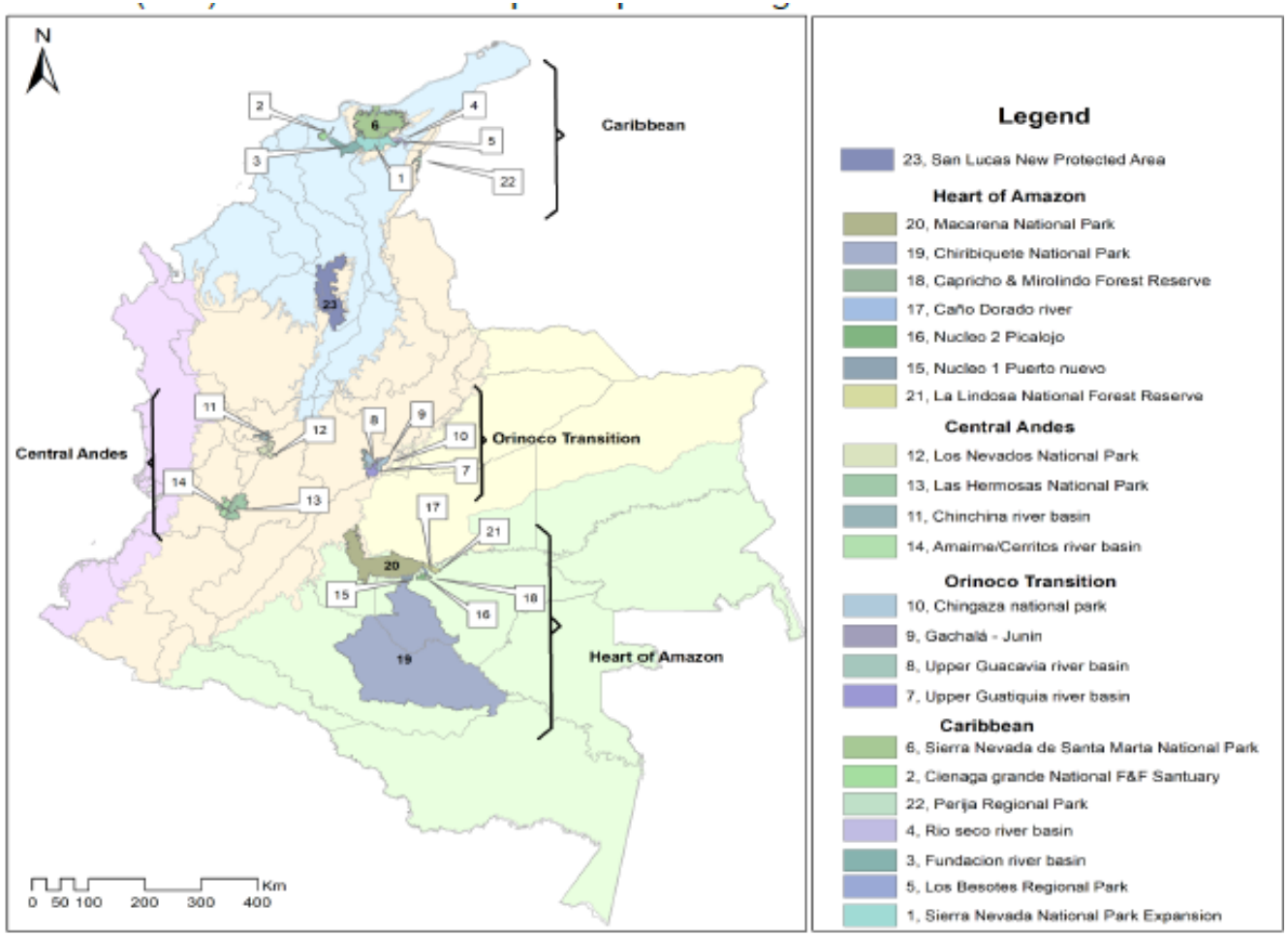


Figura 2. Flujo de fondos y arreglos contractuales para la ejecución del proyecto HECO (Fuente: Propuesta de financiación FP203)

