

POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN

Una guía para comprender la política de Mercy Corps contra la discriminación, el acoso y la intimidación

Esta guía no reemplaza la política existente de Mercy Corps, la intención es resaltar áreas críticas para crear un entorno laboral donde todos son tratados con respeto y dignidad.

Defender el Código de Conducta de Mercy Corps es responsabilidad de todos, y todo integrante del equipo tiene la obligación de realizar denuncias. Mercy Corps espera que todos los integrantes del equipo y socios se adhieran a los más altos estándares de responsabilidad y que la gerencia mantenga una cultura que apoye y fortalezca el compromiso con estos altos estándares.



Puede encontrar y revisar la política contra la discriminación, el acoso y la intimidación en nuestra Biblioteca Virtual.



Vean el curso en línea del Desarrollo del Talento en Talent.MercyCorps.org

Mercy Corps no tolerará discriminación, acoso, o intimidación de integrantes del equipo o de nuestros socios, ni de parte de ellos, en ningún lugar del mundo. Mercy Corps aspira a mantener una cultura segura e inclusiva, libre de discriminación, acoso e intimidación, para garantizar la seguridad emocional y física de nuestro lugar de trabajo, nuestros equipos, y las personas con las que trabajamos.



Si sufres discriminación, acoso, o intimidación en relación a tu empleo con Mercy Corps, o eres testigo de este comportamiento hacia otras personas, **denúncialo**.



Puedes presentar una denuncia a Recursos Humanos, a un líder de confianza, a la Línea de Integridad o al Punto Focal de Salvaguardia. Es posible hacer una denuncia anónima a la Línea de Integridad. Sin embargo, puede ser más difícil investigar un comentario o una queja cuando es anónima.



Mercy Corps está comprometida a garantizar el más alto nivel de confidencialidad posible. Sólo las personas directamente involucradas en una investigación tendrán información sobre una denuncia. Si un integrante del equipo te habla sobre una sospecha, **ESCÚCHALO** y **AYÚDALO** con su denuncia.

ES IMPORTANTE COMPRENDER LAS SIGUIENTES DEFINICIONES:



La discriminación es cualquier acción o actitud negativa dirigida a alguien debido a su pertenencia o afiliación con un grupo protegido, incluyendo edad; incapacidad o historial médico; etnia, nacionalidad, raza, casta o estatus socioeconómico; religión, género, identidad de género o estatus de reasignación de género, estatus familiar, estado civil (exceptuando el matrimonio infantil) o embarazo, y orientación sexual.



El acoso es la conducta indeseada que afecta la dignidad de las personas en el lugar de trabajo, basado en las características mencionadas anteriormente. El acoso puede ocurrir en persona, por teléfono, correo electrónico, a través de las redes sociales u otra comunicación electrónica y puede ser persistente o un incidente único aislado de naturaleza seria. **TENGA EN CUENTA: El acoso sexual es una forma de acoso cubierta por separado en nuestra política de Conducta Sexual Inapropiada.**



La intimidación es el comportamiento amenazante, malicioso, o insultante hacia otra persona, ya sea que ese comportamiento se deba o no a su afiliación a uno de los grupos protegidos mencionados anteriormente.

Todo lo mencionado anteriormente queda prohibido tanto en persona como a través del equipo de trabajo de Mercy Corps, sus computadoras, celulares, paredes de la oficina, vehículos, y su acceso a internet.

¡RECUERDA!

Mercycorps.org/integrityhotline



integrityhotline@mercycorps.org



Hablemos sobre nuestra política

PREGUNTAS

¿Se aplica esta política cuando los integrantes del equipo están fuera de la oficina en un viaje de trabajo, en un evento social relacionado al trabajo, o en la vivienda grupal del personal?

¿Debe siempre un integrante del equipo denunciar una situación de discriminación, intimidación, o acoso a la Línea de Integridad?

¿Qué debo hacer después de denunciar una situación de intimidación o acoso?

¿Qué clase de disciplina recibirá un integrante de equipo si se determina que ocurrió alguna intimidación, acoso, o discriminación?

¿Cómo sabré que mi denuncia o queja fue recibida y está siendo revisada?

¿Se requiere que los supervisores informen sobre cualquier queja respecto a violaciones de esta política?

¿Qué sucede si sufro represalias por hacer una denuncia?

...Y RESPUESTAS

Sí, esta política se aplica a **todas las situaciones relacionadas al trabajo** aun cuando los integrantes del equipo no están en la oficina.

Las personas pueden hacer una denuncia a través de **cualquier canal con el que se sientan cómodos y seguros de usar**. Alentamos a los integrantes del equipo a primero informar a su supervisor, líder senior o representante de Recursos Humanos si se sienten cómodos en hacerlo, pero no es obligatorio. **Un integrante del equipo siempre puede hacer una denuncia directamente a la Línea de Integridad**. Recuerda que no debes investigar tú mismo la situación, solo denunciarla.

Dada la sensibilidad de estos temas, por favor no divulgue la información con nadie fuera de aquellos que preparan o reciben la denuncia, y mantén estricta confidencialidad en todo momento.

Si una investigación determina que hubo una violación a nuestra política, se tomarán las acciones disciplinarias correspondientes según la naturaleza y la severidad del comportamiento. Las acciones disciplinarias podrían incluir asesoramiento, reasignación, amonestaciones formales, o despido. Los socios podrían tener sus contratos rescindidos.

El Equipo de Ética o Recursos Humanos enviará una notificación a la persona que presentó la queja y acusará recibo de la denuncia de una presunta violación.

Sí, los supervisores, líderes, y representantes de Recursos Humanos que reciban acusaciones o denuncias sobre violaciones a esta política, deben informarlas a la Línea de Integridad, la cual va directamente al Departamento de Admisión e Investigaciones en la Sede Central. ¡Recuerda que es responsabilidad de cada integrante del equipo hacer la denuncia!

Mercy Corps tomará seriamente todas las acusaciones. **No se tolerará represalias** en contra de las personas que presenten de buena fe una denuncia, aunque no se corrobore la acusación. Las represalias contra una persona por su denuncia viola nuestra política de Denuncia de Irregularidades y estará sujeta a acciones disciplinarias.