

POLÍTICA DE CONDUCTA SEXUAL INAPROPIADA EN EL TRABAJO

Effective Date	Oct 22, 2018	Version	1.2	Version Date	Junio 8, 2021
Responsible Team	Departamento de ética y cumplimiento				
Supersedes	Version 1				
Policy Type	Nivel 1	Policy Number	n/a		

POLÍTICA

1. Objetivo

- 1.1. Mercy Corps se compromete a crear un ambiente en el que todos sean tratados con respeto y dignidad. Nos comprometemos a mantener una cultura de cuidado, que busca garantizar la seguridad emocional y física de nuestros equipos y cualquier persona con la que trabajemos. Buscamos un entorno de trabajo diverso e inclusivo y esperamos que las relaciones laborales se basen en fomentar el respeto mutuo, profesionalismo y un ambiente libre de acoso sexual y/o ataque sexual.
- 1.2. No toleraremos el acoso o ataque sexual de o hacia uno de los miembros del equipo de cualquier parte del mundo. Esta política establece las prohibiciones de Mercy Corps contra el acoso y la agresión sexual y los procedimientos necesarios para garantizar que Mercy Corps respete su compromiso de prevenir el acoso y la agresión sexual de y hacia los miembros del equipo. El objetivo de esta política es garantizar que todos los miembros del equipo en todo el mundo cumplan con un estándar mínimo común y que todas las denuncias de violaciones y decisiones con respecto a medidas disciplinarias se manejen de la manera más consistente posible. La política se aplica globalmente sin tener en cuenta las prácticas culturales locales o las normas sociales.

2. Alcance de la política

- 2.1. Esta política aplica para: Mercy Corps Global, Mercy Corps Europa y Mercy Corps Holanda, sus sucursales y organizaciones afiliadas (colectivamente, "Mercy Corps"); Miembros de la Junta Directiva de Mercy Corps, directores, gerentes, empleados, empleados temporales, pasantes y voluntarios, (colectivamente, "Miembros del Equipo"); Subreceptores, organizaciones asociadas, contratistas, expertos externos (incluyendo abogados), asesores, agentes, representantes y cualquier otra organización o persona que actúe a nombre de

Mercy Corps o bajo la supervisión de Mercy Corps (colectivamente “Socios”); y visitantes de cualquier sede de Mercy Corps que incluya fotógrafos, cineastas, periodistas, investigadores, donantes y posibles donantes y cualquier otro auspiciado por Mercy Corps o que visite los programas financiados o implementados por Mercy Corps (“Visitantes”). Mercy Corps, de la misma manera, espera que sus donantes y sus representantes acaten esta política, particularmente cuando comprometa a los Miembros del Equipo de Mercy Corps.

3. Declaraciones de la política

3.1. Conducta prohibida

3.1.1. Mercy Corps prohíbe y no tolera que ningún Miembro del Equipo, Visitante o Socio se involucre en explotación y/o abuso sexual, con los términos definidos a continuación (y de aquí en adelante referido como "Conducta sexual inapropiada"):

3.1.2. El término “**Acoso sexual**” incluye, mas no se limita a, insinuación romántica o sexual no deseada, solicitar favores sexuales y otro comportamiento verbal o físico de naturaleza romántica o sexual, donde uno de los siguientes apliques:

- a. **Quid Pro Quo:** cuando la sumisión a tal conducta se realiza de manera explícita o implícita para condicionar la contratación o asignación de empleo de una persona, o la reacción de una persona a tal conducta se usa como base para decidir si se contrata o asigna un empleo a dicha persona; o
- b. **Ambiente de trabajo:** cuando dicha conducta tenga el propósito o el efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona, violar o infringir su dignidad, o crear un ambiente laboral intimidante, degradante, hostil u ofensivo.

