



Versión	Estado	Fecha de vigencia	ID documento
05	Vigente	20 de julio de 2023	387882

POL 03041 Ambiente laboral libre de violencia

PROPÓSITO:

Definir la política de FHI 360 respecto a la violencia en el ambiente de trabajo, incluyendo violencia de género, agresión física y posesión de armas.

ALCANCE:

Esta política se aplica a todo el Personal de FHI 360 a nivel mundial y a todos los Proveedores y Personal del Proveedor en la medida estipulada más abajo.

DEFINICIONES:

- Demandante* Una persona o parte que hace una demanda en virtud de esta política.
- Personal de FHI 360* Empleados, funcionarios, miembros de la Junta de Directores, pasantes y becarios (remunerados o no remunerados), voluntarios y agentes de FHI 360 y otras personas autorizadas para actuar en nombre de FHI.
- Violencia de género* Violencia dirigida hacia una persona a causa de su sexo biológico, identidad de género o adhesión percibida a las normas socialmente definidas de masculinidad o femineidad. Incluye el abuso físico, sexual, verbal y psicológico, amenazas, coerción, privación arbitraria de la libertad y privación económica, ocurridas tanto en la vida pública como en la privada.
- Instalaciones* Edificios y áreas circundantes pertenecientes a o alquiladas por la compañía, incluyendo aceras y estacionamientos, vehículos pertenecientes a o alquilados por la compañía y vehículos privados que se encuentren en las instalaciones de la compañía o utilizados para llevar a cabo sus actividades.
- Participante del Programa* Cualquier adulto o menor que recibe servicios de un programa de FHI 360 o que tiene contacto con el Personal de FHI 360, los Proveedores o el Personal del Proveedor en relación con o como resultado de los programas o actividades comerciales de FHI 360.
- Demandado* Una persona o parte contra la cual se hace una demanda en virtud de esta política.
- Supervisor* Un empleado de FHI 360 que tiene un rol de supervisor directo del trabajo de uno o más empleados de FHI 360.
- Proveedor* Cualquier contratista, consultor, vendedor, proveedor de servicios, subcontratista o subreceptor de FHI 360.
- Personal del Proveedor* Los empleados, pasantes y becarios (remunerados o no remunerados), voluntarios y agentes de un Proveedor y otras personas autorizadas para actuar en nombre del Proveedor.
- Sobreviviente o víctima/sobreviviente* Una persona que actualmente esté sujeta a o que en el pasado haya estado sujeta a violencia doméstica o sexual, violencia en el noviazgo, acecho u otras formas de violencia.

11. Armas Incluye todas las armas de fuego, cuenta o no el empleado con una licencia o permiso para portación o portación oculta de armas, como también cuchillos grandes, nudilleras de metal, garrotes, explosivos y otros artículos no necesarios para el trabajo y que razonablemente puedan ser usados para dañar

a los demás. Esta no es una lista exhaustiva, por lo que otros artículos también pueden constituir armas prohibidas de conformidad con esta política.

12. Ambiente laboral

Esto incluye lugares de trabajo como, entre otros, las oficinas de FHI 360, oficinas o instalaciones del proveedor o financiador, viajes de negocios, alojamiento compartido, visitas de campo, instalación en zonas de acción humanitaria y todas las interacciones laborales en las comunidades donde prestamos servicios. Incluye eventos de capacitación, conferencias y eventos sociales relacionados con el trabajo como fiestas, almuerzos o cenas y eventos de entretenimiento grupal o para clientes que tengan lugar dentro o fuera del lugar de trabajo.

POLÍTICA:

1. Declaración general de la política

- 1.1 FHI 360 prohíbe y no tolerará ninguna forma de violencia o amenazas de violencia en el ambiente laboral, efectuadas por o en contra del Personal de FHI 360 mientras estén en las instalaciones de la compañía, eventos patrocinados por la compañía, o participando en la realización de tareas laborales para FHI 360, estén o no dentro de las instalaciones de la compañía.
- 1.2 El Personal de FHI 360 tampoco puede ejercer ninguna forma de violencia o amenazas de violencia contra el Personal del Proveedor, los Participantes de Programa, o cualesquiera otras personas con las cuales interactúe en situaciones relacionadas con el trabajo.
- 1.3 De igual forma, FHI 360 se compromete a proteger al Personal de FHI 360 contra la violencia, tanto si la misma es efectuada por otro miembro del Personal de FHI 360 (incluyendo supervisores, subordinados directos y colegas), o por personas ajenas a FHI 360, tales como el Personal del Proveedor; empleados de un contratista, vendedor, subcontratista o subreceptor del Proveedor; Participantes de Programa; miembros de las comunidades en las que FHI 360 presta sus servicios; u otras personas con las que interactúen en situaciones relacionadas con el trabajo.
- 1.4 FHI 360 prohíbe estrictamente que todo su Personal de FHI 360 (excepto los que la compañía autorice a llevar armas como parte de sus tareas laborales) y los visitantes estén en posesión de armas de cualquier tipo mientras se encuentren en las instalaciones de la compañía, en eventos patrocinados por la compañía o estén efectuando las tareas laborales de FHI 360, se encuentren o dentro o no de las instalaciones de la compañía.
- 1.5 FHI 360 seguirá su Política de Disciplina del Empleado (POL 03011) (que puede llegar hasta el cese inmediato del empleo) por cualquier incumplimiento de esta política que pudiera cometer un empleado.
- 1.6 FHI 360 mantiene una política de seguridad corporativa y manuales de seguridad específicos para cada país sobre los riesgos locales, incluyendo el Equipo de Administración de Emergencias que responde a amenazas de violencia a escala de grupo para la seguridad del personal de FHI 360.

2. Conductas que constituyen violencia

- 2.1 Los actos prohibidos o amenazas de violencia pueden incluir, entre otros, los siguientes:
 - 2.1.1 peles
 - 2.1.2 sacudir o golpear a otra persona
 - 2.1.3 tirar objetos a otra persona
 - 2.1.4 lesionar físicamente a otra persona o causarle angustia emocional
 - 2.1.5 hablar sobre actos de violencia cometidos por el personal de FHI 360 fuera de la oficina
 - 2.1.6 participar en una conducta que produzca un miedo razonable de lesiones a otra persona

- 2.1.7 daños intencionales a la propiedad
 - 2.1.8 violencia de género y violencia sexual, incluyendo el intento de violación o la violación consumada
 - 2.1.9 amenazar con dañar a una persona o la propiedad, ya sea en forma verbal, escrita o mediante el uso de gestos o lenguaje corporal amenazante.
 - 2.2 Esta lista no es exhaustiva, y existen otras acciones que pueden constituir violencia en el ambiente laboral y que violen esta política.
 - 2.3 El Personal de FHI 360 puede verse afectado por violencia e informarlo de conformidad con esta política, incluso si la conducta estuvo dirigida a otra persona.
3. Informes
- 3.1 El Personal de FHI 360 que experimente o tome conocimiento de cualquier riesgo inminente para la seguridad de los Empleados de FHI 360 u otras personas, debe comunicarse inmediatamente con los organismos encargados de hacer cumplir la ley.
 - 3.2 El Personal de FHI 360 que haya sido objeto de cualquier acto de violencia real, como también de la sospecha o amenaza de la misma, represalia o cualquier otra conducta prohibida por esta política, o que hay sido testigo de dicha conducta, deberá informarla en forma inmediata, dentro de las 24 horas, o tan pronto como sea posible en virtud de las circunstancias, en forma oral o por escrito, comunicándose con alguno de los siguientes:
 - 3.2.1 El supervisor inmediato de una persona, o, si la conducta involucra al supervisor inmediato, cualquier otro supervisor dentro de su departamento
 - 3.2.2 El representante local de Recursos Humanos (RR. HH.) de FHI 360 o el Socio de RR.HH. regional o departamental
 - 3.2.3 La Primera Oficial de Recursos Humanos o el Director del Socio de RR.HH (vea el sitio de RR.HH en FHI 360 Connect para conocer la información de contacto)
 - 3.2.4 La Oficina de Cumplimiento y Auditoría Interna (OCIA) mediante correo electrónico a Compliance@fhi360.org.
 - 3.2.5 La Línea directa de Ética y Cumplimiento de OCIA de FHI 360:
 - 1-800-461-9330 en los EE. UU.
 - +1-720-514-4400 fuera de los EE. UU.
 - Skype: +1-800-461-9300
 - 3.2.6 Los números de teléfono específicos de cada país mencionados en el sitio web de denuncias de FHI 360 (ver la siguiente viñeta)
 - 3.2.7 El sitio web para denuncias de OCIA con su nombre o en forma anónima (<http://www.fhi360.org/anonreportregistry>).
 - 3.3 Las denuncias anónimas suelen ser más difíciles de investigar, debido a la poca información. Se insta al Personal de FHI 360 a brindar información con el mayor detalle posible sobre la conducta, incluyendo, de ser posible, la identificación de las personas involucradas o testigos de la conducta, siempre y cuando esto no las ponga en riesgo de daño inmediato.
 - 3.4 El Personal de FHI 360 que sea personal de RR. HH., supervisores o tenga una posición a nivel directivo o superior debe remitir la denuncia en forma inmediata a OCIA o a la sede central de RR. HH. a través del mecanismo de denuncia adecuado mencionado en el Artículo 3.2. El personal local de RR. HH. y los Supervisores tienen estrictamente prohibido investigar esa denuncia o tomar cualquier acción por su propia cuenta.
4. Apoyo al Demandante
- 4.1 La seguridad de todos los involucrados es primordial. FHI 360 y las personas involucradas en la implementación de esta política tomarán todas las medidas razonables para asegurarse de que al responder sobre las alegaciones de violencia no se ponga en peligro la seguridad del Demandante o del Demandado. Al recibir una demanda, FHI 360 hará una evaluación inmediata de la salud y seguridad de los individuos involucrados e implementará las soluciones temporales necesarias para garantizar la seguridad. Durante las investigaciones, FHI 360 tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los Demandantes.