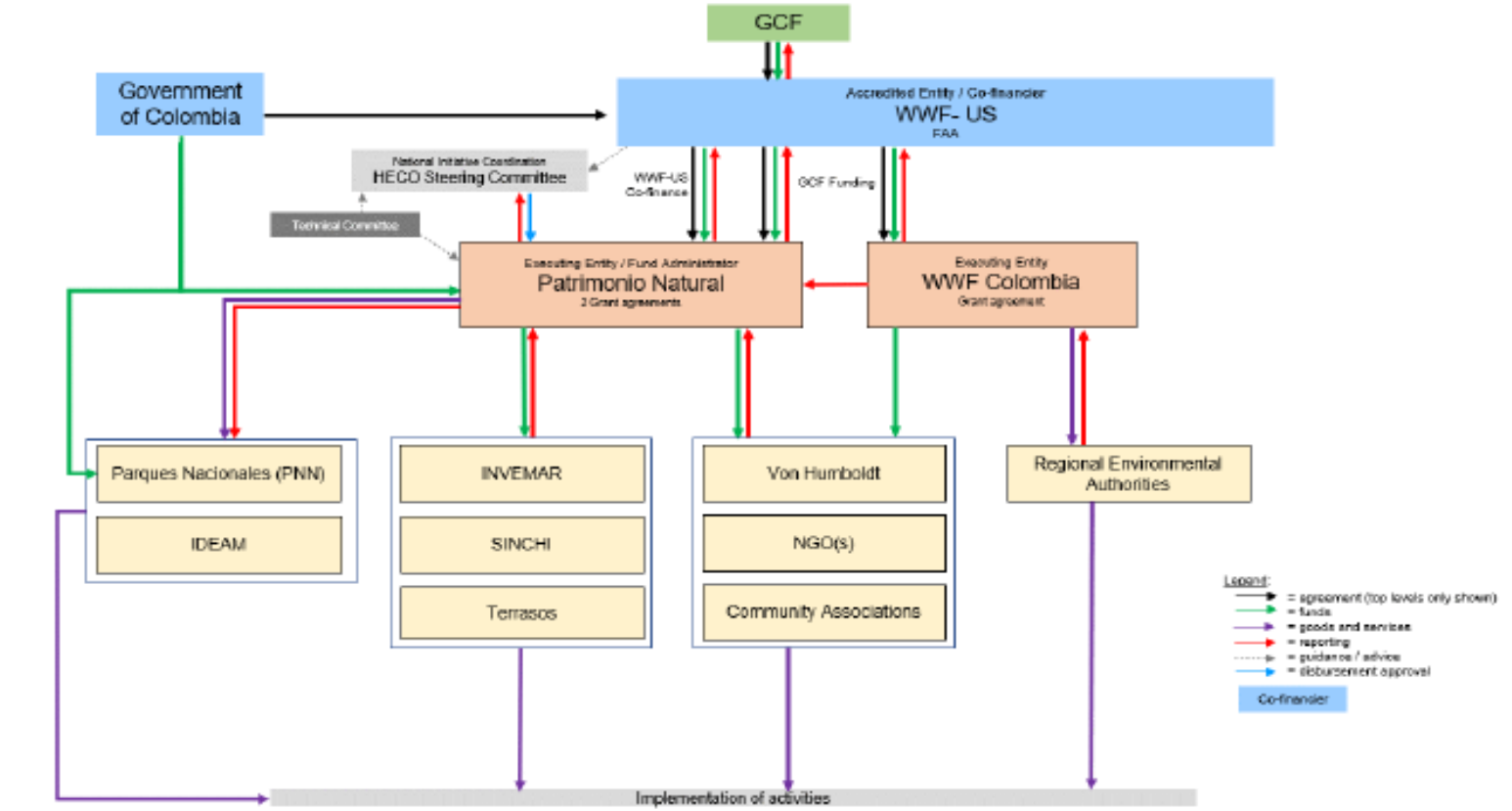
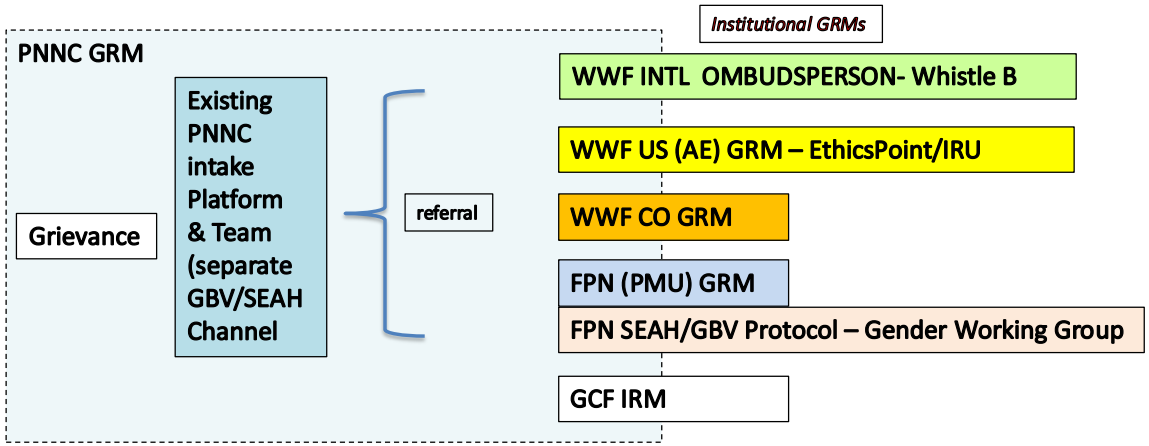


