

# CÓDIGO DE CONDUCTA PARA NO MIEMBROS DE PERSONAL

Área Funcional	Logística y Adquisiciones; Administración y Ejecutiva
Propietario	Director Ejecutivo
Versión	Final
Ente de Aprobación	Equipo Ejecutivo
Fecha de Aprobación	17 de abril, 2018
Fecha de Vigencia	17 de abril, 2018
Fecha de Revisión	17 de abril, 2019
Aplicabilidad y Excepciones	Aplicable a toda persona No Miembro de Personal que tenga relación con Plan International, Inc. o sus subsidiarias, incluyendo oficinas de país, oficinas de campo, oficinas nacionales, oficinas regionales, oficinas de enlace, y sede internacional
Políticas Relacionadas	Política Mundial sobre la Salvaguardia de Niños, Niñas, Adolescentes, y Jóvenes

## INTRODUCCIÓN



El propósito de este Código de Conducta es brindar orientación a toda persona No Miembro de Personal<sup>1</sup> de Plan International, Inc. ("PII") para que se comporte de manera consistente con un compromiso hacia los valores de Plan International (según se establecen en este documento) y, así mismo, brinda ejemplos de conductas que siempre serán inaceptables.

El código de Conducta está diseñado para garantizar la divulgación total de la sospecha o presunción sobre la violación a las normas de conducta esperada a fin de proteger al Personal, Beneficiarios, y recursos de PII para que pueda lograr su misión de un mundo justo que promueva los derechos de la niñez y la igualdad para las niñas.

## APLICACIÓN Y ALCANCE

Toda persona No Miembro de Personal es responsables de cumplir con este Código de Conducta cuando es contratado ya sea por PII o por parte de ella:

- Como No Miembro de Personal usted es considerado(a) como asociado(a) de confianza de la organización y sus acciones y conductas (ya sea dentro o fuera del contexto de la oficina /sitio) pueden ya sea fortalecer o poner en riesgo la reputación de PII así como su capacidad para lograr su misión. Como tal, la persona No Miembro de Personal es responsable de manejar su conducta en concordancia con este Código de Conducta, tanto dentro como más allá de su trabajo.
- Si usted trabaja o viaja internacionalmente como parte de su relación con PII su conducta también será más visible y sujeta a escrutinio.

Este Código debe leerse acompañado de las leyes locales (siempre que sea posible), sin embargo, si el Código de Conducta demanda un estándar mayor que las leyes locales, entonces este Código prevalecerá.

Este Código de Conducta forma parte de todos los acuerdos de PII. La falta de cumplimiento con él podría resultar en la terminación de su contrato, o del contrato de su empleador, con PII. En algunos casos, el asunto puede ser tan serio que PII puede decidir (y en algunos casos está obligada) informarlo a las autoridades profesionales respectivas del gobierno u órgano de aplicación de la ley, quienes podrán decidir iniciar un proceso penal.

## VALORES DE PLAN INTERNATIONAL

El trabajo de PII se basa en una serie de valores generales que están inmersos en nuestra cultura organizacional y son los principios rectores detrás de nuestra toma de decisiones. Se espera que toda persona No Miembro de Personal cumpla con los principales valores relevantes:

### ACTUAMOS CON APERTURA Y HONESTIDAD:

- Promovemos una cultura de apertura y transparencia.
- Asumimos nuestra responsabilidad de rendir cuentas y exigimos lo mismo por parte de los demás para lograr los más altos estándares de integridad.
- Tenemos la responsabilidad de trabajar de una forma que garantice un ambiente seguro para todos los niños, niñas, adolescentes, y jóvenes.
- Somos consistentes y justos en el trato con las personas.
- Nuestra expectativa es que actuemos con apertura con respecto a los errores y aprender de ellos.

<sup>1</sup> No son Miembros de Personal aquellas personas que no son empleadas por PII pero que están desempeñando trabajos o están relacionadas de cualquier otra forma con PII. Esto incluye consultores, trabajadores temporales de agencias (incluyendo conductores de vehículos rentados, personal de limpieza y de seguridad, proveedores, patrocinadores, representantes de organizaciones donantes, y otros visitantes.



