

Alianza ACT

CÓDIGO DE CONDUCTA

Para la prevención de la explotación y abuso sexuales, fraude y corrupción y abuso de poder

Para todo el personal de los miembros de ACT y el Secretariado de ACT

5 de febrero de 2011

Este documento fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Alianza ACT el 5 de febrero de 2011. Es una revisión del documento titulado "Código de Conducta de ACT sobre explotación sexual, abuso de poder y corrupción", que fue originalmente aprobado por el Comité Ejecutivo de ACT Internacional el 10 de diciembre de 2002.

1. Introducción

Los miembros de la Alianza ACT y del Secretariado de ACT (en lo sucesivo, 'ACT') tienen el compromiso común de prevenir la explotación y el abuso sexuales, el fraude y la corrupción y el abuso de poder. Los miembros de ACT, junto con sus contrapartes, apoyan o implementan programas de asistencia humanitaria y desarrollo en más de 140 países de todo el mundo. El personal de las organizaciones miembros de ACT, locales, nacionales e internacionales, y el personal del Secretariado de ACT, son personal y colectivamente responsables de hacer valer y promover los más altos estándares éticos y profesionales en su trabajo.

El personal directivo de cada organización miembro de ACT y el Secretariado de ACT tienen la responsabilidad de asegurar que todo el personal tenga conocimiento de este Código de Conducta, que comprenda lo que significa en términos concretos de comportamiento y cómo se aplica al contexto de sus programas. La difusión de este Código es apoyado con dos documentos de orientación de ACT, a saber, las Directrices de la Alianza ACT para la prevención de la explotación y el abuso sexuales (revisadas en 2011)¹ y las Directrices de la Alianza ACT para el manejo e investigación de quejas (2010).

El Anexo 1 presenta definiciones de términos clave utilizados en este documento de política.

2. Propósito

El propósito principal del Código de Conducta de ACT es promover una mayor rendición de cuentas entre los miembros de la Alianza y las personas con las cuales trabajamos en nuestros programas de asistencia humanitaria y desarrollo. Busca proteger al personal así como a cada mujer, hombre, niña y niño con quien trabajamos del abuso de individuos o grupos dentro de nuestras organizaciones miembros de ACT. El Código busca servir como guía para el personal de ACT en la toma de decisiones éticas en su vida profesional, y a veces en su vida privada.

3. Alcance

El Código de Conducta se aplica a todo el personal de las organizaciones miembros de ACT, locales, nacionales e internacionales, y al personal del Secretariado de ACT. Se aplica también a personal temporal, tales como consultores y voluntarios que trabajan en programas de desarrollo y asistencia humanitaria de los miembros de ACT. El término "personal" se utilizará en lo sucesivo en este documento para todo el personal de ACT a tiempo completo y temporal.

Todos los miembros de ACT son exhortados a promover el espíritu y principios del Código de Conducta de ACT entre sus organizaciones contrapartes.

El Código de Conducta será firmado por todo el personal de ACT.² Todo el personal es responsable de garantizar que se cumpla el Código.

¹ Este documento es una revisión del documento "Directrices para los mecanismos de cumplimiento y quejas - Código de conducta para los miembros del personal de la Alianza ACT Internacional sobre explotación sexual, abuso de poder y corrupción" emitido por ACT Internacional en diciembre de 2008.

² Algunas organizaciones miembros de ACT tienen amplios códigos de conducta que adhieren a los principios del Código de Conducta de ACT y en algunos casos superan los compromisos de ACT descritos en este documento. En tales casos, los

4. Código de Conducta de la Alianza ACT

El Código de Conducta de la Alianza ACT describe las responsabilidades principales de todo el personal de ACT en relación con el respeto por el bienestar y los derechos de las personas con quienes trabaja en el contexto del desarrollo y la asistencia humanitaria. Está diseñado para ayudar al personal a comprender mejor las obligaciones que se imponen sobre su conducta, en cuanto a evitar lo siguiente: explotación y abuso sexuales (EAS), todas las formas de acoso, fraude y corrupción, infracciones de seguridad y prácticas reñidas con la ética profesional.

