

# DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

|                    |                 |         |                   |                  |            |
|--------------------|-----------------|---------|-------------------|------------------|------------|
| Fecha de Vigencia  | 24/02/2020      | Versión | 2                 | Fecha de Versión | 24/02/2020 |
| Equipo Responsable | Equipo de Ética |         |                   |                  |            |
| Sustituye          | V. 1            |         |                   |                  |            |
| Tipo de Política   | Nivel 1         |         | Política Nro. n/a |                  |            |

**POLÍTICA**

## 1. Propósito

- 1.1. Mercy Corps está comprometido a mantener un ambiente laboral en el que todos sean tratados con respeto y dignidad. Nos esforzamos por mantener una cultura de cuidado y atención, que busca garantizar la seguridad emocional y física de nuestros equipos y de cualquier persona con la que trabajemos. Nos esforzamos por lograr un entorno laboral diverso e inclusivo y esperamos que las relaciones laborales se basen o se construyan en torno al respeto mutuo y que estén libres de parcialidades, prejuicios y acoso.
- 1.2. No toleraremos la discriminación, el acoso o el hostigamiento de los miembros del equipo en cualquier parte del mundo. Esta política establece las prohibiciones de Mercy Corps contra la discriminación, el acoso y el trato intimidatorio, y los procedimientos requeridos para garantizar que Mercy Corps cumpla con su compromiso de evitar el acoso, la discriminación y el hostigamiento por parte de los miembros del equipo. El objetivo de esta política es garantizar que todos los miembros del equipo global cumplan con un estándar mínimo común y que todas las denuncias de violaciones a esta política y decisiones relacionadas con medidas disciplinarias se manejen de la manera más consistente posible. La política debe aplicarse siempre globalmente sin tener en cuenta las prácticas culturales locales o las normas sociales.

## 2. Alcance y Aplicación

- 2.1. Esta política se aplica a: Mercy Corps Global, Mercy Corps Europe y Mercy Corps Netherlands, sus subsidiarias y sus organizaciones afiliadas (colectivamente "**Mercy Corps**"); a los Miembros de las Juntas Directivas, oficiales, gerentes, miembros de equipo, empleados en comisión de servicio, pasantes y voluntarios de Mercy Corps (colectivamente "**Miembros de Equipo**"); a los Subreceptores, organizaciones asociadas, contratistas, expertos externos, consultores, agentes, representantes y cualquier otra organización o individuo que actúe en nombre de Mercy Corps o bajo la dirección de Mercy Corps (colectivamente "**Socios**"); y a los visitantes de cualquier instalación de Mercy Corps, lo que incluye, pero no se limita a los fotógrafos, cineastas, periodistas, investigadores,

donadores privados y posibles donadores, y a cualquier otra persona recibida por Mercy Corps o que visite los programas implementados o con apoyo financiero de Mercy Corps ("Visitantes" ) Mercy Corps también espera que sus donantes y sus representantes acaten esta política, particularmente cuando se relacionen con los miembros del equipo de Mercy Corps.

- 2.2. Esta política se aplica al lugar de trabajo y a actividades fuera del lugar de trabajo durante los viajes de trabajo, a los eventos sociales relacionados con el trabajo y a las interacciones entre compañeros de trabajo en viviendas grupales para el personal.
- 2.3. Mercy Corps espera que sus gerentes responsabilicen, de manera proactiva, a los miembros de equipo de mantener altos estándares de desempeño. El propósito de esta política **no es** limitar la capacidad de un gerente para administrar el desempeño de una persona que no está cumpliendo con las expectativas en su trabajo.

