

# Centro de Desarrollo Humano. CDH



## **CÓDIGO DE CONDUCTA**

**2016**

- a) **Para empleados, Consultores,**
  - b) **Facilitadores (as), Voluntarios(as);  
Socios Contractuales; y**
  - c) **Proveedores.**
-

## INTRODUCCIÓN

El Centro de Desarrollo Humano. CDH, que entre otros, se rige por un Código de ética/ Credo Institucional, que representa un acuerdo voluntario, que regula, bajo el perfil ético, la conducta de su personal (empleados y colaboradores). Este mecanismo, establece los valores, los principios rectores, las directrices y los requisitos fundamentales de conducta que el personal debe promover y respetar, en el ámbito de las habilidades correspondientes y en relación a su posición en la institución. La norma del presente Código no sustituye sino integra los deberes fundamentales de los empleados, también en las relaciones de colaboración interna y externa.

### Principios y valores orientadores:

---

El CDH quiere mantener los valores humanitarios, y filosofía de trabajo “con la gente, por la gente y para la gente”

Los empleados del CDH, incluyendo su Asamblea y los miembros del Consejo de Dirección, los trabajadores, colaboradores internos, colaboradores externos y voluntarios, son éticamente responsables de seguir la tradición humanitaria, que ha guiado la historia del CDH, específicamente la aplicación del principio de búsqueda permanente de: la “Paz, Unidad, Bien Común, Libertad y Opción de servicio para los más vulnerables”.

### Principios fundamentales

---

El Código de Etica, tiene como objetivo promover, realizar, tutelar, las relaciones y la conducta, en todos los niveles de sus estructuras y relacionamiento institucional, que deben basarse en los siguientes principios fundamentales:

a) » Legalidad	b) » Transparencia
c) » Centralidad en la persona	d) » Discreción
e) » Igualdad	f) » Respeto mutuo
g) » Dignidad	h) » Independencia
i) » Honestidad	j) » Calidad de los resultados
k) » Profesionalismo	l) » Consistencia
m) » Imparcialidad	n) » Integridad
o) » Ausencia de conflictos de interés	p) » Promoción y defensa de q) DDHH.

### Política de Ética Comercial

---

Podrán conceder regalos, realizar favores y brindarse atenciones por cuenta del CDH, solo si reúnen los siguientes requisitos:

- a) Cuando se refiera a una atención ó reconocimiento especial
- b) Que no sean de valor excesivo ni sean considerados como sobornos.

- c) Que no violen las leyes pertinentes o normas éticas.
- d) Que al publicar los hechos no sea vergonzoso para el CDH o el empleado.
- e) No se pueden hacer pagos para agilizar trámites, conseguir beneficios institucionales, entre otros.

### **Regalos a los empleados**

---

- a) Los empleados no deberán buscar o aceptar para si: regalos, favores, atenciones sin razón legítima y transparente.
- b) No podrán aceptar préstamos distintos a aquellos convencionales.
- c) Los regalos que se podrán recibir para si o miembros de su familia deberán ser comunes y usualmente acostumbrados en períodos especiales.
- d) En ningún caso se deberá aceptar regalos en efectivo o sus equivalentes como ser acciones y otros.

### **De la información interna**

---

- a) Los empleados no deberán emitir sin la autorización debida, información confidencial.
- b) Los empleados no deberán usar información confidencial obtenida durante su empleo con la institución, para beneficio personal o de terceros.

### **De las contribuciones políticas**

---

- a) Los empleados no podrán hacer contribuciones con fondos o propiedades del CDH a ningún partido o comité político.
- b) No se debe ejercer presión de ninguna índole a los empleados para pertenecer o contribuir de alguna manera con algún comité o partido político.
- c) Los empleados deberán reportar toda violación aparente a través de la línea de supervisión en la cadena de mando.
- d) Si existe algún conflicto con su supervisor inmediato se deberá notificar directamente a la Dirección Ejecutiva y se podrá reportar en forma anónima si el empleado así lo deseara.