Por lo tanto, todo el personal de ACT debe, en todo momento:

- Respetar y promover los derechos humanos fundamentales³ sin discriminación alguna.
- Tratar a todas las comunidades con quienes trabajamos (a saber, poblaciones afectadas por crisis, desplazados internos y refugiados) de manera justa y con respeto, cortesía, dignidad y conforme al Derecho Internacional y las Normas Internacionales.⁴
- Promover la aplicación del Código de Conducta de ACT contribuyendo a la creación y mantenimiento de un entorno que prevenga la explotación y abuso sexuales, el abuso de poder y la corrupción.
- Informar inmediatamente⁵ cuando tenga conocimiento, preocupación o sospecha sustanciada de infracciones al Código al superior inmediato o directivo dentro de la organización miembro de ACT (o siguiendo los procedimientos establecidos por los mecanismos de queja de la organización), quien se espera adopte rápidamente medidas de investigación.
- Estar consciente de que no revelar o retener a sabiendas información sobre denuncias, preocupaciones o sospechas sustanciadas de infracciones a este Código de Conducta constituye causal de medidas disciplinarias.
- Sentirse protegido por el compromiso de ACT de dotar de un entorno seguro a través del cual manifestar una preocupación, sin temor a represalias o trato injusto, tal como se expresa en la Política de quejas y procedimientos disciplinarios de ACT de 2010.

miembros de ACT deben compartir su código de conducta con el Secretariado de ACT y conjuntamente discutir y ponerse de acuerdo en cuál documento deberá ser firmado por el personal de su organización. ACT reconoce que se ha invertido una gran cantidad de tiempo y energía en el desarrollo de los códigos individuales de las organizaciones, y desea reconocer este valioso proceso de aprendizaje organizacional.

³ Como se establece, por ejemplo, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948; véase:

<http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>

⁴ Las Normas incluyen, por ejemplo, el **Código de conducta** relativo al socorro en casos de desastre para el Movimiento Internacional de la **Cruz Roja** y de la Media Luna Roja y las organizaciones no gubernamentales (www.ifrc.org/publicat/conduct/) y las Normas del Proyecto Esfera versión 2011 (<http://www.sphereproject.org/>)

⁵ La Política de quejas de ACT describe el compromiso de denuncias internas de ACT para dotar de un entorno seguro a través del cual las partes interesadas puedan manifestar una preocupación, sin temor a represalias o trato injusto.

- Mantener los más altos estándares de rendición de cuentas,⁶ eficiencia, competencia, integridad y transparencia en el suministro de bienes y servicios en la ejecución de su trabajo.
- Cooperar cuando se le solicite con cualquier investigación sobre presuntas infracciones relacionadas con este Código.

4.1 Explotación y abusos sexuales⁷

Explotación y abuso sexuales como una forma de violencia basada en género. ACT reconoce que la explotación y el abuso sexuales (SEA) pueden producirse en cualquier entorno de desarrollo o asistencia humanitaria. Sin embargo, en las crisis humanitarias, la dependencia de las poblaciones afectadas respecto de los organismos humanitarios para cubrir sus necesidades básicas crea una responsabilidad ética adicional y el deber de diligencia por parte de todo el personal de ACT.

Para proteger a las partes interesadas de ACT en todas las situaciones, el personal de ACT debe, estando de servicio y fuera de servicio:

- Entender que la explotación y el abuso sexuales por parte de personal que participa en trabajo de desarrollo y asistencia humanitaria constituyen actos de conducta indebida grave y, por lo tanto, son causal de rescisión del empleo.⁸
- No sostener nunca ninguna actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) independientemente de cuál sea localmente la edad de mayoría o edad de consentimiento. La actividad sexual con niños está prohibida dentro de la Alianza ACT. La equivocación con respecto a la edad de un niño no constituye atenuante.
- No aceptar, solicitar o participar en la "compra" de servicios sexuales, ni lucrar con éstos. Esto es aplicable al personal de ACT tanto dentro como fuera del horario laboral.
- No aprovechar nunca la vulnerabilidad de ningún grupo beneficiario en el contexto del trabajo de desarrollo y asistencia humanitaria, especialmente mujeres y niños, ni permitir que ninguna persona sea puesta en situaciones comprometedoras.
- Saber que el ofrecimiento de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de relaciones sexuales, incluyendo favores sexuales u otras formas de conducta humillante, degradante o explotadora, está prohibido. Esto incluye el ofrecimiento de la asistencia que se debe a los beneficiarios.
- No abusar nunca de una posición para retener la ayuda humanitaria o de desarrollo, o para dar un trato preferencial, con el fin de solicitar favores sexuales, regalos, pagos de cualquier tipo, o ventaja.