Figura 3. Estructura del MRQ a nivel del proyecto de HECO (Fuente: MIR, basada en el ESMF de HECO y documentación interna)

Organizati

ESMF original GRM structure:



Revised GRM Structure:
-Grievance intake through any Institutional GRM, referral to PNNC ORFEO system for registration under Law 1755.
-PNNC refers complaints to FPN, WWF-CO, WWF-US, if pertaining to activities led by those institutions
-PNNC directly addresses the complaint if it pertains to
-all SEAH/GBV complaints referred to FPN (PMU) Gender and SEAH Specialist
-Grievances are escalated to IRM or WWF Intl

Sources: FP203, HECO ESMF, PNNC Grievance website, deliberative documentation reviewed by FPN, interviews

Figura 4. Acusaciones de acoso y represalias del demandante – vía causal

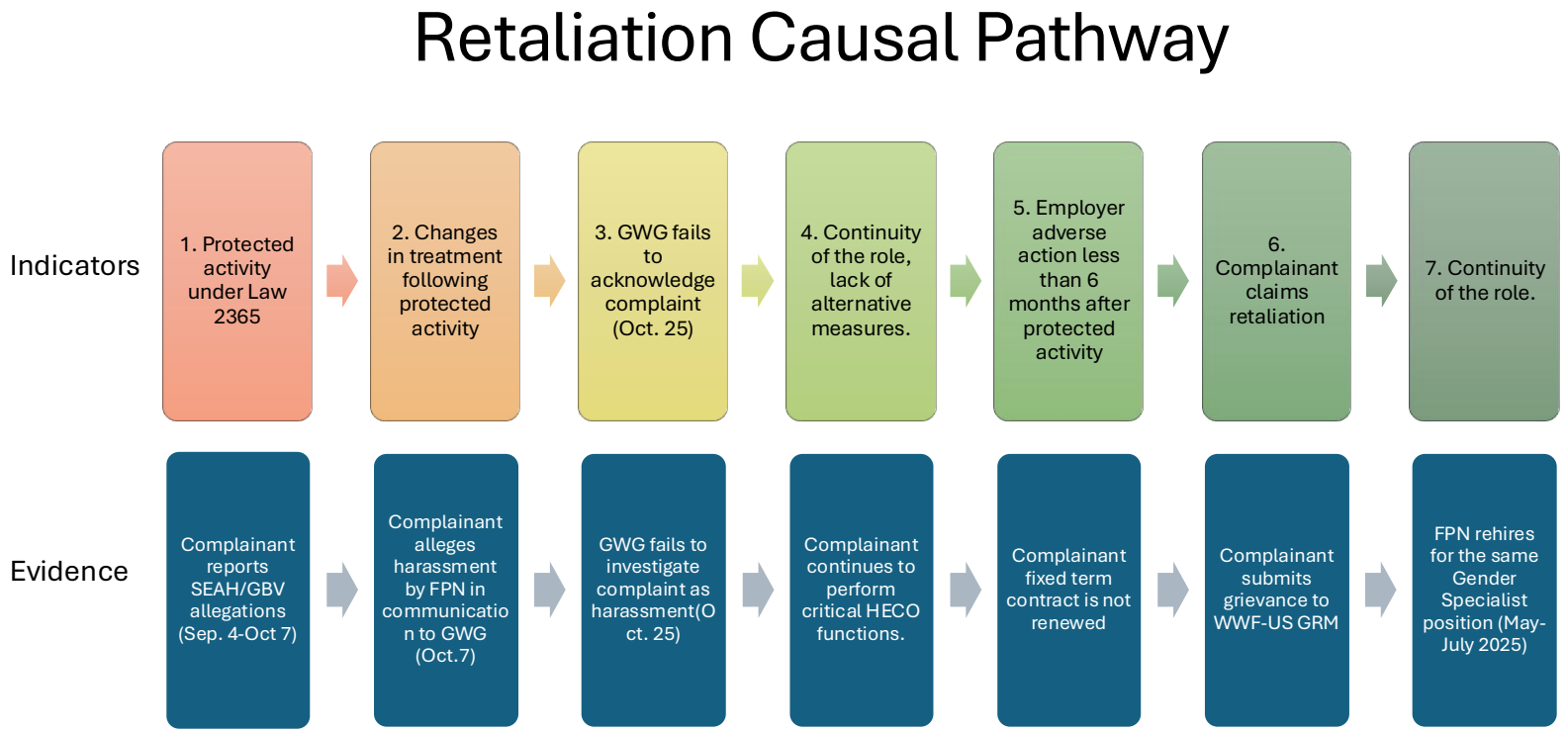


Tabla 1. ***Supuestos incidentes de violencia de género/EAAS en el FPN comunicados al MIR***