### 3. Declaraciones de esta Política

**3.1. Conducta Prohibida**, La discriminación, el acoso y el hostigamiento de cualquier tipo son incompatibles con la misión de Mercy Corps. Cada miembro del equipo tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades de empleo y prohíba las prácticas discriminatorias y cualquier forma de conductas ilegales como el acoso o el trato intimidatorio. Mercy Corps no tolerará acciones negativas contra un miembro de equipo que se relacione con su pertenencia a un grupo protegido. Cualquier comportamiento que implique discriminar, acosar, hostigar o intimidar a cualquier persona que presente o considere presentar una queja es una conducta prohibida.

3.1.1. **La discriminación** es cualquier acción o actitud negativa dirigida hacia alguien debido a su pertenencia o afiliación a un grupo protegido, incluyendo: edad; discapacidad o historial médico; origen étnico, nacionalidad, raza, casta o estatus socioeconómico; religión, género, identidad de género o estado de reasignación de género, estado familiar, estado civil (con la excepción del matrimonio infantil) o embarazo, y orientación sexual. Se prohíbe el trato injusto o desigual de un individuo (o grupo) en la contratación, asignación, ejecución de deberes, capacitación o desarrollo, promoción o en cualquier otra faceta de su empleo en función de cualquiera de las características descritas anteriormente. Los ejemplos específicos de conducta que potencialmente constituyen discriminación incluyen, *entre otros*:

- Hacer una oferta de trabajo a una mujer con un salario inferior al que se le ofrecería a un hombre que realiza el mismo trabajo con el mismo nivel de habilidad.
- Negar adaptaciones razonables debido a prácticas u observancias religiosas.
- Negar adaptaciones razonables debido a diferentes habilidades físicas o mentales.
- Negar una promoción a una persona mayor, a favor de una persona más joven porque se desea una apariencia más joven.
- Negar o desalentar el tiempo libre porque el individuo es soltero o no tiene familia.

3.1.2. **El acoso** es una conducta no deseada que afecta la dignidad de las personas en el lugar de trabajo según las características enumeradas en la Sección 3.1.1. El acoso es una conducta percibida como degradante e inaceptable por el receptor y que crea un ambiente intimidante, humillante u ofensivo. El acoso, tal como se define en esta política, puede ser persistente o un incidente aislado de naturaleza grave. El acoso puede ocurrir en persona, por teléfono, correo electrónico, a través de las redes sociales

u otra comunicación electrónica. Los ejemplos específicos de conducta que constituyen acoso incluyen, *pero no se limitan a*:

- Hacer bromas o comentarios ofensivos o usar estereotipos ofensivos relacionados con la raza, el género, la orientación sexual, la religión, la discapacidad u otras características protegidas.
- La presencia de material escrito o gráfico que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo en el lugar de trabajo, incluso en paredes, vehículos, equipos electrónicos o en cualquier otro lugar de las instalaciones de la agencia o que circula en el lugar de trabajo.
- Burlarse de las personas o despreciarlas porque se ofenden por una conducta que consideran acoso o molesta.

Para el acoso sexual, consulte la Política de Mala Conducta Sexual en el Lugar de Trabajo de Mercy Corps, noviembre de 2018.

3.1.3. El hostigamiento es un comportamiento intimidante, malicioso o insultante hacia un miembro de equipo, ya sea que ese comportamiento se base o no en la pertenencia a un grupo protegido. El hostigamiento a menudo implica abuso o mal uso del poder, y tiene la intención de socavar, asustar, humillar, denigrar, herir o causar daño al receptor de alguna manera. El hostigamiento generalmente es de naturaleza continua / generalizada, pero también puede ser un incidente único, y puede ser de naturaleza sutil. El hostigamiento puede ocurrir en persona, o por teléfono, correo electrónico, a través de las redes sociales u otra comunicación electrónica. Los ejemplos específicos de conducta que pueden constituir hostigamiento incluyen, *entre otros*:

- Agresiones verbales como gritos, malas palabras o maldiciones.
- Crítica persistente, excesiva, injustificada o injusta.
- Humillación pública, ridiculización, burlas o insultos molestos.
- Indiferencia constante a las opiniones o la exclusión intencional reiterada en el lugar de trabajo.
- Difusión de rumores deshonestos y / o destructivos acerca de un miembro de equipo o acerca de la agencia.
- Amenazas o un real ataque físico.
- Intimidación de una persona que ha presentado una queja o está considerando presentar una queja (consulte también la Política de Ética y de Denuncia de Irregularidades de Mercy Corps).