⁶ Esto incluye la conducta profesional en relación con procedimientos organizacionales responsables y transparentes en materia de finanzas, gobernanza y gestión, así como la adhesión a normas internacionales como las mencionadas en la nota 4 supra.

⁷ Véanse las Directrices de ACT sobre la prevención de la EAS emitidas en 2008 y revisadas en 2010. Para herramientas y recursos en apoyo de la prevención de la EAS, véase también http://www.un.org/es/pseataskforce/tools_response.shtml

⁸ En los países donde es obligación legal denunciar alegaciones de abuso infantil o agresión sexual a la policía nacional, el personal directivo de los miembros de ACT debe tener en cuenta si, cómo y cuándo se debe informar a las autoridades nacionales. Debe solicitarse el punto de vista del superviviente, pues las personas que denuncian abusos puede estar en riesgo frente a la policía en algunos países.

- Dada la mayor vulnerabilidad de las poblaciones en situaciones de crisis, el personal está prohibido de sostener relaciones sexuales con miembros de las poblaciones afectadas por crisis, ya que tales relaciones se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual y menoscaban la credibilidad e integridad del trabajo de asistencia humanitaria.
- Al trabajar con niños, evitar acciones o comportamientos que puedan constituir prácticas deficientes y nunca actuar de manera que se pueda colocar a un niño en riesgo de abuso.
- En países donde los miembros de ACT realizan trabajo de desarrollo a largo plazo, un empleado o empleada que sostenga una relación sexual a largo plazo con un miembro de la comunidad que se beneficia de un programa de ACT, o con otro empleado o empleada, es exhortado a informar a su superior acerca de la relación para evitar la percepción de un conflicto de intereses.

ACT promueve la integración de una perspectiva de género en los esfuerzos para prevenir y responder eficazmente a la explotación y abuso sexuales.

4.2 Acoso

El personal de ACT no cometerá nunca ningún acto o forma de acoso que podría causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a individuos, especialmente mujeres y niños. ACT no tolera ninguna forma de infracción en el lugar de trabajo tales como acoso (incluido el acoso sexual, de género y racial), intimidación y discriminación, es decir, ningún **comentario o comportamiento impropio** que sea ofensivo, degradante, humillante, despectivo, ni ningún otro comportamiento inadecuado que no respete la dignidad de un individuo.

Por lo tanto, todo el personal de ACT debe:

- Tratar a todas las personas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo. Hablar con cortesía y amabilidad, escuchar atentamente y considerar el bienestar de los demás.⁹
- No cometer nunca ningún acto o forma de acoso que podría causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o emocional a individuos, especialmente mujeres, niñas, niños y personas con discapacidades.
- No incurrir nunca en ningún comportamiento, deliberado o de otro tipo, que haga que la persona receptora se sienta perseguida, vulnerable o impotente.
- Comprender lo que constituye acoso, reconocer signos iniciales de acoso sexual, de género y racial (entre otros), y adoptar medidas rápidas para prevenirlo y resolverlo.
- Comprender lo que constituye intimidación, empoderar al personal que se vea afectado por ésta, desarrollar estrategias para reducirla y detenerla, y adoptar medidas disciplinarias necesarias contra quienes se encuentre que han cometido un acto o forma de acoso.

⁹ Esto incluye a las comunidades con las que trabaja ACT.

- El comportamiento violento, acosador o discriminatorio de cualquier clase dirigido a otra persona en el lugar de trabajo o en las comunidades con quienes ACT trabaja es inaceptable y no será tolerado.