3.1.3. Los ejemplos específicos de conducta que constituyen acoso sexual incluyen, entre otros:

- a. Conducta física no deseada repetida, como tocar partes del cuerpo no íntimas, masajear, bloquear o impedir el movimiento normal, mirar detenidamente o con lascivia;
- b. Hacer o mostrar dibujos o fotos sexuales, demostrando gestos sexualmente sugestivos;
- c. Conducta verbal no deseada repetida, como pedir citas o hacer comentarios de naturaleza sexual o romántica sobre una persona (no tiene que ser la persona a la que se dirigen los comentarios), incluidos comentarios sobre su cuerpo, vestimenta, relaciones o sexualidad;
- d. Comentarios no deseados repetitivos y declaraciones de naturaleza sexual, como difamaciones, bromas, insultos, malas palabras;
- e. Conducta que cae dentro de las categorías anteriores, que no se repite por naturaleza, sino que es lo suficientemente grave como para constituir un acoso sexual;
- f. Cualquier forma de proposición sexual, donde se sugiera algo de valor a cambio de sexo o citas;
- g. Presión por citas o sexo a cambio de ascensos, aumentos salariales, conservar el trabajo u otros beneficios relacionados con el trabajo;
- h. Exponer intencionalmente las partes íntimas de uno a otros; y
- i. Acosar. El acoso que es un curso intencional de conducta dirigida a una persona específica que no es bienvenida y causaría que una persona razonable sintiera miedo y puede incluir una conducta repetitiva y amenazadora. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a, asediar, seguir, dar regalos no deseados, vigilar, interferir con la seguridad de otra persona o contactos repetidos desagradables por teléfono o comunicación en línea.

3.1.4. El acoso sexual puede ocurrir de forma presencial o por teléfono, correo electrónico, a través de las redes sociales u otras comunicaciones electrónicas.

- 3.1.5. El término “Agresión sexual” es el contacto real o intento de contacto sexual con otra persona sin el consentimiento de esa persona. La agresión sexual incluye, pero no se limita a:
 - a. El contacto intencional de las partes íntimas de otra persona sin el consentimiento de esa persona;
 - b. Otro contacto sexual intencional con otra persona sin el consentimiento de esa persona; y
 - c. Violación, que es la penetración, no importa cuán leve sea, en (1) la vagina o el ano de una persona por parte del cuerpo de otra persona o por un objeto, o (2) la boca de una persona por un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento de esa persona.
- 3.1.6. Mercy Corps no tolera la conducta sexual inapropiada contra los miembros de su equipo, visitantes o socios por parte de personas que no sean miembros del equipo, ya sean visitantes o donantes, contratistas, funcionarios del gobierno local, grupos armados, organizaciones asociadas locales e internacionales, participantes del programa u otras personas.
- 3.2. Uso de los recursos de Mercy Corps para contenido o actividades sexuales
 - 3.2.1. Mercy Corps prohíbe el uso de las oficinas, los vehículos y el equipo de trabajo de Mercy Corps, incluidas las computadoras, los teléfonos celulares, las paredes de la oficina y el acceso a Internet para cualquier actividad sexual o con el propósito de ver, grabar, exhibir o difundir material que sea de naturaleza sexual.
- 3.3. Relaciones en el lugar de trabajo
 - 3.3.1. Aunque las relaciones románticas en el lugar de trabajo no están estrictamente prohibidas, tales relaciones deben ser aceptadas, sin ninguna forma de coerción, explotación o abuso de poder, voluntarias y consensuales, y no deben afectar los deberes profesionales o el entorno laboral.
 - 3.3.2. Debido a la diferencia de poder inherente entre las personas en una posición de supervisión o dirección y las personas que le informan, las insinuaciones románticas o sexuales de un supervisor o director hacia cualquier persona en una posición subordinada son vistas con la debida preocupación. Mercy Corps recomienda encarecidamente a todos los Miembros del Equipo que informen sus relaciones románticas con otros Miembros del Equipo a la unidad de Recursos Humanos, al jefe de Recursos Humanos, al supervisor o al director del país responsable de su empleo lo antes posible. Sin embargo, cuando una relación romántica involucra a un director, supervisor o gerente y cualquier persona en una posición subordinada, ambos Miembros del Equipo deben informar la relación romántica al departamento de Recursos Humanos responsable de su empleo tan pronto como sea posible.
 - 3.3.3. Este informe tiene la intención de ser confidencial y proteger a los Miembros del Equipo involucrados y puede ayudar a garantizar que las percepciones de la conducta potencial indebida (por ejemplo, incluyendo los conflictos de intereses y el tratamiento preferencial percibido) se aborden antes de que surjan.
 - 3.3.4. La mayoría de las veces no será apropiada que un Miembro del Equipo supervise directamente a una persona con la que tenga una relación romántica. En raras ocasiones, que podrían ser inevitables, generalmente que involucren relaciones establecidas entre personas que durante un tiempo deben tener una relación de trabajo relacionada con los reportes, la línea de reporte debe ser aprobada por el departamento de Recursos Humanos Global. La aprobación solo se otorgará después de que se hayan hecho esfuerzos para garantizar que esta relación no interfiera con el entorno de trabajo y se hayan agotado todas las demás opciones.
 - 3.3.5. Las relaciones que no se divulgan formalmente e involucran a un supervisor o líder pueden ser investigadas como una violación al requisito de divulgación que establece esta política y como un posible acoso sexual con las mismas consecuencias disciplinarias que el acoso sexual.
- 3.4. Mercy Corps exhorta a denunciar conductas prohibidas