**3.2. Uso de los Recursos de Mercy Corps para la Discriminación, el Acoso o el Hostigamiento.** Mercy Corps prohíbe el uso de equipo de trabajo de Mercy Corps, incluyendo computadoras, teléfonos celulares, paredes de oficinas, vehículos y acceso a Internet con el propósito de ver, exhibir o diseminar material que sea de naturaleza discriminatoria, acosadora o intimidatoria.

### 3.3. Procedimientos para Presentar Informes

3.3.1. Todos tienen el derecho y la obligación de denunciar la mala conducta que involucre discriminación, acoso u hostigamiento. Cualquier persona que haya sido testigo, sin haber sido blanco, de discriminación, acoso u hostigamiento tiene un derecho propio a denunciarlo y esta política lo alienta a hacerlo .

3.3.2. Se alienta a los miembros de equipo y a los visitantes, sin que sea obligatorio, que primero informen a su **supervisor, a los altos directivos o a un representante de Recursos Humanos.**

3.3.3. Cualquier persona puede presentar denuncias según la Política de Denuncia Ética y la Denuncia de Irregularidades de Mercy Corps a la Línea Directa de Integridad de Mercy Corps ([mercy corps.org/integrityhotline](http://mercy corps.org/integrityhotline)). La Línea Directa de Integridad enviará las

- quejas relacionadas con los **Recursos Humanos Globales (GHR)** al equipo de GHR. Según sea apropiado para la queja y la situación, GHR y Ética pueden trabajar juntos.
- 3.3.4. La presentación de las denuncias puede hacerse de forma anónima, aunque esto puede impedir la capacidad del equipo de investigación para evaluar la queja y realizar una investigación si es necesario. Mercy Corps anima la presentación de informes no anónimos.
- 3.3.5. Recursos Humanos y otros Miembros de Equipo, incluidos los Supervisores y los Directores de País, deben asegurarse de que informan de inmediato tales acusaciones a **Recursos Humanos Globales**.
- 3.4. Debido a la naturaleza y la sensibilidad de las denuncias de mala conducta que involucran discriminación, acoso u hostigamiento, Mercy Corps trata todos los informes y denuncias con el mayor respeto por la confidencialidad de todas las personas involucradas. Mercy Corps buscará mantener la privacidad en todo momento durante el proceso de respuesta, de acuerdo con nuestra responsabilidad de mantener la seguridad individual y del equipo. Solo las personas que necesiten saber recibirán información y se limitarán a cumplir su papel 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 disciplinada, hasta la terminación, por violar esa confidencialidad.**
- 3.4.1. Los informes a GHR pueden hacerse de forma anónima; sin embargo, puede ser difícil investigar denuncias anónimas. Un demandante también puede solicitar preservar la confidencialidad. En cualquier caso, la capacidad de Mercy Corps para llevar a cabo una investigación que pueda responsabilizar a los perpetradores por acusaciones fundamentadas puede verse significativamente restringida. Mercy Corps, hasta el tope de su capacidad, trabajará con un demandante para abordar sus preocupaciones sobre la confidencialidad a fin de permitir que se realicen investigaciones efectivas. Las investigaciones efectivas y justas generalmente requieren confrontar al acusado con las acusaciones.
- 3.5. Sin Represalias**
- 3.5.1. Mercy Corps no tolerará ninguna forma de represalia contra los miembros del equipo, socios o visitantes que denuncien, de buena fe, sospechas de mala conducta o que participen en investigaciones de esa supuesta mala conducta. Las protecciones completas para las personas que hacen informes se pueden encontrar en la Política de Denuncias de Ética y de Denuncias por Irregularidades de Mercy Corps. Cualquier persona que haya sufrido represalias por informar o participar en una investigación que involucra discriminación, acoso u hostigamiento debe informar de inmediato al Equipo de Ética en [mercycorps.org/integrityhotline](https://mercycorps.org/integrityhotline).
- 3.5.2. Mercy Corps no exigirá a los Miembros de Equipo, Socios o Visitantes que firmen o cumplan con los acuerdos o declaraciones de confidencialidad interna que prohíban o restrinjan a los Miembros del Equipo, Socios o Visitantes que denuncien violaciones legalmente a un investigador designado o a un representante de las autoridades del cumplimiento de la ley de un departamento o agencia con autorización para recibir dicha información.
- 3.6. Investigación de Informes por Conducta Prohibida y Consecuencias Disciplinarias**
- 3.6.1. Mercy Corps toma en serio las acusaciones de acoso, discriminación u hostigamiento y se compromete a responder de manera justa a todas las quejas. Las quejas serán tratadas e investigadas según sea necesario, de acuerdo con la política y orientación de Mercy Corps sobre cómo informar e investigar la mala conducta dentro del Código de Conducta.
- 3.6.2. Los hallazgos fundamentados de mala conducta darán lugar a una penalización disciplinaria significativa y proporcional que dependerá de la naturaleza y la gravedad