4.3 Fraude y corrupción

ACT tiene un enfoque de tolerancia cero del fraude y la corrupción, como se expresa en su Política contra el fraude y la corrupción de 2009 (véase definiciones en Anexo 1). El personal de ACT nunca debe aprovecharse de su posición al trabajar con comunidades, contrapartes u otras partes interesadas de ACT. Por lo tanto, el personal de ACT debe, en todo momento:

- Promover una cultura de honestidad y transparencia entre el personal y el personal directivo de ACT.
- Ser transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con el trabajo.
- Nunca robar, malversar o apropiarse indebidamente de fondos o propiedades, garantizando que los recursos financieros y de otro tipo se utilicen únicamente para los fines previstos. Esto se aplica también a cualquier otro ingreso generado, tales como intereses recibidos o devengados por los fondos.
- Nunca participar en transacciones no efectuadas en condiciones de plena competencia,¹⁰ falsificación de documentos o cheques, lavado de dinero, recibir comisiones e influir en procesos de licitación para beneficio indebido y robo.
- Crear un entorno de trabajo donde las comunidades y el personal puedan de forma segura y confidencial plantear e informar de toda preocupación seria sobre sospechas de fraude y corrupción.
- Nunca apoyar a sabiendas a personas o entidades involucradas en actividades ilegales.
- Nunca destruir, falsificar, alterar u ocultar deliberadamente evidencia material de una investigación o hacer declaraciones falsas a los investigadores a fin de influir o impedir materialmente investigaciones sobre alegaciones corruptas, fraudulentas, coercitivas o cómplices.
- Llevar a cabo todas las actividades profesionales con arreglo a los procedimientos y prácticas internacionalmente aceptados, y mantener los más altos estándares de rendición de cuentas y transparencia en relación con las finanzas, administración y gobernanza, en lo pertinente.

4.4 Prácticas reñidas con la ética profesional

ACT, como alianza de iglesias y organizaciones relacionadas con iglesias, promueve prácticas profesionales asentadas en la moral y la ética. Por lo tanto, todo el personal de ACT debe:

¹⁰ El **principio de la plena competencia** es la condición o el hecho de que las partes en una transacción son independientes y están en pie de igualdad. Tal transacción es conocida como una "transacción en condiciones de plena competencia".

- Seguir siempre prácticas transparentes, responsables y honestas al recibir del público donaciones en efectivo destinadas a fines humanitarios o de desarrollo.
- Nunca utilizar o aceptar un soborno en forma de dinero, bienes o servicios para asegurar un contrato de servicios cuando se hacen tratos con proveedores en cualquier trabajo de desarrollo o asistencia humanitaria.
- Nunca tomar parte en actividades que generen lucro personal, organizacional o colectivo tales como comprar o vender cuando esas actividades puedan afectar o parecer afectar la credibilidad o integridad de ACT.
- Nunca participar en las ganancias o sobrantes presupuestarios como comisiones ilícitas, recortes o descuentos para beneficio personal o de la organización.
- Declarar a su empleador cualquier conflicto de intereses conocido o potencial (por ejemplo, relación directa con prestadores de servicios o proveedores de bienes para programas de ACT, etc.).
- Nunca aceptar ningún regalo u otros favores que puedan influir en el desempeño de las funciones o deberes del personal. Los regalos se definen como, pero no únicamente: servicios, viajes, entretenimiento, bienes materiales, entre otros. Para respetar las tradiciones nacionales y locales y la hospitalidad convencional, pueden aceptarse pequeños obsequios como bolígrafos, calendarios, diarios de escritorio, etc.
- Nunca utilizar trabajo ilegal, trabajo infantil y trabajo forzoso en ninguna área de trabajo.
- Siempre pagar los impuestos estatales obligatorios y cumplir con la legislación nacional sobre sociedades y las normas internacionales.
- Siempre buscar los más altos estándares de salud, seguridad y medio ambiente en todo trabajo de programa.
- Asegurar, en lo posible, que los bienes adquiridos sea producidos y entregados en condiciones que no impliquen abuso o explotación de ninguna persona y tengan el menor impacto negativo sobre el medio ambiente.
- Nunca utilizar o distribuir productos o suministros peligrosos conocidos en ningún entorno de desarrollo o asistencia humanitaria.