### **De las Responsabilidades.**

---

El personal del CDH que trabaja en las oficinas y realiza trabajo con grupos vulnerabilizados es responsable, individual y colectivamente de defender y promover los más altos estándares éticos y profesionales. Todas y todos tienen un compromiso con la prevención de la explotación y el abuso sexual, el fraude y la corrupción y el abuso de poder, lo que también aplica para el personal temporal, como personas consultoras(es) y voluntarias(os), durante su misión en la organización.

La Dirección Ejecutiva, 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 cómo se aplica al contexto de sus programas y proyectos.

El CDH, realiza su trabajo incondicionalmente, sin intención de influenciar en la filiación religiosa de las personas. De igual forma respalda a la gente sin importar su cultura, género, orientación sexual, identidad de género, edad, capacidades funcionales, etnia y convicción política.

Como indicado anteriormente, el Código de Conducta del CDH incluye lineamientos enmarcados en los valores y principios, incluyendo los estipulados en los estatutos y normativa interna, así como su plan estratégico. Este documento puede cambiar de manera progresiva para mejorar el accionar del CDH con las y los beneficiarios de sus programas y proyectos.

En general, el Código de Conducta expone las responsabilidades básicas de todo el personal del CDH y sobre las responsabilidades de las personas y/o empresas que son contratadas para la realización de acciones específicas; estas responsabilidades son 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 al personal a comprender las obligaciones que conlleva su conducta, al igual que para prevenir la explotación y el abuso sexual, todas las formas de acoso, el fraude y la corrupción, las violaciones de la seguridad y las prácticas comerciales desleales. En atención a lo previsto, en todo momento el personal del CDH deberá:

- a) Respetar y promover los derechos humanos fundamentales sin discriminación.
- b) Tratar con respeto, cortesía y dignidad a todas las comunidades con las que trabajan, incluyendo las poblaciones afectadas por crisis, las personas desplazadas por la violencia, y las y los refugiados, de acuerdo con las Norma 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 y el abuso sexual, el abuso de poder y la corrupción.
- d) Informar inmediatamente a la Dirección Ejecutiva del CDH -de quien se espera una pronta acción investigativa- cualquier preocupación, información o sospecha sustancial de violación al Código de Conducta (o seguir los procedimientos del mecanismo establecido por la organización para la presentación de reclamaciones).
- e) Ser conscientes 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 del CDH 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 niñas y niños. Se entiende por niña y niño, de acuerdo con la definición

establecida en la Declaración de los Derechos del Niño/a de la ONU, cualquier persona menor de 18 años. En los países donde es obligación legal denunciar las acusaciones de abuso infantil o explotación y abuso sexual ante la policía nacional, la Dirección Ejecutiva del CDH considerará cómo y cuándo hacerlo. Se solicitará el testimonio de la víctima debido a que las personas que denuncian abusos pueden correr riesgos con la policía.

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 del CDH deberá:

- a) Entender que la explotación y el abuso sexual por parte del personal encargado del trabajo humanitario y de desarrollo constituyen faltas graves de conducta que dan lugar a la pérdida del empleo.
- 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 beneficiario 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, se prohíbe que el personal se comprometa en relaciones sexuales con miembros de poblaciones afectadas

por la crisis, ya que tales relaciones se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales que debilitan la credibilidad y la integridad de la asistencia humanitaria.

- 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.
- i) En las comunidades donde el CDH emprende una labor de desarrollo a largo plazo, si un/a empleado/a se compromete en una relación sexual a largo plazo con un miembro de la comunidad que se beneficia de un programa, y/o con otro empleado/a, está en el deber de informar a la Dirección Ejecutiva sobre la situación para prevenir que se presente un conflicto de intereses.