### SOMOS INCLUYENTES Y EMPODERADORE(A)S:

- Respetamos a toda persona, valoramos las diferencias y cuestionamos la igualdad en nuestros programas y espacio laboral.
- Apoyamos a niños, niñas, adolescentes, y jóvenes para que aumenten su confianza en sí mismos y cambien su vida.
- Empoderamos al personal para que den lo mejor de sí mismos y desarrollen su potencial.
- Promovemos activamente la diversidad, igualdad de género, e inclusión, dentro y fuera de Plan International.
- Motivamos un clima que empodere a niños, niñas, adolescentes, y jóvenes.
- No toleraremos forma alguna de bullying, acoso, o discriminación en el lugar de trabajo.

## RESPONSABILIDADES

PII y sus No Miembros de Personal trabajan frecuentemente en ambientes complejos e inseguros, y en situaciones en las que estamos en posiciones de poder y confianza (en relación a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, las comunidades con las que trabajamos, con otras organizaciones, y entre nosotros). No debemos, bajo circunstancia alguna, abusar de ese poder y confianza.

### RESPETARÉ A LO(A)S DEMÁS:

Yo:

- Respetaré los derechos de todas las personas sin discriminación.
- Siempre actuaré justa y honestamente, y trataré a las personas con dignidad y respeto.
- Alzaré mi voz en contra del acoso, bullying, o discriminación siempre y cuando sea testigo(a) de ello.

Yo no:

- Participaré en forma de conducta alguna que constituya bullying, acoso, o discriminación según se definen en la sección de términos y definiciones de este documento.

### YO TRABAJARÉ PARA SALVAGUARDAR ACTIVAMENTE LOS DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES, Y JÓVENES:

Yo:

- Cumpliré con la Política Mundial de Salvaguardia a Niños, Niñas, Adolescentes, y Jóvenes (que podrá encontrar en la sección de Documentos Relacionados) y mostraré apertura y honestidad en mi trato con los niños, niñas, adolescentes, y jóvenes, sus familias y comunidades que participan en los programas de PII, así como con todos los empleados de PII.
- Trataré a los niños, niñas, adolescentes, y jóvenes de manera respetuosa de sus derechos, integridad, y dignidad, y considerando su mejor interés independientemente de la edad; sexo; género; identidad de género; orientación sexual; nacionalidad; origen étnico; color; raza; lenguaje; creencias religiosas o políticas; estado civil; discapacidad; salud física o mental; antecedentes familiares, socioeconómicos o culturales; clase; o cualquier historia o conflicto con la ley.

- Crearé y mantendré un entorno seguro que evite el abuso y la explotación de niños, niñas, adolescentes, y jóvenes, garantizando estar consciente de los riesgos potenciales con respecto a mi conducta y trabajo, y tomaré las acciones adecuadas para minimizar los riesgos que amenacen a niños, niñas, adolescentes, y jóvenes.
- Cumpliré con todas las normas internacionales y leyes locales relacionadas con el trabajo infantil, y me abstendré de utilizar a niños, niñas, adolescentes, y jóvenes menores de 18 para el trabajo doméstico u otro tipo de trabajo si este resultare inadecuado, explotador, o dañino dada su edad o capacidad de desarrollo, o si interfiere con el tiempo de que dispone para actividades educativas y recreativas, o que lo(a)s ponga en riesgo significativo de daño, explotación, o violencia. Adicionalmente, comprendo que no debo utilizar a niños, niñas, adolescentes, y jóvenes de ninguna edad para el trabajo doméstico o de otro tipo.
- Nunca actuaré o me comportaré de forma alguna que resulte en violencia en contra de un niño, niña, adolescente, o joven, o que lo(a)s ponga en riesgo de violencia.
- Pediré permiso del niño, niña, adolescente, o joven (o de sus padres/cuidador(a) cuando sean pequeño(a)s) o del adulto vulnerable antes de tomar una foto, informándoles de el/los propósito(s) específico(s) y el uso que se le dará a la misma (incluyendo cómo y cuándo), y respetaré su decisión de decir no, dejando claro que no habrá repercusión alguna por su negación.
- Informaré y responderé a toda queja, sospecha, incidente, o demandas por abuso sea ya perpetrado o potencial en contra de un niño, niña, adolescente, o joven de acuerdo con los procedimientos aplicables de la oficina involucrada.