Los casos identificados se indicaron mediante entrevistas al personal del FPN. Como mecanismo de reclamación centrado en las víctimas y debido al carácter confidencial de la información, el anexo se considera confidencial y restringido, por lo que su uso queda exclusivamente reservado a la Junta del GCF.

Tabla 2. ***Indicadores de cumplimiento de un MRQ centrado en las víctimas***

N.º	Criterio	Aplicación en todos los supuestos casos de EAAS en el FPN
	La víctima:	
1	Debe estar informada sobre el proceso.	N - Los demandantes no están completamente informados sobre la designación de la violencia de género/EAAS, las protecciones o la conclusión de la investigación.
2	Debe participar de manera significativa en la toma de decisiones.	N- Fue excluido de los pasos clave en el proceso de toma de decisiones (clasificación, plan de evaluación, opciones de reparación).
3	Debe ser informada claramente de las opciones de reparación y tomar su propia decisión.	N- Presentación de un pequeño número de opciones; presión para evitar la clasificación de violencia de género/EAAS y aceptar opciones de reparación predeterminadas.
4	Debe proporcionar el consentimiento informado previo si se divulga información.	P - Cumplió con el intercambio formal, pero informal de información identificable probablemente sin su consentimiento.
	El personal que interactúa con la víctima debe:	
5	Difundir los requisitos obligatorios antes de solicitar información.	P- Proceso de dos años de sensibilización del personal sobre el MRQ centrado en las víctimas, pero suspendido sin una explicación adecuada. El personal no está plenamente informado de los requisitos del Protocolo/PQRRS (por ejemplo, la elegibilidad de las quejas verbales y anónimas), el papel de la Mesa de Género frente al del Comité de Convivencia Laboral, o todo el conjunto de opciones de elevación del caso a instancias superiores; la aplicación problemática de los criterios de admisibilidad del Protocolo no se explica adecuadamente.
6	Garantizar la seguridad de la víctima[345].	N- No se ofrecen protecciones en el lugar de trabajo, acceso a un MRQ u otras medidas de precaución; las intervenciones informáticas parecen amenazar la privacidad; el robo de equipos se considera acoso.
7	Aplicar la confidencialidad, el respeto y la no discriminación.	N- Acusado tratado como víctima; presión informal arbitraria por parte del personal/personal directivo del FPN; los entrevistados revelaron el nombre del demandante en la entrevista.

[345] Ley 2365 de Colombia (2024), artículo 11. El empleador asume la responsabilidad si no actúa para prevenir la violencia de género/EAAS o si tiene conocimiento de este tipo de conducta y no toma medidas de protección.

N.º	Criterio	Aplicación en todos los supuestos casos de EAAS en el FPN
8	Seguir la legislación nacional, informar casos obligatorios[346].	N- Aparente incumplimiento en la evaluación interna indocumentada o investigación formal de supuestos incidentes de violencia de género/EAAS, no activación de procedimientos especializados o adopción de medidas cautelares; una decisión de elegibilidad errónea impidió la notificación.
9	No tomar decisiones por la víctima o influir indebidamente en ella.	N- Clasificación de quejas decidida sin la víctima; presión hacia un resultado predeterminado.
10	Demostrar formación especializada para la investigación de reclamaciones centrada en las víctimas.	N- Cantidad insuficiente de pruebas de formación especializada para tratar o investigar acusaciones de violencia de género/EAAS. El especialista en género y EAAS tenía formación especializada, pero se le impidió utilizarla.
11	Proteger a los trabajadores en los comités de reclamación de represalias o pérdida de empleo.	P- El especialista en género y EAAS fue contratado para dirigir el diseño y la implementación del Protocolo, pero fue presionado para retractarse de las acciones recomendadas en su calidad de defensor del MRQ, tuvo limitaciones para brindar apoyo a las víctimas y fue despedido por intentar cumplir las responsabilidades que le habían sido asignadas y que estaban protegidas.
F – Cumplido íntegramente; P – Cumplido parcialmente; N – No cumplido; U – Estado poco claro/Por determinar. Basado en la revisión por parte del MIR de la documentación y entrevistas[347].		