- 3.4.1. Todo el mundo tiene derecho a denunciar la conducta sexual inapropiada. Se recomienda enfáticamente a cualquier persona que tenga conocimiento de un acoso o agresión sexual, pero que no haya sido objeto de este, que lo denuncie. En la política de discriminación, intimidación y acoso de Mercy Corps se aborda la conducta, incluidos los comentarios, el lenguaje o las acciones que son discriminatorias u ofensivas, pero que pueden no cumplir con el estándar de acoso sexual.
- 3.4.2. Cualquier persona puede informar acusaciones de acuerdo con la política de Quejas de ética y denuncia de irregularidades de Mercy Corps a la línea directa de integridad de Mercy Corps (mercy corps.org/integrityhotline). Los miembros del equipo pueden informar a su representante de recursos humanos, a un punto focal de protección, a un miembro del equipo de ética, a su supervisor o al supervisor de su supervisor.
- 3.4.3. Recursos Humanos, puntos focales de protección, miembros del equipo de ética, supervisores y directores nacionales que reciban tales denuncias deben informar inmediatamente tales acusaciones a la línea directa de integridad de Mercy Corps.
- 3.5. Denuncias anónimas y confidencialidad
 - 3.5.1. Dada la naturaleza y la sensibilidad de las denuncias que involucran conducta sexual inapropiada, Mercy Corps trata todos los informes y denuncias con el mayor respeto por la confidencialidad de todas las personas involucradas. Mercy Corps intentará mantener la privacidad en todo momento durante el proceso de respuesta, de manera consistente con nuestra responsabilidad de mantener la seguridad individual y grupal. Sólo las personas que necesitan saber pueden recibir información y limitarse a su rol en el proceso de respuesta e investigación. Cualquier persona que tenga un rol como parte del equipo de investigación o respuesta está obligada por la confidencialidad y puede ser sancionada incluso con la finalización, por violar esa confidencialidad.
 - 3.5.2. En algunos casos, los donantes, reguladores o alguna acción legal presentada por el acusado o por otras razones legales podrían obligar a Mercy Corps a divulgar información relacionada con las acusaciones y su investigación, incluido el nombre y datos de identificación personal de los sobrevivientes y el acusado. Cuando se entreguen estos datos de identificación personal a los donantes, reguladores u organismos de seguridad, Mercy Corps intentará limitar esta divulgación en la medida de lo posible y según lo permitido por la ley y, cuando sea posible y de conformidad con las leyes, buscará garantías de que la información sea confidencial.
 - 3.5.3. Los informes anónimos a la Línea Directa de Integridad están permitidos. Un denunciante sobreviviente no anónimo también puede solicitar preservar la confidencialidad al no permitir que el Equipo de Ética o los investigadores revelen el contenido de las acusaciones (o partes de las mismas). En ambos casos de denuncia anónima y preservación de la confidencialidad, la capacidad de Mercy Corps para llevar a cabo una investigación que puede responsabilizar a los autores de las acusaciones fundamentadas puede ser restringida significativamente. En la medida de lo posible, Mercy Corps trabajará con los sobrevivientes para abordar sus inquietudes acerca de la confidencialidad a fin de permitir que se realicen investigaciones efectivas, que generalmente requieren confrontar al acusado con las acusaciones. En los casos en que Mercy Corps tenga preocupaciones por la seguridad y el bienestar de su equipo, Mercy Corps puede tomar las medidas adecuadas, respetando al máximo la privacidad y confidencialidad.
- 3.6. Apoyo a los sobrevivientes
 - 3.6.1. Mercy Corps ofrecerá a los sobrevivientes de acoso o agresión sexual (si así lo desearan) apoyo médico y psicosocial independiente, y los ayudará a denunciar los incidentes a las autoridades correspondientes, en caso de que decidan hacerlo directamente.
- 3.7. No hay represalias
 - 3.7.1. Mercy Corps no tolerará ninguna forma de represalia contra los Miembros del Equipo, los Socios, o Visitantes que denuncien de buena fe sospechas de conducta sexual inapropiada o participen en investigaciones de conducta sexual inapropiada. Las

