

POLÍTICA DE CONDUCTA SEXUAL INAPROPIADA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Fecha de entrada en vigor	Oct 22, 2018	Versión Fecha	30 de abril de 2025
Equipo responsable	Departamento de Ética y Cumplimiento		
Versión	2		
Sustituye a	Versión 1.2		
Tipo de póliza	Nivel 1	Número de póliza	POL-1043

POLÍTICA

1. Propósito

- 1.1. Mercy Corps se compromete a crear un entorno de trabajo en el que todo el mundo sea tratado con respeto y dignidad. Nos esforzamos por promover un lugar de trabajo inclusivo y equitativo y garantizar la seguridad física y psicológica de nuestros equipos y de todas las personas con las que trabajamos. Esperamos que las relaciones laborales se basen en el respeto mutuo, sean profesionales y estén libres de abusos de poder. No toleraremos el acoso o la agresión sexual por parte de miembros del equipo o contra ellos en ningún lugar del mundo. Esta Política establece las prohibiciones de Mercy Corps contra las conductas sexuales inapropiadas, incluyendo el acoso sexual, la agresión sexual y las relaciones inapropiadas en el lugar de trabajo.

2. Ámbito de aplicación

- 2.1. Esta Política se aplica a: Mercy Corps Global, Mercy Corps Europa y Mercy Corps Netherlands, sus filiales y organizaciones afiliadas, incluidas todas las oficinas nacionales y regionales (colectivamente, "Mercy Corps"); miembros de las Juntas Directivas, funcionarios, directivos, miembros de los equipos, empleados en comisión de servicio, pasantes, trabajadores diarios y voluntarios de Mercy Corps (colectivamente, "Miembros de los equipos"); los subreceptores, las organizaciones asociadas, contratistas, expertos externos, consultores, agentes, representantes y cualquier otra organización o persona que actúe en nombre de Mercy Corps o bajo su dirección (colectivamente, "asociados"); y visitantes de cualquiera de las instalaciones de Mercy Corps, entre los que se incluyen fotógrafos, cineastas, periodistas, investigadores, donantes privados y posibles donantes, y cualquier otra persona acogida por Mercy Corps o que visite los programas ejecutados o financiados por Mercy Corps ("visitantes"). Mercy Corps también espera que sus donantes y sus representantes respeten esta Política cuando se relacionen con los miembros del equipo de Mercy Corps.

3. Declaraciones de la política

3.1. Conductas prohibidas

3.1.1. Mercy Corps prohíbe que cualquier Miembro del Equipo, Socio o Visitante participe en actividades sexuales en el trabajo, acoso sexual, agresión sexual o relaciones sexuales inapropiadas no reveladas, definiéndose estos términos como sigue (y denominándose en lo sucesivo "**conducta sexual inapropiada**").

3.1.2. "**Acoso sexual**" incluye, pero no se limita a, insinuaciones románticas o sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza romántica o sexual, cuando se aplique uno de los siguientes supuestos:

- a. **Quid Pro Quo:** cuando la sumisión a dicha conducta no deseada se convierte explícita o implícitamente en una condición para el empleo o la asignación de una persona, o la reacción a dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo o asignación que afectan a dicha persona; o
- b. **Entorno de trabajo:** cuando dicha conducta tenga por objeto o efecto interferir en el rendimiento laboral de una persona, violar o atentar contra su dignidad o crear un entorno de trabajo intimidatorio, degradante, hostil u ofensivo.