#### Yo no:

- Abusaré o explotaré a un niño, niña, adolescente, o joven, como tampoco me comportaré de manera que lo(a) ponga en riesgo de daño, incluyendo a través de prácticas tradicionales como la mutilación genital femenina, y el matrimonio infantil, temprano, o forzado.
- Participaré de forma alguna en una actividad sexual, como tampoco desarrollaré relaciones sexuales /físicas, con persona alguna menor de 18 años independientemente de la edad de consentimiento local. Creer/asumir equivocadamente la edad de un niño o niña no constituye la base para un argumento de defensa/excusa por daño inintencionado.
- Participaré en relaciones sexuales con beneficiario(a)s de PII, independientemente del límite de mayoría de edad o consentimiento a nivel local, ya que menoscaban la credibilidad e integridad del trabajo de PII y se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales.
- Involucraré a los jóvenes en cualquier forma de actividad sexual que implique el intercambio de dinero, empleo, bienes, o servicios, por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante, o explotador. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los beneficiarios.
- Emplearé, con un niño, niña, adolescente, o joven, lenguaje o comportamiento alguno que sea inadecuado, ofensivo, abusivo, provocativo sexualmente, degradante, o culturalmente inadecuado.
- Retendré información sobre condenas penales, cargos o procesos civiles relacionados con el abuso infantil, ya sea antes o durante el curso de mi contratación/acuerdo con PII.
- Utilizaré el castigo /disciplina física, o la fuerza física de ningún tipo, hacia los niños, niñas, adolescentes, y jóvenes.
- Utilizaré computadoras, teléfonos celulares, cámaras de video o digitales, o cualquier otro medio para explotar, acosar, o intimidar a niños, niñas, adolescentes, o jóvenes.
- Pasaré tiempo a solas, lejos de los demás, con niños, niñas, adolescentes, o jóvenes con quienes estoy en contacto dentro del contexto del trabajo con Plan International. Siempre me aseguraré de que otra persona adulta esté conmigo y/o de estar con los niños, niñas,



adolescentes, o jóvenes en un lugar público, abierto en donde haya más personas alrededor y a plena vista de los demás.

Reconozco que lo anterior no es un listado exhaustivo y que consideraré todas las acciones y comportamientos relacionados que puedan comprometer los derechos y salvaguardia de los niños, niñas, adolescentes, y jóvenes.

#### MANTENDRÉ ALTOS ESTÁNDARES DE CONDUCTA PERSONAL Y PROFESIONAL MIENTRAS TRABAJE PARA, O EN NOMBRE DE, PII

Yo:

- Me aseguraré de que mi conducta no ponga en riesgo la neutralidad política y religiosa de PII.
- Actuaré con apertura y honestidad en mis tratos con PII.
- Cumpliré con todo código de conducta profesional relevante aplicable a mi función y profesión.
- Garantizaré el uso adecuado de los recursos de PII y los protegeré del robo, fraude, u otro daño cuando estén en mi posesión y bajo mi control.
- Trataré de asegurarme de que mi conducta no deshonre a PII.
- Declararé, ante la gerencia respectiva dentro de PII, en caso tome parte en una relación de negocios con cualquier organización o persona con quien PII tenga negocios si dicha relación constituye un potencial conflicto de interés para con mis tratos /trabajo con PII.

Yo no:

- Ofreceré o aceptaré sobornos, regalos significativos (no incluye pequeñas muestras de aprecio) o favores de valor financiero, u otros servicios ofrecidos como resultado de mi contrato con PII, o con relación a nuestra ayuda, bienes, o servicios de cualquier tipo.
- Participaré en relación de negocios alguna en nombre de PII sin la autorización de la gerencia respectiva dentro de PII.
- Me comportaré de forma que genere un riesgo innecesario para mi seguridad o la de los demás.
- Utilizaré los equipos de computación, teléfonos celulares, cámaras de video o digitales, u otro equipo para ver, descargar, crear, o distribuir material inadecuado incluyendo, entre otros, material que es pornográfico, difamatorio, abusivo, sexista, racista, o explotador.
- Utilizaré las instalaciones de PII para otras actividades que no sean las autorizadas por PII.
- Intercambiaré dinero, empleo, bienes, o servicios, por sexo, incluyendo favores sexuales, o cualquier otra forma de conducta humillante, degradante, o explotadora.
- Divulgaré información alguna relacionada con PII o su Personal, Asociado(a)s, o Beneficiario(a)s a menos que sea un requisito de mi trabajo y tenga el permiso de PII para hacerlo, o esté legalmente obligado(a) a hacerlo.