[346] Artículo 11 de la Ley 2365 (2024) de Colombia, Guía del GCF para la evaluación de riesgos de EAAS (en inglés), pág. 23.
[347] Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS y Guía para la evaluación de riesgos de EAAS (ambos en inglés), pág. 24.

Tabla 3. ***Criterios de diseño del mecanismo de reparación de reclamaciones***

ESMF	Criterios de los Principios Rectores	Descripción	PQRRS del FPN
P	**1. Accesibilidad**	Sin costo; múltiples canales; disposición en materia de EAAS; elegibilidad simple; concienciación proactiva; información en el reclutamiento.	Múltiples canales de admisión; quejas verbales no aceptadas; denuncias por violencia de género/EAAS tramitadas indebidamente; no se ha revelado un procedimiento completo del MRQ; no se ha dado a conocer un proceso de concienciación poco claro entre las partes interesadas externas.
P	**2. Imparcialidad y equidad**	Procedimientos estándar, imparciales y divulgados; apoyo al usuario; supervisión de las reparaciones; encuestas de satisfacción.	En el procedimiento poco claro más allá del Protocolo, se informó insatisfacción con los resultados; sin métricas de desempeño o satisfacción.
N	**3. Transparencia**	Los usuarios pueden supervisar el estado de la queja; informes de desempeño del MRQ.	No se ha revelado un procedimiento completo del MRQ; no hay seguimiento del usuario; no hay informes de desempeño estándar.
F	**4. Inclusión**	Información en idiomas relevantes para usuarios analfabetos y discapacitados.	Procedimiento de violencia de género/EAAS y canal dedicado proporcionado.
N	**5. Capacidad de respuesta, eficiencia, proporcionalidad**	Claridad del proceso; pasos sujetos a plazos basados en el riesgo; personal capacitado.	No hay procedimientos sujetos a plazos determinados; demoras informadas en la resolución; procesos específicos sin documentación; formación insuficiente del personal; no hay diferenciación basada en el riesgo.
N	**6. Protección**	Medidas contra las represalias; protección de los puntos de contacto del MRQ; confidencialidad; derivación a instancias superiores; mención de las opciones del MIRC.	Protecciones inadecuadas y no declaradas contra las represalias; vías de derivación a instancias superiores; no se menciona el MIR, pero se proporcionó orientación para la derivación de casos al fiscal general de Colombia.
N	**7. Empoderamiento**	Posibilidad de representación; respeto de procedimientos culturalmente apropiados.	No hay disposiciones para la representación o la solución de controversias culturales; prácticas de confidencialidad débiles.
N	**8. Independencia y legitimidad**	Dotación de personal, formación y recursos adecuados; sin conflicto de intereses; informes a la Junta.	Independencia insuficiente; formación inadecuada; conflictos de intereses; estructura de presentación de informes poco clara.

ESMF	Criterios de los Principios Rectores	Descripción	PQRRS del FPN
F – Cumplido íntegramente; P – Cumplido parcialmente; N – No cumplido; U – Estado poco claro/Por determinar. Fuentes: ND 2 de la CFI, párr. 20; GCF (PAS revisada), párr. 12 y Plan de Acción del GCF para erradicar la EAAS, párr. 21b; ESMF del proyecto HECO de WWF Estados Unidos (2023); PQRRS del FPN https://patrimonionatural.org.co/contacto-y-pqrrs/; Principios Rectores (2011); proyecto de informe del Grupo de Trabajo del Banco Mundial, 4 de marzo de 2026; Oficina del ACNUDH (2022) y Accountability Counsel (2025).			

Tabla 4. ***Cumplimiento de la ND – Lista de verificación de represalias***

ND de la CFI	Criterios de represalias de la ND 2	Pruebas del cumplimiento general	Pruebas del demandante
Párr. 20:	**Conocimiento sobre el procedimiento del MRQ.** ¿Todos los trabajadores conocen el MRQ?	**Cumplimiento parcial**: esfuerzos del FPN por informar sobre el PQRRS, pero no sobre el MIR. Criterios de admisibilidad del Protocolo y decisiones de clasificación confusos. Los demandantes recientes que no están satisfechos con los aspectos clave no son comprendidos incluso por el personal superior.	El demandante conoce el MRQ institucional y el Protocolo, pero desconoce los criterios informales de admisibilidad que anularon su reclamación y las reclamaciones comunicadas. Pruebas parciales e injustas de desconfianza en el MRQ.
Párr. 20, NO57.	**Gestión adecuada del MRQ**. ¿Existe una persona designada para revisar y dar seguimiento a las quejas de manera oportuna y transparente?	**Cumplimiento parcial**: existe una persona designada; el MIR detectó deficiencias en las competencias y conflictos de intereses; el especialista en género/EAAS no pudo ejecutar su función en el MRQ; el nuevo especialista desconocía sus responsabilidades en el MRQ.	El supervisor directo y el personal directivo superior del FPN no apoyaron al demandante en momentos críticos del proceso del MRQ. Después del desacuerdo sobre la aplicación del Protocolo, el director ejecutivo y el área de Recursos Humanos se desvincularon del demandante sin una revisión formal del desempeño o una corrección.
Párr. 20, NO57.	**Omisión de los supervisores inmediatos.** ¿Los trabajadores pueden plantear preocupaciones sin que el gerente directo actúe como supervisor?	**Incumplimiento** – No hay un procedimiento claro para gestionar los conflictos de intereses; pruebas de que los supervisores interfieran de manera informal con la investigación. No hay opciones de derivación interna a	Los supervisores (director ejecutivo, RR. HH., equipo legal) controlaron el proceso, como se demuestran en las reuniones del 12 de septiembre y el 25 de octubre.