3.1.3. Los ejemplos específicos de conductas constitutivas de acoso sexual incluyen pero no se limitan a:

- a. Conducta física no deseada repetida, como tocar partes del cuerpo que no son íntimas, masajear, bloquear o impedir el movimiento normal, mirar fijamente o con lascivia;
- c. Hacer o mostrar dibujos o fotos sexuales; demostrar gestos sexualmente sugerentes; dar o mostrar objetos sexualmente sugerentes;
- d. Conducta verbal no deseada repetida, como petición de citas o comentarios de naturaleza sexual o romántica sobre una persona (no tiene por qué ser la persona a la que se dirigen los comentarios), incluidos comentarios sobre el cuerpo, ropa, relaciones o sexualidad
- e. Repetidos comentarios y declaraciones inoportunos de naturaleza sexual, como calumnias, chistes, insultos, lenguaje soez
- f. Conductas incluidas en las categorías anteriores, que no sean de carácter reiterado pero lo suficientemente graves como para constituir acoso sexual
- g. Cualquier forma de proposición sexual, en la que se sugiere algo de valor a cambio de sexo, actos sexuales o citas;
- h. Propositiones románticas o sexuales a sus subordinados directos
- i. Presiones para tener citas, actos sexuales o sexo a cambio de ascensos, aumentos salariales, conservar el puesto de trabajo u otras ventajas laborales;
- h. Exponer intencionadamente las partes íntimas a otras personas; y

- j. Acecho, que constituye un patrón de atención repetida y no deseada, acoso, contacto o cualquier otra conducta dirigida a una persona específica que no es bienvenida y que causaría que una persona razonable se sintiera incómoda o temerosa. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a: Hacer amenazas contra alguien, o la familia o amigos de esa persona; comunicación no consentida, como llamadas telefónicas repetidas, correos electrónicos, mensajes de texto, comunicaciones en redes sociales o regalos no deseados; cercanía física o visual repetida, como esperar a que alguien llegue a ciertos lugares, seguir a alguien u observar a alguien desde la distancia; cualquier otro comportamiento utilizado para contactar, acosar, rastrear o amenazar a alguien.
 - 3.1.4. El acoso sexual puede producirse en cualquier lugar en el que estén presentes dos o más miembros del equipo, ya sea en el trabajo, en actos laborales, en actos sociales fuera del trabajo y en la comunidad.
 - 3.1.5. El acoso sexual puede producirse en persona, por teléfono, correo electrónico, a través de las redes sociales u otro tipo de comunicación electrónica.
 - 3.1.6. La Política sobre discriminación, acoso e intimidación de Mercy Corps aborda las conductas, incluidos los comentarios, el lenguaje o las acciones que son discriminatorias u ofensivas, pero que pueden no ajustarse a la definición de acoso sexual.
 - 3.1.7. **"Agresión sexual"** es el contacto sexual real o el intento de contacto sexual con otra persona sin su consentimiento. La agresión sexual incluye, pero no se limita a:
 - a. Tocar intencionadamente las partes íntimas de otra persona sin su consentimiento;
 - b. Otro contacto sexual intencionado con otra persona sin su consentimiento; y
 - c. Violación, que es la penetración, por leve que sea, de (1) la vagina o el ano de una persona por cualquier parte del cuerpo de otra persona o por un objeto, o (2) la penetración oral por un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento de ésta.
 - 3.1.8. Las personas incapacitadas, inconscientes o que no responden no pueden proporcionar consentimiento. La falta de resistencia no indica consentimiento.
 - 3.1.9. Mercy Corps no tolera ninguna conducta sexual inapropiada contra sus Miembros del Equipo, Visitantes o Socios por parte de personas ajenas al Equipo, ya sean Visitantes, donantes, contratistas, funcionarios del gobierno local, organizaciones socias locales e internacionales, Participantes en el Programa u otras personas.
- 3.2. **Uso de recursos de Mercy Corps para contenidos o actividades sexuales**
- 3.2.1. Mercy Corps prohíbe el uso de las oficinas, vehículos y equipos de trabajo de Mercy Corps, incluidos ordenadores, teléfonos móviles, paredes de oficinas, canales de comunicación como Teams y acceso a Internet para cualquier actividad sexual o para ver, grabar, mostrar o difundir material de naturaleza sexual.
- 3.3. **Relaciones en el lugar de trabajo**
- 3.3.1. Las relaciones románticas en el lugar de trabajo deben ser totalmente bienvenidas, voluntarias y consentidas, sin ningún tipo de coacción, explotación o abuso de poder, y no deben afectar las obligaciones profesionales ni al entorno de trabajo. Los posibles

conflictos de intereses derivados de tales relaciones deben notificarse de conformidad con la Política de Conflictos de Intereses.