#### CUMPLIRÉ CON LAS POLÍTICAS RELEVANTES DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN:

Yo:

- Cumpliré a cabalidad con las políticas locales de salud y seguridad y con cualesquiera otras normas y reglamentos específicos del contexto que pudieran estar en vigencia cuando me encuentre en viaje oficial de trabajo u operando fuera del sitio u oficina de PII, sin excepción.



- Me mantendré informado(a) acerca del ambiente de seguridad local y recibiré los informes de seguridad que sean necesarios cuando me encuentre de viaje.
- Me conduciré de forma que no se refleje negativamente en PII o que contradiga los valores y conductas de PII.
- Cumpliré con las leyes locales, y reconoceré las costumbres y sensibilidades culturales locales.
- Informaré inmediatamente a la gerencia de PII todo incidente de seguridad o protección, y cuasi incidentes que ocurran mientras esté trabajando con o en nombre de PII (incluyendo cualquier violación deliberada a este Código u otras normas o reglamentos específicos del contexto).

#### INFORMARÉ CUALQUIER PREOCUPACIÓN O INCIDENTE RELACIONADO A SOBORNO, FRAUDE, O CORRUPCIÓN CUANDO TENGA SOSPECHAS O INQUIETUDES:

Yo:

- Me aseguraré de que, como parte de mi trabajo dentro de PII, he tomado en cuenta los riesgos de soborno, fraude, y corrupción.
- Informaré inmediatamente a la gerencia de PII los detalles de cualquier sospecha de fraude o corrupción; y sobre cualquier acto o evento sospechoso que pudiera dar lugar a una sospecha de fraude o corrupción.
- Brindaré apoyo en cualquier investigación, incluso como testigo(a), y ayudaré poniendo a disposición toda la información relevante y colaborando en las entrevistas.

Yo no:

- Retendré información relevante.
- Llevaré a cabo acción alguna por mi cuenta que esté fuera de la línea de las políticas y procedimientos locales y/o sin orientación por parte de los puntos focales y gerentes que correspondan.

#### INFORMARÉ CUALQUIER PREOCUPACIÓN O INCIDENTE RELACIONADO CON PRÁCTICAS LABORALES INJUSTAS CUANDO TENGA SOSPECHAS O INQUIETUDES CON RELACIÓN A MI PROPIA ORGANIZACIÓN, PII, O UN TERCERO:

Yo:

- Informaré inmediatamente a la gerencia de PII los detalles de cualquier preocupación relacionada con esclavitud, servidumbre, trabajo forzado u obligado, tráfico humano, o practicas injustas de trabajo, incluyendo el trabajo en condiciones inhumanas, trato injusto a trabajador(a)s migrantes, o falta de provisión de salarios y beneficios mínimos estipulados legalmente.
- Brindaré apoyo en cualquier investigación, incluyendo como testigo(a), y ayudaré poniendo a disposición toda la información relevante y colaborando en las entrevistas.

Yo no:

- Retendré información relevante.
- Llevaré a cabo acción alguna por mi cuenta que esté fuera de la línea de las políticas y procedimientos locales y/o sin orientación por parte de los puntos focales y gerentes que correspondan.



**INFORMARÉ CUALQUIER PREOCUPACIÓN O INCIDENTE RELACIONADO CON ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA CUANDO TENGA SOSPECHAS O INQUIETUDES SOBRE VIOLACIONES A ESTE CÓDIGO:**

Yo:

- Informaré a la gerencia correspondiente, utilizando los procedimientos relevantes y/o específicos del país, sobre cualquier asunto que parezca quebrantar las normas contenidas en el Código de Conducta, y que yo haya presenciado o del que me entere.
- Cuando considere que mi preocupación no ha sido tomada seriamente en cuenta, o me sienta de cualquier otra forma inconforme con respecto a esa vía, informaré de mi preocupación o sospecha vía Safecall<sup>2</sup> a través de la línea dedicada que corresponda a la ubicación del país (según se muestra en todas las oficinas de Plan International), o vía [www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report), o vía email a [plan@safecall.co.uk](mailto:plan@safecall.co.uk), en donde se presentarán las quejas o preocupaciones y estas serán registradas, y se darán /tomarán las respuestas/acciones necesarias.
- Informaré cualquier preocupación o sospecha relacionada con el trabajo forzado u obligatorio y otras formas de esclavitud o tráfico humano.
- Apoyaré cualquier investigación sobre la sospecha, presunción, o certeza de violaciones a este Código, incluyendo como testigo(a).

