

Código de Conducta
Para la prevención de la explotación y el
abuso sexual,
Fraude, corrupción y el abuso de poder.



actalliance

Versión Revisada por la Junta Directiva 2022

Ajustado julio 2023

INDICE

Presentación.....	3
Generalidades	3
Explotación y abuso sexual.....	4
Acoso.....	5
Fraude, corrupción y conflictos de interés	6
Prácticas comerciales desleales.....	8
Actividades de competencia	9
Crimen organizado.....	9
Pornografía	9
Alcohol y narcóticos	10
Infracciones a la seguridad	10
Quejas y Procedimientos Disciplinarios.....	10
Presentación de informes sobre temas sensibles	11
Entendimiento y firma del Código	11
Anexo 1: Términos clave y definiciones	12

Presentación

La Asamblea, Junta Directiva y el personal de la Comisión de Acción Social Menonita (CASM) que trabaja en las diferentes oficinas a nivel nacional es responsable, individual y colectivamente de defender y promover los más altos estándares éticos, morales y profesionales, lo que es congruente con nuestros principios cristianos institucionales por tanto tenemos un compromiso con la prevención de la explotación y el abuso sexual, el fraude, la corrupción y el abuso de poder, lo que también aplica para personal temporal, como consultores/as y voluntarios/as, durante el cumplimiento de su misión en la organización.

El Equipo Gerencial liderado por la dirección y verificado por la junta directiva, tiene la responsabilidad de asegurar que todo el personal conozca el Código de Conducta, que entienda lo que significa en términos concretos de comportamiento y como se aplica al contexto de cada una de sus regiones de trabajo.

CASM realiza su trabajo incondicionalmente, no apoya actividades proselitistas y acompañamos a la gente sin importar su cultura, género, preferencia sexual, religión, edad, capacidades especiales, etnia y convicción política partidaria.

El presente Código ha tenido como base el Código de Conducta de Actay el código de conducta de otras organizaciones hermanas con las cuales compartimos principios y valores muy similares, a la vez el mismo no deroga ninguna de las políticas y reglamentaciones ya establecidas, al contrario, es complementaria a las mismas.

Generalidades

El Código de Conducta expone las responsabilidades básicas de toda la Institucionalidad de CASM relacionadas con el respeto por el bienestar y los derechos de las personas con las que se trabaja en el contexto humanitario y de desarrollo. Está diseñado para ayudar a comprender las obligaciones que conlleva su comportamiento al igual que para prevenir la explotación, el abuso sexual (EAS), todas las formas de acoso, el fraude, la corrupción, las violaciones de la seguridad y las prácticas comerciales desleales.

CASM realizará proceso de capacitación y formación del presente código de conducta y demás políticas Institucionales; ordinariamente cada año fiscal mismo que inicia en el mes de enero y cada vez que sea iniciada una relación laboral, ya sean estos miembros de junta directiva, empleados, consultores, voluntarios, relación comercial.

Por lo tanto, en todo momento, el personal de CASM deberá:

- a. Respetar y promover los derechos humanos fundamentales sin discriminación.
- b. Tratar con respeto, cortesía y dignidad a todas las personas sin excepción y especialmente a compañeros/as de trabajo, población meta, así como en casos de emergencias y otro tipo

de crisis, a las personas desplazadas internamente (PDI) y los refugiados/as, de acuerdo con las Normas del Derecho Internacional.

- c. Promover la implementación del Código de Conducta, contribuyendo así a la creación y el mantenimiento de un ambiente que evite la explotación, el abuso sexual, el abuso de poder y la corrupción.
- d. Informar inmediatamente dependiendo del caso, a la Gerencia regional y/o Gerencia de programas, a la dirección ejecutiva, a la presidencia de junta directiva de quienes se espera una pronta acción investigativa cualquier preocupación, información o sospecha sustancial de violación al Código.
- e. Ser consciente de que la omisión o retención intencional de información sobre alguna denuncia, preocupación o sospecha sustancial de violación al Código, constituye causa para la adopción de medidas disciplinarias.
- f. Sentirse protegido por el compromiso de CASM de proveer un ambiente seguro para comunicar las preocupaciones, sin temor a represalias o a un trato injusto.
- g. Mantener el más alto grado de responsabilidad, eficiencia, competencia, integridad y transparencia en el suministro de bienes y servicios durante la ejecución del trabajo.
- h. Cuando así se le pida, cooperar con cualquier investigación sobre presuntas infracciones a este Código.