- 3.3.2. Debido a la inherente diferencia de poder entre las personas que ocupan un puesto de supervisión, superior o de liderazgo y las que ocupan puestos de menor rango, las insinuaciones románticas o sexuales por parte de alguien que ocupe un puesto superior a cualquier persona que ocupe un puesto de menor rango pueden ser problemáticas. Los directivos y supervisores tienen prohibido hacer insinuaciones románticas o sexuales a sus subordinados directos.
- 3.3.3. Cuando una relación romántica implique a un miembro del equipo con un cargo superior y a un miembro del equipo con un cargo inferior, el miembro del equipo con un cargo superior deberá informar de la relación romántica al departamento de Recursos Humanos responsable de su empleo
- 3.3.4. Casi nunca será apropiado que un Miembro del Equipo supervise directamente a una persona con la que mantiene una relación romántica o sexual. Tales relaciones deben declararse de conformidad con la [Política de Conflicto de Intereses](#). (Esto no afecta a la prohibición de hacer proposiciones sexuales a subordinados directos).
- 3.3.5. Los pasantes, como Miembros del Equipo subalternos que generalmente buscan encontrar un empleo a largo plazo en Mercy Corps o en el sector, son potencialmente vulnerables al acoso sexual. No están permitidas las insinuaciones o comentarios sexuales por parte de los miembros del equipo dirigidos a pasantes.

3.4. **Denuncias y medidas disciplinarias**

- 3.4.1. Los miembros del equipo y colaboradores deben denunciar inmediatamente las infracciones o presuntas infracciones de esta Política. Mercy Corps examinará todas estas denuncias y responderá de conformidad con la Política de ¡Alza la Voz! (¡Di lo que piensas!). Mercy Corps no tolerará ninguna forma de represalia contra Miembros del Equipo y Colaboradores que denuncien de buena fe presuntas violaciones de esta Política. (véase la [Política de reporte de incidentes éticos ¡Alza la Voz!](#) de Mercy Corps para más detalles sobre cómo denunciar).
- 3.4.2. En consonancia con nuestro enfoque centrado en la persona sobreviviente y reconociendo el impacto del trauma, Sobrevivientes de incidentes de conducta sexual inapropiada nunca serán penalizadas/os por decidir no denunciar violaciones de esta Política experimentadas personalmente. Si un Miembro del Equipo o Socio denuncia un incidente experimentado por una persona Sobreviviente que no sea él/ella misma, deberá respetar cualquier deseo de la persona Sobreviviente de permanecer en el anonimato.
- 3.4.3. Mercy Corps ofrece múltiples vías para presentar denuncias de conducta sexual inapropiada. Existen opciones de denuncia anónima. Mercy Corps se asegura de que todas las denuncias de conducta sexual inapropiada sean revisadas por investigadores profesionales formados, siguiendo un enfoque centrado en la persona sobreviviente, se comuniquen a los donantes de acuerdo con los requisitos de estos y se denuncien a las fuerzas del orden cuando las circunstancias lo justifiquen.
- 3.4.4. Los miembros del equipo que infrinjan esta política serán objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido, y no podrán ser contratados de nuevo. La existencia de investigaciones sustanciadas o en curso sobre conducta sexual indebida y la imposibilidad de volver a ser contratado se comunicarán a posibles empleadores, incluso a través del Sistema Interinstitucional de Divulgación de Conductas Indebidas (Interagency Misconduct Disclosure Scheme). Los Miembros del Equipo que infrinjan

esta Política también podrán ser objeto de acciones penales. Los socios que infrinjan esta Política y no tomen medidas correctivas estarán incumpliendo sus acuerdos contractuales y se les podrá rescindir y/o prohibir que trabajen con Mercy Corps en el futuro y podrán ser objeto de acciones penales por cualquier conducta delictiva.