4.5 Infracciones de seguridad y protección

ACT asigna una prioridad máxima a la seguridad y protección de todo el personal y de aquellos con quienes trabajamos, y se esforzará por hacer todo lo que razonablemente pueda para garantizar que el personal esté seguro en el desempeño de su trabajo. La seguridad y protección es una responsabilidad individual así como organizacional, y por lo tanto todo el personal de ACT debe:

- Adherir a los principios y directrices de seguridad y protección de ACT¹¹ o sus propias políticas y procedimientos organizacionales de seguridad y protección.
- Nunca utilizar o poseer armas o municiones de ningún tipo mientras esté de servicio.¹²
- Nunca conducir un vehículo durante el servicio bajo la influencia del alcohol ni ninguna sustancia ilegal, y cumplir con las leyes del país en el que está trabajando relativas a esto.

5. Quejas y procedimientos disciplinarios

La violación de este Código de Conducta no será tolerada y, de conformidad con la legislación pertinente, puede conllevar a acciones disciplinarias internas, despido o incluso acción penal.

Cada miembro de la Alianza ACT tiene la responsabilidad de manejar y responder a toda alegación de mala conducta que reciba de sus partes interesadas acerca de sus empleados en consonancia con sus políticas organizacionales y medidas disciplinarias relacionadas. El personal directivo de las organizaciones miembros de ACT y el Secretariado de ACT deben establecer sistemas adecuados para investigar, registrar y tratar casos de mala conducta. Debe ponerse en práctica un mecanismo con el que se investiguen las quejas sin demora, manteniendo a la vez la discreción y la confidencialidad y protegiendo los derechos de todos los individuos involucrados. Las infracciones del Código de Conducta deben denunciarse inmediatamente al personal directivo y de acuerdo con los procedimientos de manejo de quejas de la organización miembro o del Secretariado de ACT.¹³

Quienes deseen presentar una queja sobre una presunta violación del Código por un miembro del personal de ACT deben presentar su queja a su superior inmediato (o coordinador designado para quejas) tan pronto como sea posible después de tomar conocimiento del asunto.

¹¹ Para mayor orientación, consúltese el Manual de seguridad, y los complementarios Principios de seguridad y protección de ACT.

¹² En casos excepcionales de alta inseguridad, los miembros de ACT pueden contratar servicios de seguridad externos que estén armados. Sin embargo, se espera que los vigilantes regulares de las instalaciones de ACT con contratos individuales con ACT sean personal de ACT desarmado.

¹³ Para obtener más información sobre quejas que puedan ser abordadas por el Secretariado de ACT y los órganos de gobierno de ACT, consúltese la Política de quejas y procedimientos disciplinarios de ACT de 2010. Para obtener información sobre cómo establecer un mecanismo de quejas, consúltese las Directrices de ACT sobre manejo e investigación de quejas de 2010. Véase: <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/complaints-mechanism>

Todo miembro del personal de ACT que deliberadamente haga acusaciones falsas sobre cualquier acción de otro miembro del personal de ACT que constituya una infracción del Código de Conducta estará sujeto a medidas disciplinarias a discreción del empleador.

6. Comprensión del Código

La persona abajo firmante (miembro del personal de ACT) ha leído, ha comprendido y está de acuerdo con el contenido de este documento, el Código de Conducta de la Alianza ACT, que estará sujeto a revisión y examen periódicos. La persona firmante acepta las consecuencias de cualquier violación de cualquiera de las disposiciones anteriores conforme a este Código de Conducta.

Cargo:

Firma:

Fecha:

Lugar:

Anexo 1: Términos y definiciones clave

Abuso de poder: El abuso de poder abarca todo comportamiento abusivo (físico, psicológico, sexual o emocional) por una persona en una posición de autoridad y confianza contra alguien en una posición de vulnerabilidad o dependencia.