Explotación y abuso sexual

Están prohibidas todas las formas de explotación y abuso sexual, al igual que todas las formas de contacto sexual con niños/as. Se entiende por n/no/a, de acuerdo con la definición establecida en la Declaración de los Derechos del Niño/a de la ONU, cualquier persona menor de 18 años.

La explotación y el abuso sexual son una forma de violencia de género que puede presentarse en cualquier escenario humanitario o de desarrollo; sin embargo, en las crisis humanitarias, la dependencia que las poblaciones afectadas desarrollan hacia las agencias debido a sus necesidades básicas, crea en todo el personal una responsabilidad ética y un deber adicionales de proteger a los interesados en todas las situaciones.

Dentro y fuera del horario laboral, el personal de CASM deberá:

- i. Entender que la explotación y el abuso sexual por parte del personal encargado del trabajo humanitario y de desarrollo en caso de comprobarse constituyen faltas graves de conducta que dan lugar al despido inmediato.
- b) No involucrarse nunca en una actividad sexual con niños/as, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento establecida localmente. La actividad sexual con niños/as está prohibida. Confundirse respecto a la edad de un niño/a no constituye un elemento de defensa.
- c) No aceptar, solicitar o participar en la “compra” de servicios sexuales o en la obtención de ganancias de allí derivadas. Esta norma se aplica al personal dentro y fuera del horario laboral.
- d) No explotar nunca la vulnerabilidad de ningún grupo o persona beneficiaria en el contexto del trabajo humanitario y de desarrollo, especialmente mujeres, niños y niñas, ni permitir que una o más personas sean puestas en situaciones comprometedoras.
- e) Entender que está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de conducta humillante, degradante o de explotación. Esta prohibición incluye todo intercambio de ayuda que se deba a los correspondientes beneficiarios/as.
- f) No abusar nunca de una posición reteniendo el desarrollo o la ayuda humanitaria, ni dar trato preferencial a cambio de favores sexuales, regalos, pagos de ningún tipo, ni ventajas.
- g) Dada la creciente vulnerabilidad de las poblaciones en situaciones de crisis queda prohibido que el personal se comprometa en relaciones sexuales con miembros de las poblaciones beneficiarias ya que tales relaciones se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales que debilitan la credibilidad y la integridad de la ayuda brindada a las poblaciones.
- h) En el trabajo con niños/as, evitar actos o comportamientos que puedan constituirse en malas prácticas y nunca actuar de forma que se ponga a un niño/a en riesgo de abuso.

Acoso

Esta terminantemente prohibido a toda la institucionalidad de CASM cometer actos o formas de acoso que causen daño físico, sexual, psicológico o sufrimiento a otros individuos, especialmente a mujeres, personas en situación de discapacidad y a niños/as. CASM no tolerara ninguna forma de acoso en los diferentes ámbitos incluido el sexual, racial, de género, y la discriminación.

La Asamblea, Junta Directiva, Voluntarios y el personal de CASM:

- j. Se tratará con dignidad y respeto, hablará con civilidad y amabilidad, escuchándose cuidadosamente y considerando el bienestar del/ la otro/a no se tolera ningún comentario desagradable o comportamiento ofensivo, degradante, despectivo, humillante e inapropiado que irrespete la dignidad individual.
- k. No incurrirá en comportamientos, que hagan sentir a la otra persona perseguida, vulnerada o impotente.
- l. Entenderá lo que constituye el acoso, entre otros, el acoso sexual, racial y de género, reconociendo sus señales tempranas y tomando acción efectiva para prevenirlo y eliminarlo.
- m. No se aceptará ni tolerará el comportamiento violento, acosador o discriminatorio en ningún lugar especialmente en el área de trabajo o en las comunidades beneficiarias por CASM.

Fraude, corrupción y conflictos de interés

Frente al fraude, conflictos de interés y la corrupción, CASM aplica cero tolerancias, como se estipula en la política de transparencia. El personal de CASM no se aprovechará de su posición en el trabajo con las comunidades y otros espacios de interés.