Yo no:

- Retendré información relevante.
- Llevaré a cabo acción alguna por mi cuenta y que no esté en línea con las políticas y procedimientos actuales y/o sin orientación por parte de los puntos focales y gerentes relevantes.

Yo he leído cuidadosamente y comprendo este Código de Conducta y, por el presente, acuerdo en cumplir con él y me comprometo a mantener las normas de conducta requeridas para apoyar las normas y valores de PII.

Nombre.....

Compañía.....

Firma.....

Fecha.....

<sup>2</sup> Safecall es un proveedor externo de una línea telefónica de ética - hotline- y de un sistema de informes, que ayuda a organizaciones nacionales e internacionales en la creación de una cultura de integridad y apertura. Tienen la capacidad de manejar informes en 170 lenguajes. Cuando una persona llama a Safecall, automáticamente le ofrecerán una serie de idiomas adecuados a la ubicación desde la que está llamando.



## DOCUMENTOS RELACIONADOS

Política Global de Salvaguarda de Niños, Niñas, Adolescentes, y Jóvenes (de fecha Nov. 2017), la cual puede encontrar en: <https://plan-international.org/publications/global-policy-safeguarding-children-and-young-people>

## TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Cuando encuentre en este documento:

**“Beneficiarios”** significa niños, niñas, adolescentes, jóvenes, y comunidades que están cubiertas por uno o más outputs de proyectos de Plan, independientemente de si estos son implementados directamente por PII o por organizaciones que actúan en nombre de PII.

**“Soborno y Corrupción”** implican (el intento de) complicidad entre el intercambio de ganancias privadas y el abuso de una persona a quien se le ha confiado autoridad. Incluye ofrecer, prometer, dar, aceptar, o solicitar dinero, regalos, u otra ventaja privada, como un incentivo para, o recompensa por hacer algo que constituye una ilegalidad, abuso de poder o de autoridad, violación a la confianza o al deber, o que de otra forma sea impropio, en el curso del desempeño de las actividades de la organización.

La corrupción puede incluir nepotismo o favoritismo. Tanto el fraude como la corrupción no se limitan a una ganancia monetaria o material (de cualquier magnitud), pueden incluir también beneficios intangibles, tales como estatus o información, y pueden ser de beneficio para un individuo o grupo de interés.

**“Fraude”** es un engaño civil o criminal intencionado para lograr una ganancia financiera o personal que es ilegal o injusta, o para ocasionar pérdidas a la otra parte. Incluye la malversación de activos, el abuso de posición, colusión, falsa representación, y /o perjudicar los derechos de alguien.

**“Acoso”** es cualquier forma de conducta que no es bienvenida, ni solicitada, ni recíproca; y que, usualmente (no siempre), es repetitiva. Es un comportamiento que tiene a ofender, humillar, o intimidar. Puede dificultar el desempeño del trabajo efectivo por parte del personal o grupos objetivo, o afectados por

este comportamiento. Para que ocurra acoso, no tiene que haber una intención de ofender o acosar. Es el impacto del comportamiento sobre la persona que lo recibe, aunado a la naturaleza de dicho comportamiento, lo que determina si se trata de acoso o no.

El acoso es cualquier tipo de conducta que:

- El/la destinatario(a) no desea; y que
- Ofende, insulta, humilla, o intimida a la persona;
- Puede ser de naturaleza intimidante, demandante, o un chantaje;
- En esas circunstancias, una persona razonable habría esperado ofender, insultar, humillar, o intimidar, y
- Como resultado, el/la destinatario(a) se sentirá estresado(a), ansioso(a), atemorizado(a);

Y puede ser, ya sea

- Sexual (vea a continuación), o
- Dirigido a un individuo o grupo (dos o más) por cuestiones de raza, nacionalidad, etnia, clase, casta, origen social, embarazo, estatus parental, responsabilidad familiar/de cuidador(a), estado civil, discapacidad, orientación sexual o de género (incluyendo heterosexuales o LGBTIQ -Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transgénero /Transexuales, Intersexuales, y Queers), edad, color de la piel, creencia política (o la falta de), creencia social (o la falta de), actividad sindical (o no), creencia religiosa (o la falta de).