- 3.4.5. Mercy Corps suspenderá a toda persona que sea objeto de acusaciones de violación o agresión sexual grave mientras Mercy Corps y/o las fuerzas del orden investigan el asunto. Todas las infracciones probadas de violación o agresión sexual grave conllevarán el despido y la inelegibilidad para volver a ser contratado o recibir en el futuro contratos, subvenciones u otros recursos de Mercy Corps.
 - 3.4.6. En caso de acoso sexual, Mercy Corps evaluará la naturaleza de la presunta conducta, el riesgo de que continúe la conducta y el bienestar de cualquier Sobreviviente a la hora de decidir cómo mitigar el riesgo de que continúe la conducta o el daño mientras esté pendiente una investigación. Mercy Corps suspenderá al Sujeto mientras la investigación esté en curso si los riesgos de que continúe la conducta o el daño no pueden mitigarse adecuadamente y hacerlo no pone en peligro a ninguna persona Sobreviviente.
 - 3.4.7. Mercy Corps no exigirá a sus miembros del equipo, socios o visitantes que firmen o cumplan acuerdos internos de confidencialidad o declaraciones que prohíban o restrinjan de cualquier otro modo a los miembros del equipo, socios o visitantes la denuncia legal de infracciones a un representante designado para la investigación o el cumplimiento de la ley de un departamento u organismo autorizado para recibir dicha información.
- 3.5. **Apoyo a la persona Sobreviviente y respuesta centrada en la persona Sobreviviente**
- 3.5.1. De acuerdo con la Política de Estándares Básicos de Salvaguarda, Mercy Corps garantizará una respuesta centrada en la persona sobreviviente a todos los incidentes y ofrecerá a los/las sobrevivientes de acoso o agresión sexual (y les proporcionará si así lo desean) servicios de apoyo y les ayudará a denunciar los incidentes a las autoridades competentes si así lo desean.

4. Políticas relacionadas

- [Código de Ética](#)
- [Política de prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales de los participantes en los programas y los miembros de la comunidad](#)
- [Política de discriminación, acoso e intimidación](#)
- [Política de conflictos de intereses](#)
- [Política ¡Alza la Voz!](#)
- [Política de Estándares Básicos de Salvaguarda](#)

5. Procesos y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento

- 5.1. Mercy Corps debe garantizar el cumplimiento de esta Política mediante procesos y procedimientos adecuados, entre los que se incluyen:
 - 5.1.1. Todos los posibles nuevos miembros del equipo deben someterse a una investigación para garantizar que no han cometido anteriormente conductas sexuales inapropiadas;

- 5.1.2. Todos los Miembros del Equipo deben ser informados y formados sobre esta Política a través de la formación periódica sobre el Código de Ética y todos los Miembros del Equipo deben certificar que han comprendido esta Política y que aceptan cumplirla;
- 5.1.3. Los consultores, expertos, contratistas, agentes, representantes de donantes y gobiernos, socios y visitantes (incluidos periodistas e investigadores) deben ser informados de los requisitos de esta política;
- 5.1.4. Todas las oficinas de Mercy Corps deben exhibir carteles de sensibilización sobre esta Política, incluidos todos los mecanismos de denuncia disponibles, traducidos a la lengua principal de la oficina y en lugares adecuadamente visibles donde todas/os los miembros del equipo y visitantes puedan verlos;
- 5.1.5. Los planes y medidas de seguridad deben tener en cuenta el riesgo de conductas sexuales inapropiadas por y contra miembros del equipo y visitantes, y poner en marcha medidas de mitigación razonables que se adapten a las circunstancias;
- 5.1.6. De acuerdo con la Política de Estándares Básicos de Salvaguarda, cada oficina nacional debe tener al menos un punto focal de salvaguarda formado y designado que actúe como recurso local para los miembros del equipo o visitantes que deseen denunciar o hablar sobre conductas sexuales inapropiadas; y
- 5.1.7. Los puntos focales, supervisores y altos cargos deben recibir una formación adecuada sobre cómo identificar y responder adecuadamente a posibles conductas sexuales inapropiadas.