La Asamblea, Junta Directiva, Voluntarios y El personal de CASM:

- a. No contribuirá a la corrupción pagando sobornos o recibéndolos, ni en dinero ni en otras formas de beneficio destinadas a brindarle ventajas con respecto a los demás.
- b. Deberá seguir todos los procedimientos institucionales para la selección de proveedores de productos y servicios.
- c. Si identifica alguna situación irregular o falta a la ética en cualquier proveedor de servicios y productos en la relación con población meta, voluntariado o personal de CASM, notificarlo inmediatamente a las autoridades correspondientes de la Institución para que tome las medidas que correspondan.
- d. Promoverá una cultura de honestidad y apertura entre el personal, voluntariado, población meta y la junta directiva de CASM.
- e. Será transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con el trabajo.
- f. No sustraerá recursos, malversará ni se apropiará de fondos ni propiedades, asegurando que los recursos se usen exclusivamente para los propósitos proyectados. Esta norma aplica también para cualquier otro ingreso generado como intereses recibidos o devengados por los fondos, así como descuentos y regalías a través de las relaciones con proveedores.
- g. Nunca incurrirá en testarfero, falsificación de cheques, lavado de dinero, ganancia de comisiones, ni procesos de licitación y robo para el beneficio personal.
- h. En caso de denuncia sobre, preocupaciones o sospechas de fraude y corrupción por parte de las comunidades, los proveedores, voluntariado y el personal se mantendrá la confidencialidad para asegurar la integridad del denunciante.
- i. No apoyará conscientemente a individuos o entidades involucrados en actividades

ilícitas.

- j. No destruirá, falsificará, alterará u ocultará material de evidencia en una investigación, ni ofrecerá testimonios falsos a los investigadores/as con el fin de influir significativamente en ellas o impedir investigaciones sobre denuncias de prácticas corruptas, fraudulentas, coercitivas o colusorias.
- k. Llevará todos los negocios de acuerdo con las prácticas y procedimientos aceptados internacionalmente y mantendrá el más alto grado de responsabilidad y transparencia en cuanto a las finanzas, la administración y la gobernabilidad, donde así se requiera.
- l. En situaciones de conflicto de interés que sean de beneficio para CASM pero que involucre a un director o funcionario ejecutivo (EGA y Equipo Gerencial) de CASM, este conflicto de interés deberá ser resuelto por la Dirección o Junta Directiva para realizar la operación de conformidad con todas las demás leyes y reglamentos aplicables a CASM.
- m. El director ejecutivo, los funcionarios ejecutivos, empleados, consultores y voluntarios de CASM; deben mantener la confidencialidad y resguardo mediante mecanismos seguros de forma digital y en físico de toda la información que les haya confiada institucionalmente o por parte de sus socios comerciales, excepto cuando la divulgación está autorizada por CASM o sea legalmente requerida y que la misma sea autorizada por la dirección ejecutiva o la Junta directiva de CASM, en caso que el funcionario ya no tenga relaciones contractuales con CASM debe entregar antes de su salida a la gerencia correspondiente el 100% de la información asignada.
- n. La información digital y en físico contable, CASM la resguardará según lo constituye la ley hondureña y la información de patrocinio, información técnica de los proyectos según lo constituya el acuerdo con el donante además del criterio según ley hondureña. Para desechar la información, previamente debe ser autorizada por la dirección ejecutiva y la junta directiva de CASM.
- o. Los funcionarios de CASM ya sea Director ejecutivo, funcionarios ejecutivos, empleados, consultores y voluntarios; no podrán realizar declaraciones falsas o engañosas a los mismos empleados y funcionarios de CASM, donantes, proveedores, colaboradores, autoridades locales, medios de comunicación, participantes directos e indirectos en los programas y proyectos de CASM.

Testeferrato significa prestar el nombre a otra persona que no quiere mostrar el suyo, ni sus verdaderas intenciones, para hacer transacciones y negocios de compraventa con el fin de ocultar irregularidades.

- p. Los funcionarios de CASM ya sea Director ejecutivo, funcionarios ejecutivos, empleados, consultores y voluntarios no podrán aprovecharse de manera personal o desleal mediante la manipulación, el ocultamiento, soborno y el abuso de información privilegiada o cualquier otra práctica de trato injusto de los donantes, proveedores, colaboradores, autoridades locales, medios de comunicación, participantes directos e indirectos en los programas y proyectos de CASM.