Ejemplos de acoso laboral pueden incluir:

- Lenguaje ofensivo, despectivo, o acciones /comportamientos intimidantes;
- Lenguaje (abierto o implícito) o gestos amenazantes, ofensivos, o gritos continuos y no deseados en el lugar de trabajo;



- Comentarios injustificados y/o innecesarios sobre el trabajo de una persona o sobre su capacidad de trabajo.
- Mostrar abiertamente fotos, posters, grafitis, material escrito, emails, o medios digitales que sean ofensivos para algunas personas;
- Llamadas telefónicas o mensajes de voz o correos electrónicos o redes de computadoras que sean degradantes, intimidantes, abusivas, humillantes, y ofensivas para el personal;
- Seguir o acechar persistentemente dentro del lugar de trabajo, en el camino hacia o desde el trabajo; y
- La exclusión de una persona, o grupo, de las conversaciones normales, asignaciones de trabajo, actualizaciones del lugar de trabajo, información, recursos, reuniones, actividades sociales relacionadas al trabajo, y redes en el trabajo.

**“Acoso Sexual”** es un término que cubre la conducta verbal, no verbal, escrita, o física que es sexual en su naturaleza, no bienvenida, no solicitada, no es recíproca, y ofende, humilla, o intimida a la persona a quien se dirige. Ocurre en circunstancias en las que una persona razonable habría anticipado que la persona acosada se ofendería. No se trata de la intención de la persona que hace el comentario, gesto u otro elemento de comportamiento, más bien trata del impacto en el destinatario. Va desde el acoso de género pasando al acoso sexual hasta el ataque sexual.

El acoso/ataque sexual es cualquier tipo de conducta o comportamiento que puede tomar la forma de:

- Gestos;
- Mostrar material ofensivo, comentarios sexistas, comentarios de naturaleza sexual;
- Publicar o compartir pornografía, fotos o caricaturas sexuales, grafitis sexuales explícitos, u otras imágenes sexuales (incluyendo en línea);
- Demanda implícita o explícita de actividad sexual, presión sutil para favores sexuales;
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona;
- Besos, miradas, contacto físico, y caricias que no son deseados;
- Acecho;

- Insinuaciones sobre la vida privada de la persona;
- Contacto personal repetido no deseado, incluyendo mediante textos, teléfono, Skype, email, o cualquier otra forma de medio digital o social;
- Comentarios inadecuados u ofensivos sobre la vestimenta o apariencia física;
- Hacer comentarios repetidos sobre la apariencia física de alguien;
- Insultos relacionados con el género, identidad de género, y orientación sexual;
- Bromas en el lugar de trabajo que son de naturaleza lasciva o que dicen chistes obscenos, o que comparten anécdotas sexuales;
- Hacer preguntas sexuales, tales como preguntas sobre la historia sexual de alguien o su orientación sexual.

Esta lista no es exhaustiva, y las definiciones de lo que puede significar “acoso” y “acoso sexual” pueden variar de acuerdo a la ubicación y contexto cultural.

EL acoso sexual no surge en el contexto de una atracción sexual mutua y /o coqueteo basados en la escogencia y consentimiento. El comportamiento ofensivo no debe ser necesariamente repetitivo para que se constituya en acoso sexual; tampoco está limitado a un sexo acosando a otro.

**“Bullying”** puede describirse como un comportamiento repetitivo y poco razonable hacia una persona o grupo de personas, y que crea riesgos para la salud, seguridad, y bienestar. Un comportamiento repetitivo se refiere a la naturaleza persistente del comportamiento y la gama de comportamientos en el tiempo.

Un comportamiento no razonable es aquel que una persona razonable, habiendo considerado las circunstancias, puede considerar irracional (en otras palabras, es una prueba objetiva). El bullying obstaculiza la productividad, ocasionando mal desempeño y dañando la moral dentro del ambiente de trabajo. Esto incluye el comportamiento (generalmente, un patrón de comportamiento) que intimida, ofende, degrada, o humilla otra persona, incluso mediante dispositivos electrónicos, incluyendo email, blogs, tableros de noticias, sitios de redes sociales y sitios web.