## **Acoso**

---

El personal del CDH nunca cometerá ningún acto o forma de acoso que cause daño físico, sexual, psicológico o sufrimiento a otros individuos, especialmente a mujeres y a niños/as. El CDH no tolera ninguna forma de infracción en el lugar de trabajo como por ejemplo el acoso (incluido el acoso sexual, racial y de género), el matoneo (acoso escolar) y la discriminación, y de igual forma no tolera ningún comentario desagradable o comportamiento ofensivo, degradante, despectivo, humillante e inapropiado que irrespete la dignidad individual. El personal del CDH:

- a) Se tratará con dignidad y respeto en el trabajo. Hablará con civilidad y amabilidad, escuchándose cuidadosamente y considerando el bienestar del/ la otro/a.
- b) Nunca cometerá un acto o forma de acoso que cause a otros individuos daños físicos, sexuales, psicológicos, emocionales o sufrimiento, especialmente a mujeres y a niños/as y a personas en situación de discapacidad.
- c) Nunca incurrirá en comportamientos, intencionados o no, que hagan sentir a la otra persona perseguida, vulnerada o impotente.
- d) 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.
- e) Entenderá lo que significa el matoneo, apoyando a quienes lo sufren, desarrollando estrategias para reducirlo y detenerlo, y tomando las medidas disciplinarias necesarias con quienes cometan este acto o forma de acoso.
- f) No se aceptará ni tolerará ningún comportamiento violento, acosador o discriminatorio en el lugar de trabajo o en las comunidades con las que trabaja el CDH.

## **Fraude y Corrupción**

---

El CDH no tolera ni es condescendiente frente al fraude y la corrupción como se estipula en su normativa. El personal del CDH nunca sacará provecho de su posición en el trabajo con las comunidades, contrapartes y otros interesados. En consecuencia, el personal del CDH:

- 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) Promoverá una cultura de honestidad y apertura entre el personal y la dirección del CDH.
- c) Será transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con el trabajo.
- d) Nunca robará, 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.
- e) Nunca incurrirá en “testaferrato”, falsificación de cheques, lavado de dinero, ganancia de comisiones, ni procesos de licitación para el beneficio indebido y el robo.
- f) Creará un ambiente de trabajo seguro y confidencial en el que las comunidades y el personal puedan establecer y comunicar toda preocupación seria sobre sospechas de fraude y corrupción.
- g) Nunca apoyará conscientemente a individuos o entidades involucrados en actividades ilícitas.
- h) Nunca destruirá, falsificará, alterará u ocultará deliberadamente 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.
- i) Llevará todos los negocios de acuerdo con las prácticas y procedimientos aceptados nacional e internacional y mantendrá el más alto grado de responsabilidad y transparencia en cuanto a las finanzas, la administración y la gobernabilidad, donde así se requiera.

## **Prácticas Comerciales Desleales.**

---

El personal del CDH:

- a) Siempre seguirá prácticas transparentes, responsables y honestas con las donaciones en efectivo hechas por el público, destinadas para propósitos humanitarios y de desarrollo.
- b) Nunca pagará o aceptará 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.
- c) 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 del CDH
- d) Nunca participará de ganancias o remanentes del presupuesto como comisiones, recortes o descuentos para lograr beneficios personales u organizacionales.
- e) Declarará a su empleador/a todo conflicto de interés evidente o potencial (ej., una relación

directa con proveedores de bienes y servicios para los programas del “ORGANIZACIÓN”, etc.).

- f) Nunca aceptará 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. Con el fin de respetar las costumbres locales y nacionales y la hospitalidad tradicional, se permite aceptar objetos pequeños de valor simbólico como lapiceros, calendarios, agendas de escritorio, etc.
- g) Nunca implementará trabajo ilegal, trabajo infantil ni trabajo forzoso en ninguna área laboral.
- h) Siempre pagará los impuestos estatales obligatorios y cumplirá las leyes comerciales nacionales y las normas internacionales.
- i) Siempre buscará mantener los más altos estándares de salud, seguridad y medio ambiente en todos los programas de trabajo.
- j) Garantizará, 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.
- k) Nunca usará o distribuirá, en ningún desarrollo o escenario humanitario, productos o suministros inseguros conocidos.

### **Actividades de Competencia**

---

El personal del CDH:

- a) No realizará trabajos o dirigirá, directa o indirectamente, actividades de competencia para otra compañía u organización.
- b) No desarrollará tareas o actividades que puedan afectar negativamente su trabajo. Si algún miembro del personal tiene la intención de emprender una tarea o trabajo en su tiempo libre, deberá consultarlo con su director/a antes de hacerlo.
- c) En caso de que una persona empleada reciba algún tipo de remuneración por realizar una actividad en nombre del CDH, esta remuneración pasa a los fondos institucionales de la organización.