Prácticas comerciales desleales

La Asamblea, Junta Directiva, Voluntariado y personal de CASM:

- n. Siempre seguirá practicas transparentes, responsables y honestas con las donaciones en especie o efectivo hechas por la cooperación nacional e internacional destinadas para propósitos humanitarios y de desarrollo.
- o. Nunca pagara o aceptara sobornos en forma de dinero, bienes y/o servicios para conseguir un contrato por prestación de servicios con proveedores en ningún trabajo humanitario o de desarrollo.
- p. Nunca participará en actividades que generen ganancias personales, organizacionales o colectivas como comprar o vender, cuando éstas puedan o parezcan afectar la credibilidad o integridad de CASM.
- q. No participará de ganancias o remanentes del presupuesto como comisiones, recortes o descuentos para lograr beneficios personales u organizacionales.
- r. Declarara a su empleador/a todo conflicto de interés evidente o potencial que ponga en riesgo la credibilidad institucional
- s. Nunca aceptara regalos u otros favores que puedan influenciar en el desempeño de las funciones o deberes del personal. Por regalo se entiende, aunque no únicamente: servicios, viajes, entretenimiento, bienes materiales, entre otros y si hubiera regalos que no lleven implícito el objetivo arriba planteado los mismos deben ser del conocimiento del equipo de trabajo y distribuidos equitativamente. Con el fin de respetar las costumbres y tradiciones de las comunidades y la hospitalidad tradicional de sus pobladores, se permite aceptar objetos pequeños de valor simbólico.
- t. Nunca implementara trabajo ilegal, trabajo infantil ni trabajo forzoso en ninguna área laboral.

- u. Siempre pagará los impuestos estatales obligatorios y cumplirá las leyes comerciales nacionales y las normas internacionales.
- v. Siempre buscare mantener los más altos estándares de salud, seguridad y medio ambiente en todos los programas de trabajo.
- w. Garantizara, hasta donde sea posible, que los bienes adquiridos se produzcan y entreguen en condiciones que no involucren abuso ni explotación de personas y que generen el menor impacto ambiental.

Actividades de competencia

El personal de CASM:

- x. No realizará trabajos o dirigirá, directa o indirectamente, actividades de competencia para otra compañía u organización dentro de su horario de trabajo.
- y. En caso de que un/a empleado/a reciba algún tipo de remuneración por realizar una actividad en nombre de CASM, por ejemplo, dictar una conferencia, ese dinero ira a el fondo general de CASM.
- z. Ningún miembro de CASM (Asamblea, junta directiva, director ejecutivo, personal); podrá participar, ni realizar ninguna actividad política partidaria, religiosa proselitista, ideológica sectaria a nivel nacional. Los miembros de la Asamblea podrán ejercer su derecho de participar en lugares donde CASM no tiene influencia directa.

Crimen organizado

La Asamblea, Junta Directiva, Voluntarios y El personal de CASM:

- a. Evitar toda forma de contacto con el crimen organizado en todo aspecto, incluyendo el comercio de productos para lavado de dinero y el apoyo indirecto a la trata de personas. Con respecto al comercio de productos para lavado de dinero. Es muy importante seguir en todo momento los procedimientos para selección y verificación de proveedores. En relación a la trata de personas, el personal será consciente de que esto no solo ocurre con fines de explotación sexual, sino también con relación a las labores domésticas entre otras.

Pornografía

La Asamblea, Junta Directiva, Voluntariado y personal de CASM:

- b. Queda prohibido toda actividad relacionada con la pornografía y el uso del equipo técnico ni las computadoras, etc., propiedad de la organización, para acceder a ese material o distribuirlo. No se permitirá todo tipo de negociación con pornografía infantil y de otro tipo, incluso fuera del lugar de trabajo.

Alcohol y narcóticos

La Asamblea, Junta Directiva, Voluntariado y personal de CASM debe:

- a) Respetar los principios institucionales de carácter cristiano manteniendo un testimonio tanto dentro como fuera de la institución por tanto está prohibido el consumo de alcohol al igual que el consumo de Tabaco, estupefacientes o narcóticos a excepción de aquellos que estén relacionados con prescripciones médicas.

Infracciones a la seguridad

CASM da prioridad a la seguridad y la protección de su personal y la gente con la que trabaja, considerándola una responsabilidad individual y organizacional, por lo que llevara a cabo toda acción razonable para garantizar que su personal esté seguro durante la realización de su trabajo, estableciendo un plan de seguridad para ser aplicable en nivel individual, trabajo de *campo*, instalaciones, movilizaciones y manejo de la información.