Algunos ejemplos de comportamientos que pueden constituirse en bullying son, entre otros:

- Intimidación;
- Victimización;
- Abuso o amenazas verbales incluyendo gritar, lenguaje ofensivo;
- Excluir o aislar a una persona de las actividades laborales;
- Asignar tareas o plazos imposibles, tareas sin sentido no relacionadas a su trabajo, o darle a alguien la mayoría de tareas desagradables;
- Dañar la responsabilidad;
- Retener información esencial para completar adecuadamente una tarea;
- Copiar (Cc), en emails que son críticos para alguien, a otras personas que no tendrían que enterarse;
- Utilizar inadecuadamente el “blind copy” (BC) en los emails.
- Hacer comentarios o amenazas sin fundamento sobre la seguridad laboral;
- Cambiar las condiciones de trabajo (e.g. permisos) para perjudicar a un empleado en particular;
- Escrutinio excesivo del trabajo;
- Diseminar rumores maliciosos;
- Bullying cibernético; o
- Abusar física, intelectual, o emocionalmente.

“**Discriminación**” se refiere a tratar a una persona, o grupo de personas de forma menos favorable que a otra persona o grupo y que puede basarse en los motivos o situaciones siguientes:

*Discriminación por motivos de:*

- Género o identidad de género\*;
- Orientación sexual;
- Estado civil, o embarazo;
- Responsabilidades familiares /de cuidador(a);
- Lenguaje;
- Raza, nacionalidad, etnia, color de piel;
- Clase, casta, origen social;
- Nivel o tipo de educación;
- Creencias religiosas (o la falta de);
- Estado de salud (depende de los requisitos de la posición);
- Discapacidad o impedimento;
- Edad;
- Actividad sindical (o la falta de);

- Creencia política o particular (o la falta de).

\*La identidad de género se refiere a cómo una persona se siente acerca de su propio género. Las personas pueden identificarse como masculinas, femeninas, o como algo más, y su identidad de género puede ser o no ser igual al sexo que les fue dado al nacer. Cada persona tiene una identidad de género y expresa su identidad de una forma única y personal.

Es importante que todo el personal se asegure de que no ocurra discriminación durante las actividades del trabajo, tales como en el reclutamiento. Las siguientes podrían ser consideradas discriminaciones y se incluyen como ejemplos:

- No contratar a un(a) solicitante, o dar por terminada la contratación por cualquiera de las razones anteriores;
- No hacer adaptaciones o ajustes o razonables para solicitantes de trabajo y empleado(a)s (e.g. cuando tienen discapacidad).
- Trato injusto a un solicitante o empleado en la organización por pertenecer a uno de los grupos antes mencionados;
- Seguir las políticas/prácticas formales e informales que privan a las personas de un empleo u oportunidad de progreso, o que afectan negativamente a lo(a)s empleado(a)s que tienen características protegidas.
- Represalias en contra de un(a) empleado(a) que ha presentado una queja.
- Tratar injusta o desigualmente a un(a) empleado(a) en situaciones relacionadas con su compensación.

La lista y ejemplos anteriores no son exhaustivos, e incluyen un estatus actual, potencial, presunto, asumido, y percibido.

**Lo que el acoso, bullying, y discriminación, no son:**

El acoso, bullying, o discriminación en el lugar de trabajo no deben confundirse con comentarios y consejos legítimos (incluyendo la retroalimentación o comentarios constructivos) por parte de gerentes y supervisores acerca del desempeño laboral o conducta relacionada con el trabajo de una persona o grupo.



El proceso de dar retroalimentación a los trabajadores durante una evaluación o revisión formal o informal de desempeño, o asesorar a los trabajadores con respecto a su desempeño laboral, no siempre será libre de estrés o tensión. Los gerentes deben manejar estos procesos con sensibilidad y respeto; sin embargo, no deben evitar su responsabilidad de dar una retroalimentación completa, sincera, y honesta a los empleados.

Los siguientes comportamientos NO constituyen acoso, bullying, o discriminación en el trabajo:

- Prácticas de gestión razonables, incluyendo la gestión del desempeño, y acciones y/o procesos disciplinarios
- Dar orientación para cumplir con deberes e instrucciones razonables y legales; y orientación

para cumplir con las políticas, procedimientos, y lineamientos de Plan International.

**“PII”** se refiere a Plan International, Inc., incluso cuando funcione a través de una de sus subsidiarias. Generalmente incluye la sede internacional, oficinas regionales, oficinas de enlace, y oficinas de país.

**“Personal”** se refiere a individuos que reciben un salario periódico por trabajar en cualquier Entidad Plan International, así como a individuos pagados por o a través de una Entidad Plan International ubicada en otro país.