### **Crimen Organizado**

---

El personal del CDH:

Evadirá toda forma de contacto con el crimen organizado. Esto incluye todo aspecto, desde el comercio de productos baratos en el mercado negro, hasta el apoyo indirecto a la trata de personas. Con respecto a la trata de personas —que también se conoce como tráfico de personas—, el personal será consciente de que esto no sólo ocurre con fines de explotación sexual, sino también con relación a las labores domésticas y de jardinería, entre otras.

### **Pornografía**

---

El personal del CDH:

Mantendrá su espacio de trabajo libre de todo material pornográfico y no utilizará el equipo



técnico ni las computadoras, etc., propiedad de la organización, para acceder a ese material o distribuirlo. Está totalmente prohibido todo tipo de negociación con pornografía infantil, incluso fuera del lugar de trabajo.

## **Alcohol**

---

Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas para conductores asignados en misión; así mismo brindar bebidas alcohólicas a menores de edad, se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas en horas laborales en la oficina.

## **Consumo de Tabaco**

---

Se prohíbe fumar dentro de las instalaciones del CDH, excepto aquellos lugares abiertos.

## **Substancias Clasificadas como Narcóticos**

---

Se evitará todo contacto con sustancias que estén clasificadas como narcóticos, los cuales están prohibidos, excepto dentro del marco de la misión, incluidos en el servicio, por ejemplo dentro del cuidado de la salud y la acción contra las drogas o los relacionados con prescripciones médicas para el uso personal.

## **Infracciones a la Seguridad**

---

El CDH da máxima 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 llevará a cabo toda acción razonable para garantizar que su personal esté seguro durante la realización de su trabajo. En tal sentido el personal del CDH:

- a) Nunca usará o portará armas o munición de ninguna clase cuando esté en servicio.
- b) Nunca conducirá un vehículo bajo los efectos del alcohol ni de ninguna sustancia ilegal, mientras se encuentre en servicio y cumplirá las leyes establecidas en el país donde trabaja con relación a ambas.

## **Quejas y Procedimientos Disciplinarios.**

---

La violación a este Código de Conducta no se tolerará y conllevará, de acuerdo con la legislación relevante, a tomar medidas disciplinarias internas, despido e incluso acción penal.

Todo el personal del CDH 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 dirección general.

## **Presentacion de Informes sobre Temas Sensibles**

---

## **Código de Conducta, Centro de Desarrollo Humano. CDH. 2016.**

---

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 independientemente de su asunto. El CDH exhorta a todos sus empleados/as a informar y alertar sobre cualquier incidente, dejando su nombre en el Reporte de Incidentes, ya que los anónimos son difíciles de seguir.

### **Entendimiento y Firma del Código**

---

El/la empleado/a, miembro de la Asamblea, Consejo de Dirección, 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.

Firma	Firma del/de la representante legal <sup>1</sup>
Nombre en letra imprenta	Nombre en letra imprenta
Fecha y lugar	Fecha y lugar



## 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 desacreditación<sup>2</sup>.

**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).

**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, más 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 víctima potencial cree no tener otra opción que acatar; no se trata de consentimiento sino de explotación. Algunos ejemplos son, entre otros:

- a) Trabajador/a humanitario o de desarrollo que exige (o acepta) tener sexo a cambio de asistencia material, favores o privilegios.
- b) Profesor/a que insiste (o acepta) tener sexo a cambio de pasar de grado o admitir en clase.
- c) Líder de refugiados/as que exige (o acepta) tener sexo a cambio de favores o privilegios.
- d) Trabajador/a de seguridad que insiste (o acepta) tener sexo a cambio de un desplazamiento seguro.
- e) 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

**Código de Conducta, Centro de Desarrollo Humano. CDH. 2016.**

---

proceder de clientes y compañeros/as de trabajo en cualquier nivel de la organización. Esta definición incluye todas las formas de acoso, manoseo, intimidación, amenazas y agresiones físicas, robo y otros comportamientos intrusivos (OIT).