El personal de CASM:

- a) Seguirá en todo momento lo establecido en el plan de seguridad institucional y otras medidas definidas institucionalmente.
- b) No usara o portara armas de fuego o munición de ninguna clase dentro de sus horas de trabajo como fuera de las mismas.
- c) No conducirá un carro o moto sin observar las medidas de seguridad y cumplirá las leyes establecidas en el país para tal fin.

Quejas y Procedimientos Disciplinarios

- a) La violación a este Código de Conducta no se tolerará y conllevara, de acuerdo con la legislación relevante, a tomar medidas disciplinarias internas para el personal y voluntariado, con prestadores de servicios se deberá actuar conforme a los contratos, y sancionarlos con la no contratación posterior, las medidas internas podrán incluir el despido según lo establezca el reglamento interno de trabajo, si el caso lo amerita se puede llegar hasta la acción penal según sea el caso.
- b) Todo el personal de CASM tiene la responsabilidad de enfrentar y responder a cualquier acusación que reciba por conductas impropias. Las infracciones a este Código de Conducta deberán ser reportadas inmediatamente a la gerencia Regional, dirección o junta directiva según sea el caso, siguiendo lo establecido en el Manual de Gestión de Quejas institucional.
- c) CASM tendrá disponible a nivel nacional tanto en las oficinas como en el desarrollo de actividades el Mecanismos o sistemas de Quejas, utilizando el “Manual PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y FELICITACIONES” que contiene todo el procedimiento pertinente que deber ser aplicado para la gestión de quejas, además, usando los siguientes medios (libro de quejas o recomendaciones, correo institucional autorizado confidencial para denunciantes,

como también al difusión del número de teléfono institucional) para que los funcionarios ejecutivos, empleados, consultores y voluntarios, o cualquier participante denuncien violaciones, y presuntas violaciones, de las leyes, normas, reglamentos o el código de conducta.

Presentación de informes sobre temas sensibles

La presentación de informes a veces puede involucrar temas sensibles, por lo tanto, el/la empleado/a que los registre tiene derecho a ser protegido. Cuando se requiera confidencialidad y la seguridad de que el procedimiento necesite alta protección, los informes serán enviados a la dirección ejecutiva o a la presidencia de la junta directiva, independientemente de su asunto. CASM exige a todos sus empleados/as informar y alertar sobre cualquier incidente, tal como está establecido en el Manual de Gestión de Quejas institucional.

Entendimiento y firma del Código

El/la empleado/a, consultor/a o voluntario/a en mención, ha leído y entendido el contenido de este documento y está de acuerdo con él. El/la firmante acepta las consecuencias de cualquier infracción a las disposiciones precedentes consignadas en este Código de Conducta.

Revisión aprobada por junta directiva 26 de Julio del 2023


Maria Elena Benites Córdoba
Presidente Junta Directiva




C. Armando Maldonado G.
Secretario Junta Directiva

Anexo 1: Términos clave y definiciones

Abuso de poder: El abuso de poder incluye cualquier comportamiento abusivo (físico, psicológico, sexual o emocional) ejercido por una persona en posición de autoridad y confianza en contra de otra en posición de vulnerabilidad y/o dependencia.

Matoneo: Es una agresión más que física, psicológica y emocional. El término describe un modelo repetido de comportamiento negativo, intrusivo y violento contra una o más personas y consiste, entre otras conductas, en la crítica constante por errores y faltas triviales, la negación del valor y el reconocimiento, el menosprecio y la desacreditación³.

Discriminación: Significa la exclusión, tratamiento o acción en contra de un individuo, basados en su condición social, raza, etnia, color, religión, género, orientación sexual, edad, estado civil, nacionalidad, filiación política o discapacidad.

Niño/a: Persona menor de 18 años, denominada *niño/a* según la definición de la Convención de los Derechos del Niño/a, (CDN).

Corrupción: es el ofrecimiento, entrega, solicitud o aceptación de un incentivo o recompensa que pueda influenciar indebidamente las acciones de una persona.

Fraude: es una distorsión intencional, engaño, artimaña y perversión de la verdad o abuso de confianza, relativos a los recursos financieros, materiales o humanos, activos, servicios o Transacciones de una organización, cuyo fin generalmente es el lucro o beneficio personal. El fraude constituye una estafa o el uso de falsificaciones para obtener una ventaja injusta.