protecciones íntegras para los denunciantes se pueden encontrar en la Política de Quejas y Denuncias Éticas de Mercy Corps. Cualquier persona que haya sufrido represalias por denunciar o participar en una investigación de conducta sexual inapropiada debe informar de inmediato al Departamento de ética y cumplimiento en mercycorps.org/integrityhotline.

- 3.7.2. Mercy Corps no requerirá que los Miembros del Equipo, Socios o Visitantes firmen o cumplan con acuerdos de confidencialidad interna o declaraciones que prohíban o restrinjan a los Miembros del Equipo, Socios o Visitantes denunciar legalmente violaciones ante un agente de investigación designado o a un representante de algún organismo de ejecución de la ley o agencia autorizada para recibir dicha información.
- 3.8. Investigación de denuncias de conducta prohibida
 - 3.8.1. Mercy Corps está comprometido con una respuesta e investigación seria, rápida y justa para todas las acusaciones. Las investigaciones en relación con la denuncia e investigación de conducta sexual inapropiada se llevarán a cabo de acuerdo con la Política de Quejas y Denuncias Éticas de Mercy Corps y la guía relacionada.
 - 3.8.2. Mercy Corps, ante todo, tendrá en cuenta la seguridad y el bienestar de los sobrevivientes durante cualquier investigación o acción de seguimiento y también tendrá en cuenta la seguridad y el bienestar del acusado y cualquier testigo.
- 3.9. Consecuencias disciplinarias por conducta prohibida
 - 3.9.1. Agresión sexual. Mercy Corps suspenderá a cualquier persona que sea objeto de denuncias específicas de agresión sexual, mientras que Mercy Corps y / o las autoridades policiales investigan el caso. Todas las infracciones justificadas darán lugar a la terminación del contrato y la inelegibilidad para la recontratación o la futura recepción de contratos, subvenciones u otros recursos de Mercy Corps. La agresión sexual es un delito en prácticamente todas las jurisdicciones donde opera Mercy Corps. Mercy Corps apoyará a las personas sobrevivientes en denunciar de agresión sexual a la seguridad pública, si así lo desean.
 - 3.9.2. Acoso sexual. Mercy Corps evaluará la naturaleza de la presunta conducta de acoso sexual. Evaluará también si hay riesgo de que esta conducta continúe y el bienestar de los sobrevivientes, reduciendo el riesgo que continúe la conducta o el daño mientras se realice la investigación. Mercy Corps suspenderá al acusado durante la investigación en curso cuando no puedan reducirse los riesgos de una conducta continua o daño.
 - 3.9.3. Todos los hallazgos comprobados de acoso sexual resultarán en una sanción disciplinaria significativa y proporcional que dependerá de la naturaleza y la severidad de la conducta y si se puede abordar de manera efectiva. Las sanciones pueden incluir uno o más de los siguientes (esta lista no es exhaustiva): cartas de advertencia por mala conducta; capacitación obligatoria sobre género y acoso sexual; descenso de puesto; inelegibilidad para ascensos; suspensión sin paga; planes de mejora del desempeño; oportunidades para que las personas que han sufrido acoso sexual compartan declaraciones de impacto con sus acosadores y reciban disculpas de su acosador; o despido. Los miembros del equipo, socios y visitantes a quienes se les rescinda el contrato o la asignación por acoso sexual serán declarados inelegibles para ser recontratados o recibir futuros contratos, subvenciones u otros recursos de Mercy Corps.