6. Funciones y responsabilidades

- 6.1. **Todos los Miembros del Equipo son responsables del** cumplimiento de esta Política y de completar la formación obligatoria relacionada. Todos los Miembros del Equipo son responsables de informar sobre cualquier sospecha de violación de esta Política de conformidad con la Política de Mercy Corps de ¡Alza la Voz! de Mercy Corps.
- 6.2. **El Departamento de Ética y Cumplimiento es responsable de:**
 - 6.2.1. Mantenimiento de esta política;
 - 6.2.2. Comunicar esta Política a los miembros del equipo e impartir formación anual obligatoria sobre la misma;
 - 6.2.3. Garantizar que todas las alegaciones de infracción de esta Política se aborden de conformidad con la misma y con la Política "¡Alza la Voz!"
 - 6.2.4. Informar al Comité Conjunto de Ética y Salvaguarda de Mercy Corps sobre estadísticas, tendencias y casos graves;
 - 6.2.5. Creación y difusión de normas, orientaciones, herramientas y material de formación para apoyar la prevención de las conductas sexuales inapropiadas.
 - 6.2.6. Apoyar y formar a los miembros del equipo de salvaguarda del país, tal y como exige la Política de Estándares Básicos de Salvaguarda.
- 6.3. **El Equipo de Personas es responsable de:**
 - 6.3.1. Garantizar que se aplican y respetan los procesos de contratación seguros;

- 6.3.2. Garantizar que todos los miembros del equipo reciban formación sobre el Código de Ética en el momento de su incorporación y, posteriormente, una vez al año, y reconozcan que comprenden esta Política y están dispuestos a cumplirla;
 - 6.3.3. Garantizar la adopción de medidas disciplinarias apropiadas, coherentes y proporcionadas en caso de infracción comprobada de la presente política.
 - 6.3.4. Garantizar que los miembros del equipo declarados no aptos para la recontractación no vuelvan a ser contratados por Mercy Corps y que esta situación se incluya en las respuestas a las comprobaciones de empleo por parte de otras organizaciones, incluidas las solicitudes del Sistema de Divulgación de Conductas Indebidas.
- 6.4. **La alta dirección de todos los países y zonas en los que opera Mercy Corps es responsable de:**
- 6.4.1. Crear y mantener un entorno y una cultura que fomenten el respeto y la inclusión y no toleren el acoso, la explotación o las agresiones sexuales;
 - 6.4.2. Supervisar la plena aplicación de esta Política y de la Política de Estándares Básicos de Salvaguarda en su área de operaciones, con el apoyo del Departamento de Ética y Cumplimiento, lo que incluye garantizar que los miembros de su equipo reciban formación sobre esta Política;
 - 6.4.3. Garantizar que las denuncias de conducta sexual inapropiada se comuniquen de forma inmediata y confidencial al Departamento de Ética y Cumplimiento;
 - 6.4.4. Garantizar que no se tomen represalias contra los miembros del equipo, socios o visitantes que denuncien hechos o participen en investigaciones.
 - 6.4.5. Aplicar las medidas correctivas recomendadas tras las investigaciones de conducta sexual indebida y apoyar una respuesta centrada en la persona sobreviviente bajo la dirección del Equipo de Investigaciones de Salvaguarda.
- 6.5. **Relación con la legislación local**
- 6.5.1. Mercy Corps cumplirá con las leyes y reglamentos que prohíben las conductas indebidas, pero cuando esta Política exceda cualquier requisito legal, Mercy Corps se adherirá a las normas de esta Política en la medida en que lo permita la legislación aplicable. Esta Política podrá modificarse o adaptarse para cumplir con las leyes locales únicamente con la aprobación del Departamento de Ética y Cumplimiento y el Equipo Jurídico de Mercy Corps.

7. Gobernanza de la política

- 7.1. Esta versión de la Política fue aprobada por la junta Directiva de Mercy Corps el 30 de abril de 2025. Esta Política solo podrá modificarse o cambiarse con la aprobación de la Junta.

Equipo responsable	Departamento de Ética y Cumplimiento
Propietario de la póliza	Director/a Senior de Salvaguarda

Aprobador de la política	Junta Directiva de Mercy Corps
Patrocinador ejecutivo	Director de Ética y Cumplimiento
Última revisión	Abril de 2025
Próxima fecha de revisión	Abril de 2027