ND de la CFI	Criterios de represalias de la ND 2	Pruebas del cumplimiento general	Pruebas del demandante
		instancias superiores (FPN) aparte de WWF Estados Unidos o el MIR.	
Párr. 20, NO60.	¿El MRQ permite realizar **quejas anónimas**?	**Incumplimiento** – El FPN decidió no investigar formalmente las quejas anónimas o informales.	La expresión verbal del demandante y la presentación por escrito de los elementos de la reclamación no fueron aceptadas por el FPN como reclamación.
Párr. 20, NO57.	**Registro documentado de reclamaciones**. ¿Hay pruebas de que las quejas se recibieron, registraron, investigaron y se adoptaron medidas al respecto?	**Cumplimiento parcial** – El FPN señaló que hay pruebas de la existencia de un registro de quejas, pero el MIR no ha recibido documentación de un sistema de seguimiento de quejas que proporcione pruebas adecuadas de las decisiones del proceso o la supervisión del seguimiento. El mantenimiento de registros es insuficiente[348].	N – La queja relacionada con el maltrato del demandante como líder del Protocolo no fue reconocida, por lo tanto, no fue registrada, investigada formalmente, respondida o seguida.
Párr. 20, NO57.	**Registros de empleo y rescisión/no renovación**. ¿Los registros revelan alguna correlación entre la presentación de quejas y las acciones adversas de empleo?	**Incumplimiento** – Las pruebas circunstanciales sugieren claramente una relación causal entre la no renovación del contrato y las medidas de ejecución del Protocolo anterior.	N – El demandante subraya la existencia de una relación causal entre la actividad protegida bajo la Ley 2365 (por ejemplo, comunicaciones del 4 de septiembre, 11 de septiembre y 7 de octubre de su reclamación relacionadas con acciones que les impiden llevar a cabo sus responsabilidades laborales como líder del Protocolo) y la decisión del FPN de no renovar su contrato; el FPN ha proporcionado pruebas formales insuficientes para demostrar lo contrario.

Fuente: ND 2 de la CFI; nota de orientación de la ND 2; Manual de la ND 2 sobre trabajo y condiciones laborales (en inglés) (2018).

[348] El FPN proporcionó un registro parcial de tres quejas que se consideraron que no reunían los requisitos de la violencia de género/EAAS y se tramitaron como cuestiones laborales. El registro de reclamaciones carece de una definición adecuada de cómo se tomó o comunicó esta decisión, entre otras deficiencias.

Tabla 5. ***Requisitos para subsanar las deficiencias del ESMF y estado de ejecución***