de la conducta y de si se puede abordar de manera efectiva. Las violaciones de esta Política por parte de los Miembros de Equipo pueden ser motivo de medidas disciplinarias, incluida la terminación. Los Socios que violen esta política infringen los acuerdos contractuales y ello puede hacer que sus acuerdos se rescindan y / o que se les prohíba trabajar con Mercy Corps en el futuro.

#### **4. Procedimientos Requeridos**

Mercy Corps garantiza el cumplimiento de esta política a través de procesos y procedimientos apropiados diseñados para asegurar, en la medida de lo posible, que:

- 4.1. Todos los posibles nuevos Miembros de Equipo se sometan a una evaluación diseñada para garantizar que no hayan participado previamente en discriminación, acoso, hostigamiento o agresión;
- 4.2. Todos los Miembros de Equipo estén informados y capacitados en lo relativo a esta política a través del código de conducta de capacitación y todos los Miembros de Equipo certifican que han entendido esta política y aceptan cumplirla;
- 4.3. Cuando sea apropiado y en contacto directo con los Miembros de Equipo, los consultores, expertos, contratistas, agentes, donadores y representantes gubernamentales y Visitantes (incluidos periodistas e investigadores) serán informados de los requisitos de esta Política;
- 4.4. Todas las oficinas de Mercy Corps exhiban carteles de concientización sobre esta política, incluidos todos los mecanismos de informes disponibles, traducidos al idioma principal de la oficina y en ubicaciones visibles donde todos los Miembros de Equipo y los Visitantes los puedan ver;
- 4.5. Los Miembros del Equipo de Recursos Humanos, los supervisores y los altos directivos reciban capacitación sobre cómo identificar y responder adecuadamente a posibles conductas indebidas que involucren discriminación, acoso u hostigamiento;
- 4.6. Cualquier persona puede informar de manera anónima (si así lo desea) todas las formas de discriminación, acoso, hostigamiento y agresión a la línea directa de integridad de Mercy Corps;
- 4.7. Los representantes de recursos humanos, supervisores y líderes que reciban denuncias o quejas de violación de esta política las reposten obligatoriamente de inmediato a RR.HH. Global.
- 4.8. Los miembros de equipo y / o los visitantes (como se definieron anteriormente) declarados no elegibles para la recontratación o la reincorporación debido a una mala conducta que implique discriminación, acoso y / u hostigamiento no podrán tener más oportunidades con Mercy Corps, ya sea como empleados, consultores o contratistas y , cuando se solicite una referencia, Mercy Corps indicará que el individuo no es elegible para la recontratación;
- 4.9. Cuando sea necesario, que los informes se divulguen a los donadores y reguladores. Si los informes incluyen acusaciones de mala conducta criminal, que también puedan divulgarse a las fuerzas del orden público para garantizar la seguridad y el bienestar de todas las partes involucradas (consulte la Política de Denuncias Éticas y de Denuncias de Irregularidades, (4.4.4) y la orientación relacionada); y
- 4.10. El Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Conjunta de Mercy Corps sea informado (de manera consistente con el compromiso de confidencialidad de Mercy Corps) de todos los informes e investigaciones que involucren agresión física, en sus reuniones programadas regularmente y que se le proporcione la información adicional necesaria para permitirle llevar a cabo sus deberes de supervisión (consulte la Política de Denuncia de Ética y la orientación relacionada)