4. Procesos y procedimientos requeridos para asegurar el cumplimiento

- 4.1. Mercy Corps garantiza el cumplimiento de esta política a través de procesos y procedimientos apropiados diseñados para garantizar en la medida de lo posible que:
 - 4.1.1. Todos los posibles nuevos Miembros del Equipo se someten a una evaluación diseñada para garantizar que no hayan participado anteriormente en explotación, agresión o acoso sexual;

- 4.1.2. Todos los Miembros del Equipo están informados y capacitados sobre esta política a través del entrenamiento de Código de Conducta y todos los Miembros del Equipo certifican que han comprendido esta política y aceptan acatarla;
- 4.1.3. Según corresponda y cuando estén en contacto directo con los miembros del equipo, consultores, expertos, contratistas, agentes, donantes y representantes gubernamentales, se informa a los socios y visitantes (incluidos periodistas e investigadores) los requisitos de esta política.
- 4.1.4. Todas las oficinas de Mercy Corps tienen a la vista carteles de sensibilización sobre esta política, incluyendo todos los mecanismos disponibles para reportar casos, traducidos en el idioma principal de la oficina y en lugares visibles donde todos los Miembros del Equipo pueden verlos;
- 4.1.5. Los planes y medidas de seguridad toman en cuenta el riesgo de una conducta sexual inapropiada de y hacia los Miembros del Equipo y Visitantes y aplican medidas de razonables de mitigación para adaptarse a las circunstancias;
- 4.1.6. La oficina de cada país tiene un punto focal designado que es el recurso local para los miembros del equipo, beneficiarios y miembros de la comunidad que deseen informar o hablar acerca de una conducta sexual inapropiada;
- 4.1.7. Los puntos focales, supervisores y miembros de alta gerencia reciben una capacitación adecuada sobre cómo identificar y responder adecuadamente ante una posible conducta sexual inapropiada;
- 4.1.8. Cualquiera puede anónimamente (si así lo desea) denunciar todas las formas de agresión y acoso sexual al punto focal o a la Línea Directa de Integridad de Mercy Corps;
- 4.1.9. Los representantes de Recursos Humanos, supervisores, puntos focales y líderes que reciban acusaciones o quejas de violación de esta política deben informarlas de inmediato al equipo de ética a través de la línea directa de integridad mercycorps.org/integrityhotline (consultar la [Política de quejas de ética y denuncia de irregularidades](#) y la [orientación relacionada](#)).
- 4.1.10. Todos los informes se investigan de manera confidencial, independiente, justa, oportuna y exhaustiva de manera que se garantice, en la medida de lo posible, la protección de la persona sobreviviente (consultar la [Política de quejas de ética y denuncia de irregularidades](#));
- 4.1.11. Los miembros del equipo, socios o visitantes declarados inelegibles para la recontractación por conducta sexual inapropiada no tendrán ninguna oportunidad adicional con Mercy Corps, ya sea como empleado, consultor o contratista y, cuando se le solicite una referencia, Mercy Corps indicará que el individuo no es elegible para la recontractación.
- 4.1.12. Todos los informes se divulgan a los donantes y reguladores cuando el donante o el regulador lo requieran. Si en los informes se incluyen acusaciones de conducta delictiva, estas también se divulgan a la seguridad pública (sujeto a la necesidad de garantizar la seguridad, los deseos y el bienestar de las personas sobrevivientes) (consultar la [Política de quejas de ética y denuncia de irregularidades](#) y la [orientación relacionada](#)).
- 4.1.13. Se informa al Comité conjunto de ética y protección de la junta de Mercy Corps (de manera coherente con el compromiso de Mercy Corps con la confidencialidad) sobre todas las denuncias e investigaciones de acoso o agresión sexual en o alrededor de sus reuniones programadas regularmente, y se le proporciona cualquier información adicional necesaria para permitir que lleve a cabo sus funciones de supervisión (consultar la [Política de quejas de ética y denuncia de irregularidades](#) y la [orientación relacionada](#)).