N.º	Acción de la EE para subsanar las deficiencias del ESMF	Plazo	Estado
1	**Contratar especialistas en salvaguardas y "género/EAAS" y participación de las partes interesadas**. La responsabilidad general de la aplicación del ESMF recae en la PMU, dirigida por un especialista principal en salvaguardas específico y un especialista en género y EAAS (págs. 69, 131).	No se proporciona un plazo, pero se asume lo antes posible.	**Incompleto.** Especialista en género/EAAS contratado por ambas EE a principios de 2024; incompleto en el caso de PNNC. Ambos especialistas en género/EAAS fueron despedidos en 2024. El FPN volvió a contratar el especialista en julio de 2025; WWF Colombia no había vuelto a contratar el especialista hasta junio de 2026.
2	**Brindar formación sobre SAS:** formación especial para garantizar la capacidad de abordar las reclamaciones relacionadas con la EAAS de una manera culturalmente sensible y centrado en las víctimas, incluido el funcionamiento del MRQ del proyecto y la formación de la PMU y los asociados en la ejecución para identificar y minimizar los riesgos de la EAAS (págs. 137, 110).	Dentro de los primeros 6 meses de la ejecución del proyecto o antes de que se finalice el MRQ, lo que ocurra antes.	**Incompleto.** No hay pruebas de que la EA proporcionara formación en violencia de género/EAAS a especialistas en SAS más allá de las diapositivas del taller inicial general. La ARL impartió formación al FPN sobre la Ley 2365. No hay apoyo de la EA para capacitar a especialistas en género/EAAS.
3	**Preparar materiales de formación sobre violencia de género/EAAS**, con supervisión y aprobación final de la **dirección de género y salvaguardas de la EA de WWF Estados Unidos** (pág. 110).	Dentro de los primeros 3 meses de ejecución del proyecto.	**Retrasado**. Iniciado en 2023 y acelerado en agosto de 2024 en el FPN, pausado por el director ejecutivo del FPN, con algunas formaciones en noviembre de 2025. Una de las 12 formaciones programadas para 2026 está completa en abril, y parece estar atrasada. Comenzó en 2024 en WWF Colombia, se pausó después de no renovar el contrato del especialista en género/EAAS.
4	**Crear capacidad institucional en materia de violencia de género/EAAS**: formación obligatoria sobre EAAS y violencia de género para todo el personal de los asociados en la ejecución que participa en actividades financiadas por el GCF (pág. 110).	Dentro de los primeros 3 meses de ejecución del proyecto.	Retrasado. Iniciado y pausado (véase acciones 2–3).

N.º	Acción de la EE para subsanar las deficiencias del ESMF	Plazo	Estado
5	**Desarrollar un plan detallado para abordar los riesgos de EAAS**, utilizando información del PAG y procedimientos actualizados para quejas específicas de EAAS (pág. 110).	Dentro de los primeros seis meses de iniciado el proyecto.	**Estado poco claro**. El FPN informó que no existe un plan de gestión de riesgos en materia de EAAS. Poca o ninguna participación de la EA. El especialista en género/EAAS del FPN diseñó un plan de ejecución, que se pausó en septiembre de 2024 antes de la no renovación del contrato. Similar en WWF Colombia; situación desconocida en PNNC.
6	**Integrar la EAAS en el plan de trabajo anual**: incluir las medidas de mitigación de riesgos de EAAS que fueron identificadas en el plan de trabajo anual y el presupuesto, lo que requiere la plena participación de la PMU (pág. 110).	Sin plazo; presumiblemente dentro de 6 meses.	**Estado poco claro.**
7	**Establecer el MRQ**: PMU para establecer un MRQ efectivo a nivel del proyecto que cubra todos los tipos de quejas, incluidos los relacionados con la violencia de género, la EAAS y el fraude (pág. 110, 136-140).	Dentro de los primeros seis meses de ejecución del proyecto.	**Incompleto**. La propuesta revisada del MRQ a nivel del proyecto fue presentada al GCF en 2025, en espera de aprobación, lo que causó retrasos a nivel del proyecto. Retrasos en la aplicación del Protocolo de violencia de género/EAAS en el FPN y estado poco claro WWF Colombia y PNNC.
8	**Crear un sistema de alerta temprana**: desarrollar un mecanismo de comunicación entre los socios locales del proyecto y el especialista en género y EAAS de la PMU para responder oportunamente a los casos de EAAS a nivel territorial (págs. 110, 136-140).	Sin plazo.	**Estado poco claro**. Comenzó, pero se retrasó debido a la pérdida de los especialistas en género/EAAS en el FPN y WWF Colombia en 2024, y el apoyo desigual de la EA.
9	**Coordinación operativa del MRQ**: cada asociado en la ejecución asignará a un individuo responsable de reunir y procesar las reclamaciones relacionadas con el proyecto (pág. 138).	Sin plazo.	**Incompleto**. MRQ del proyecto revisado en revisión. Especialistas en género/EAAS contratados y luego despedidos en el FPN; estado poco claro en WWF Colombia y PNNC.