## 5. Roles y Responsabilidades

- 5.1. El Consejero General y el Equipo de Ética de Mercy Corps son responsables de:
- 5.1.1. Asegurar que esta política se mantenga actualizada mediante revisiones bianuales;
  - 5.1.2. Asegurar que cualquier queja relacionada con la Política recibida por la Línea Directa de Integridad se remita a GHR.
- 5.2. El Director de Personal y el Equipo de Recursos Humanos son responsables de:
- 5.2.1. Asegurar que se implementen y cumplan procesos seguros de reclutamiento;
  - 5.2.2. Asegurarse de que todos los Miembros de Equipo se sometan a la capacitación sobre el código de conducta y reconozcan su comprensión y su voluntad de cumplirla;
  - 5.2.3. Asegurar que todas las denuncias de violaciones de esta política se aborden de acuerdo con esta política.
  - 5.2.4. Asegurarse de que Mercy Corps no vuelva a contratar a los Miembros de Equipo declarados no elegibles para la recontractación y que este estado se incluya en las respuestas a las revisiones de verificación de empleo por parte de otras organizaciones.
- 5.3. Todos los ejecutivos de Mercy Corps, los directores de país y la alta gerencia en todos los países y áreas donde opera Mercy Corps son responsables de:
- 5.3.1. Crear y mantener un ambiente y una cultura que fomente el respeto y la inclusión y no tolere la discriminación, el acoso, el hostigamiento o la agresión;
  - 5.3.2. Supervisar la implementación completa de esta Política en su área de operaciones;
  - 5.3.3. Asegurarse de que todas las denuncias de mala conducta que impliquen discriminación, acoso, hostigamiento o agresión se tomen en serio y se denuncien de inmediato y se traten con confidencialidad y se les dé alta prioridad; y
  - 5.3.4. Asegurarse de que no se tome represalias contra los Miembros de Equipo, Socios o Visitantes que presenten denuncias o participen en investigaciones.
- 5.4. **Relación con las Leyes Locales.** Mercy Corps cumplirá con las leyes y regulaciones que prohíban la mala conducta, pero cuando esta Política exceda cualquier requisito legal, Mercy Corps se adherirá a los estándares de esta política en la medida permitida por la ley aplicable. Esta política puede ser modificada o adaptada para cumplir con las leyes locales solo con la aprobación del Equipo de Ética de Mercy Corps y el Equipo Global de Recursos Humanos.

## 6. Gobernanza de la Política

|                                   |                         |
|-----------------------------------|-------------------------|
| <b>Equipo Responsable</b>         | Equipo de Ética         |
| <b>Propietario de la Política</b> | Asesor General          |
| <b>Póliza Aprobada por</b>        | La Junta de Mercy Corps |
| <b>Fecha de Última Revisión</b>   | Febrero 24, 2020        |

|                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| <b>Fecha de Próxima Revisión</b> | Febrero 24, 2022 |
|----------------------------------|------------------|