Acoso: Acoso significa cualquier comentario o comportamiento indeseable que resulte ofensivo, humillante, denigrante, insultante o cualquier conducta que irrespete la dignidad individual. El acoso puede cometerse por y contra cualquier miembro de la comunidad de trabajo, contrapartes, empleados/as, vendedores/as o demás individuos que visiten o hagan negocios con la agencia (véase abajo la definición de acoso sexual).

Violencia Basada en género (VBG): Es "Cualquier daño cometido contra la voluntad de una persona, el cual crea un impacto negativo en su salud física o psicológica, su desarrollo y su identidad y que es resultado de las desigualdades de poder basadas en el género que explotan las distinciones entre hombres y mujeres, entre hombres y entre mujeres. Aunque no exclusiva de mujeres y niñas, la VBG las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. Esta violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural⁴." Puede manifestarse de muchas maneras como violencia en el hogar, golpizas, violación y violación conyugal, mutilación genital femenina, tortura, trata y prostitución forzada, violencia relacionada con la dote, el matrimonio y, en ciertos casos, violencia perpetrada o tolerada por el Estado.

Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - página web de la línea de consejería sobre el matoneo de la National UK Workplace

⁴ Ward, Jeanne. (2002). *If Not Now, When* Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings*. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium

Abuso sexual: El abuso sexual es una intrusión física cometida, o amenaza de ella, de carácter sexual que incluye contactos físicos indebidos, forzados o en condiciones de desigualdad o coacción.

Explotación sexual: La explotación sexual significa todo abuso cometido o amenaza de él, en una situación de vulnerabilidad, de relación de poder desigual o de confianza, con propósitos sexuales, que incluye, mas no se limita, a la obtención de beneficios económicos o políticos derivados de la explotación sexual de otra persona (boletín del secretario general de la ONU, 9 de octubre de 2003). En estas situaciones, la victima potencial cree no tener otra opción que acatar; no se trata de consentimiento sino de explotación. Algunos ejemplos son, entre otros:

- Trabajador/a humanitario o de desarrollo que exige (o acepta) tener sexo a cambio de asistencia material, favores o privilegios.
- Profesor/a que insiste (o acepta) tener sexo a cambio de pasar de grado o admitir en clase.
- Líder de refugiados/as que exige (o acepta) tener sexo a cambio de favores o privilegios.
- Trabajador/a de seguridad que insiste (o acepta) tener sexo a cambio de un desplazamiento seguro.
- Conductor/a que exige (o acepta) tener sexo a cambio de un asiento en el vehículo a una persona de sexo femenino.

Explotación: es utilizar una posición de autoridad, influencia o control sobre los recursos, para presionar, forzar o manipular a alguien a hacer algo en contra de su voluntad o sin saberlo, amenazándola con repercusiones negativas como la retención de asistencia para un proyecto, la no aprobación de solicitudes laborales de un/a empleado/a, la amenaza de afirmaciones falsas sobre un/a empleado/a en público, etc.

Acoso sexual: Acoso sexual significa cualquier avance sexual indeseable, comentario, solicitud sexual expresa o implícita, contacto físico, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual, ya sea verbal, escrita o visual, hecho por cualquier persona a otro individuo en el ámbito del trabajo. El acoso sexual puede ser dirigido a miembros del mismo sexo o del opuesto e incluye acoso basado en la orientación sexual. El acoso sexual puede ocurrir entre uno o más individuos, empleados/as o beneficiarios/as, independientemente de su relación de trabajo.

Sobreviviente o víctima: La persona que está siendo o ha sido explotada y/o abusada sexualmente. Este término implica fortaleza, resistencia y capacidad de sobrevivir.

Protección: Garantía de que los derechos humanos básicos, el bienestar y la seguridad física son reconocidos, salvaguardados y protegidos de conformidad con las normas internacionales.

Violencia laboral: Cualquier incidente en el que una persona es objeto de abuso, amenaza o agresión en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos suelen proceder de clientes y compañeros/as de trabajo en cualquier nivel de la organización. Esta definición incluye todas las formas de acoso, matoneo, intimidación, amenazas y agresiones físicas, robo y otros comportamientos intrusivos (OIT).