N.º	Acción de la EE para subsanar las deficiencias del ESMF	Plazo	Estado
10	**Capacidad de los asociados en la ejecución**: formación sobre violencia de género/EAAS para comités técnicos de paisajes, organismos de múltiples partes interesadas (SIRAPS, NRCC) y líderes ambientales (pág. 110).	Sin plazo.	**Estado poco claro.**
11	**Supervisión y presentación de informes sobre las salvaguardas y las cuestiones de género**: reuniones mensuales entre los especialistas en SAS y la dirección de la EA sobre la aplicación de salvaguardas, las reclamaciones y los desafíos relacionados con la EAAS (pág. 131).	Mensualmente.	**Incompleto**. Se celebraron reuniones; la situación de la supervisión de la violencia de género/EAAS no está clara. Los informes ambientales y sociales trimestrales comenzaron en 2025.
12	**Supervisión del MRQ:** especialistas en SAS para supervisar la eficacia del MRQ, incluidas las quejas específicas de EAAS, y desglosar en los informes anuales de progreso que se envían a la EA y el GCF (pág. 73).	En curso, en informes trimestrales y anuales.	**Incompleto**. La supervisión del MRQ se ve afectada por la falta de una propuesta aprobada de un MRQ a nivel del proyecto. Supervisión de los MRQ institucionales en el FPN, WWF Colombia y PNNC. El primer IAD se finalizó en diciembre de 2025, pero no se menciona la queja del MIR, otros procesos internos de quejas o la pérdida de especialistas en género/EAAS.
13	**Informes al GCF**: PMU para incluir los desafíos específicos en materia de EAAS y la información de quejas en los informes técnicos de mitad de año e informes anuales de desempeño, desglosados en relación con otras reclamaciones (págs. 132-3).	Trimestral, anualmente.	**Incompleto.** En el IAD, se omitió información significativa planteada por la queja a pesar de los esfuerzos del demandante para incluirla (véase sección 4.5.4).
14	**Gestión adaptativa**: la EA debe ajustar el plan de trabajo de aplicación en respuesta a los cambios en los riesgos de violencia de género/EAAS, las circunstancias o las deficiencias en el cumplimiento (pág. 180).	Sin plazo.	**No está claro.** El estado del plan de acción del FPN en respuesta a las investigaciones de reclamaciones en curso es incierto; los progresos en las medidas correctivas parecen retrasados o inciertos.

N.º	Acción de la EE para subsanar las deficiencias del ESMF	Plazo	Estado
Fuente: MIR basado en las entrevistas y la revisión del documento del proyecto HECO.			

Cuadro 1: Preguntas sobre debida diligencia en materia de salvaguardas y género (guía para la evaluación de la propuesta de financiación del GCF, noviembre de 2025)

(2.1) Evaluación de los socios: capacidad de la EA/EE para generar impacto

- *¿La capacidad, la cartera y el historial de seguimiento de la EA/EE demuestran la relevancia e idoneidad de la entidad para ejecutar el proyecto/programa propuesto?*

(4.5) Plan de acción y evaluación de género

- *¿Se ha realizado una evaluación satisfactoria en materia de género? ¿Cómo refleja con precisión la situación de referencia, las oportunidades, los desafíos, las limitaciones y los riesgos?*
- *¿Se ha establecido un Plan de Acción de Género y hasta qué punto alcanza un nivel aceptable de calidad? ¿Cómo se alinea con la teoría del cambio de la propuesta de financiación?*
- *¿La propuesta de financiación está logrando su potencial en términos de cambio transformador para las mujeres? En caso contrario, ¿qué áreas podrían mejorarse?*

(6.2) Riesgos del proyecto: BC y FT y otras prácticas prohibidas

- *¿En la propuesta se describe un marco de gobernanza con funciones definidas, iniciativas de creación de capacidades, protocolos de supervisión y mecanismos tales como los sistemas de denuncia de irregularidades y presentación de quejas?*

(6.3) Riesgos del proyecto: evaluación de riesgos ambientales y sociales y salvaguardas

- *¿Qué pruebas se han aportado de que se hayan realizado evaluaciones ambientales y sociales donde se reflejen riesgos específicos para el sector, la geografía y las actividades? ¿Cómo refleja con exactitud la categoría propuesta de riesgo A+S los resultados de las evaluaciones?*
- *¿Se han proporcionado todas las evaluaciones de impacto y riesgo aplicables y cumplen un nivel aceptable de calidad? ¿Se han proporcionado todos los planes de gestión y supervisión aplicables? ¿Estos cumplen con la PAS revisada y la Política de Pueblos Indígenas del GCF?*
- *¿Cuál es la partida presupuestaria para ejecutar lo que se ha planificado y acordado a nivel del proyecto?*

(6.4) Riesgos del proyecto: evaluación y gestión de riesgos de EAAS

- *¿Se ha realizado una detección de riesgos de EAAS y se ha proporcionado una evaluación completa de riesgos de EAAS, que reflejen con precisión los riesgos específicos para la geografía, el sector y las actividades?*
- *¿Se ha consultado a mujeres y niñas sobre el diseño del proyecto/programa? ¿Han planteado algún problema relacionado con la violencia de género/EAAS?*
- *¿Cuál es la capacidad de la EA para identificar y hacer frente a los riesgos? ¿Se han integrado las medidas de mitigación apropiadas en el PGAS principal o en el Plan de Acción de Género? ¿Cómo se ha asegurado la EA de que exista un MRQ efectivo?*