5. Administración de políticas y responsabilidades

- 5.1. El Departamento de ética y cumplimiento de Mercy Corps es responsable de lo siguiente.

- 5.1.1. Garantizar que esta política permanezca actualizada, haciendo revisiones cada dos años;
- 5.1.2. Garantizar que el informe global y las investigaciones sean supervisadas de acuerdo con la Política de Quejas y Denuncias Éticas de Mercy Corps y la guía relacionada; y
- 5.1.3. Trabajar en estrecha colaboración con la alta gerencia en todos los países para garantizar que los puntos focales estén debidamente identificados y capacitados, y que las políticas y las capacitaciones se adapten adecuadamente al contexto local.
- 5.1.4. Asegurarse de que todas las denuncias de violaciones de esta política se investiguen de acuerdo con esta política y la política de quejas de ética y denuncia de irregularidades.
- 5.1.5. Informar al comité conjunto de ética y protección de Mercy Corps sobre las denuncias.
- 5.2. El Director de la Unidad de Personas y el Equipo de Recursos Humanos son responsables de:
 - 5.2.1. Garantizar el cumplimiento de procesos de contratación que sean seguros y viables;
 - 5.2.2. Garantizar que todos los Miembros del Equipo reciban el entrenamiento de Código y Conducta y que declaren que lo comprenden y están dispuestos a acatarlo;
 - 5.2.3. Trabajar en estrecha colaboración con los directores en todos los países para garantizar que los puntos focales estén debidamente identificados y capacitados y que las políticas y los entrenamientos se adapten adecuadamente al contexto local;
 - 5.2.4. Asegurarse de que todas las denuncias de violaciones de esta política se investiguen de acuerdo con esta política y la Política de Quejas y Denuncias Éticas; y
 - 5.2.5. Asegurar que los miembros del equipo declarados inelegibles para recontratación no sean contratados de nuevo por Mercy Corps y que se incluya este estatus en las respuestas a las verificaciones de empleo realizadas por otras organizaciones.
- 5.3. Todos los ejecutivos de Mercy Corps, los directores de los países y gerentes de todos los países y áreas donde Mercy Corps funciona son responsables de:
 - 5.3.1. Crear y mantener un ambiente y cultura que fomente el respeto y la inclusión y no sea tolerante con la explotación o el abuso sexual;
 - 5.3.2. Supervisar la completa implementación de esta Política en sus áreas de operaciones;
 - 5.3.3. Asegurarse de que todas las acusaciones de conducta sexual inapropiada se tomen en serio y se informen de inmediato al departamento de ética y cumplimiento.
 - 5.3.4. Garantizar que no se tomen represalias contra ninguna persona, Miembro del Equipo, Socio o Visitante que reporte acusaciones o participe en investigaciones.
- 5.4. Relación con las leyes locales
 - 5.4.1. Mercy Corps cumplirá con las leyes y regulaciones locales que prohíban las conductas sexuales inadecuadas, pero cuando esta política exceda cualquier requerimiento legal local, Mercy Corps cumplirá con las normas de esta política en la medida permitida por la ley aplicable. Esta política podrá ser enmendada o adaptada para cumplir con las leyes locales solo con la aprobación del Equipo de Ética y el Equipo de Recursos Humanos Global de Mercy Corps.

6. Política aprobada

- 6.1. Esta política fue aprobada por la Junta Directiva de Mercy Corps, la Junta Directiva de Mercy Corps Europa y Mercy Corps Netherlands el 22 de octubre de 2018. Esta política solo puede enmendarse o cambiarse con la aprobación de las Juntas.

Responsible Team	Departamento de ética y cumplimiento
Policy Owner	Consejo general
Policy Approver	Junta de Mercy Corps
Executive Sponsor	Director de Ética y Cumplimiento
Last Reviewed	Junio 8, 2021
Next Review Date	Junio 7, 2022