Abuso sexual: El abuso sexual es intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, incluyendo tocamientos indebidos, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Acoso: Acoso significa cualquier comentario o comportamiento impropio que sea ofensivo, insultante, humillante, despectivo o cualquier otro comportamiento inadecuado que no respete la dignidad de un individuo. El acoso puede ser **cometido por o contra** cualquier miembro de la comunidad con la que trabajamos, contrapartes, empleados, proveedores u otro individuo que visite o atienda asuntos con una agencia (véase abajo la definición de acoso sexual).

Acoso sexual: Acoso sexual significa cualquier avance sexual impropio, comentario, demanda sexual expresa o implícita, tocamiento, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual, ya sea verbal, escrita o visual, 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 o beneficiarios, independientemente de su relación de trabajo.

Corrupción es la "oferta, entrega, solicitud o aceptación de un incentivo o recompensa que puede influir indebidamente en la acción de cualquier persona".

Discriminación: La discriminación significa la exclusión, tratamiento o acción contra un individuo sobre la base de la condición social, raza, etnia, color, religión, género, orientación sexual, edad, estado civil, nacionalidad, afiliación política o discapacidad.

Explotación es utilizar la posición de autoridad, influencia o control sobre los recursos, para presionar, forzar o manipular a alguien a hacer algo contra su voluntad o sin saberlo, amenazándole con repercusiones negativas, como la retención de asistencia a un proyecto, no aprobar solicitudes de un empleado para recibir apoyo en el trabajo, amenazar con hacer afirmaciones falsas sobre un empleado en público, etc.

Explotación sexual: La explotación sexual significa todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona (Boletín del Secretario General de la ONU, 9 de octubre de 2003). En estas situaciones, la víctima potencial cree no tener otra opción sino acatar; no se trata de consentimiento, y es explotación. Algunos ejemplos son, entre otros:

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

Fraude: El 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, por lo general con el propósito de ganancia o beneficio personal. El fraude es un engaño penal o el uso de aseveraciones falsas para obtener una ventaja injusta.

Intimidación: La intimidación o *bullying* es agresión expresada psicológica y emocionalmente en lugar de físicamente. El término se utiliza para describir un patrón repetido de comportamiento negativo intrusivo y violatorio contra una o más personas y consiste en criticar constantemente por errores o faltas triviales, negarse a valorar y reconocer, manifestar menosprecio, intentar desacreditar y una variedad de otros comportamientos.¹⁴

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

Protección: Asegurar que los derechos humanos básicos, bienestar y seguridad física individuales sea reconocidos, salvaguardados y protegidos de conformidad con las normas internacionales.

Recurrente: Persona que formula la queja, incluido el supuesto superviviente de explotación y abuso sexuales u otra persona que tenga conocimiento de las irregularidades.

Sujeto de la queja: La persona que presuntamente han perpetrado la conducta indebida en la queja (BSO/HAP).

Superviviente o víctima: La persona que sufre, o ha sufrido, explotación o abuso sexual. Este término implica fortaleza, resistencia y capacidad para sobrevivir (BSO/HAP).

Violencia basada en género: "Cualquier daño que se comete contra la voluntad de una persona; que tiene un impacto negativo en la salud física o psicológica, el desarrollo y la identidad de la persona, y que es resultado de las desigualdades de poder basadas en género que explotan distinciones entre varones y mujeres, entre varones y entre mujeres. Aunque no exclusiva de mujeres y niñas, la violencia basada en género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural".¹⁵ La violencia basada en género puede manifestarse de muchas maneras: violencia en el hogar, golpizas, violación y violación conyugal, mutilación genital femenina, tortura, trata y prostitución forzada, violencia relacionada con la dote, matrimonio y, en ciertos casos, violencia perpetrada o tolerada por el Estado.

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 de trabajo en cualquier nivel de la organización. Esta definición incluye toda forma de acoso, intimidación, *bullying*, amenazas y agresiones físicas, robo y otros comportamientos intrusivos (OIT).

¹⁴ Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm>, sitio web de la línea de consejería sobre intimidación de la National UK Workplace.

¹⁵ 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.