- 4.2 El Personal de FHI 360 puede usar los programas de beneficio de la empresa tales como cobertura médica, disponibilidad de licencia paga o no paga y programas de asistencia para empleados como una forma de apoyo, sujeto a los requisitos de elegibilidad y a los términos del plan de beneficios.
5. Ausencia de represalias
 - 5.1 FHI 360 tiene una política independiente que prohíbe las represalias (Política de Puertas Abiertas y ausencia de Represalias - POL 03004). FHI 360 prohíbe estrictamente cualquier represalia contra el Personal de FHI 360 que reclame por violencia u otros incumplimientos de esta política o procedimientos relacionados, o que participen en una investigación por violencia.
 - 5.2 Las represalias ocurren cuando alguien penaliza o amenaza con penalizar a otra persona por informar o expresar su intento de informar lo que de buena fe considera ser violencia o cualquier otro incumplimiento de esta política, por ayudar a otros a informar violencia o incumplimiento de la política o por participar en investigaciones de conformidad con esta política.
 - 5.3 La represalia sospechada debe ser informada a la brevedad mediante los mecanismos de informe del artículo 3 de esta política.
 - 5.4 El Personal de FHI 360 que participe en represalias quedará sujeto a acciones disciplinarias que pueden llegar hasta la separación del empleo u otra relación con FHI 360.
 6. Investigación y medidas disciplinarias
 - 6.1 Al recibir una denuncia de violencia, represalias o cualquier otro incumplimiento de esta política, sin importar el momento en que hayan ocurrido el o los eventos, RR.HH. determina el curso de acción apropiado basándose en la naturaleza de la situación.
 - 6.2 FHI 360 hará una evaluación inmediata sobre la salud y seguridad de los individuos involucrados, tomará medidas para evitar nuevos actos de violencia e implementará soluciones temporales que podrán incluir separar al Demandante del Demandado, poner al Demandado o al Demandante (si así lo piden) en una licencia administrativa, o tomar cualquier otra medida a la discreción de FHI 360 que garanticen la seguridad, confidencialidad de la investigación o que permitan que la misma se efectúe de manera exhaustiva e ininterrumpida.
 - 6.3 FHI 360 llevará a cabo una investigación confidencial, oportuna y completa de manera imparcial, para que todas las partes tengan un proceso debido apropiado y conserven la confidencialidad dentro de lo posible (ver más abajo el artículo 8 con información detallada sobre la confidencialidad).
 - 6.4 Por lo general, las investigaciones serán llevadas a cabo por el departamento de RR.HH., pero FHI 360 podrá contratar investigadores de terceros cuando lo considere apropiado.
 - 6.5 El Personal de FHI 360 debe cooperar plenamente con las investigaciones y brindar información verdadera a los investigadores.
 - 6.6 Normalmente, las investigaciones incluyen entrevistas al Demandante y Demandado y a otros que puedan haber presenciado o tener conocimiento de la demanda. Se llevará a cabo una revisión de los registros, correos electrónicos, comunicaciones y demás hechos relevantes. Los pasos específicos de la investigación pueden variar dependiendo de las circunstancias particulares de cada denuncia.
 - 6.7 Al finalizar la investigación, FHI 360 revisará la evidencia obtenida y determinará si ha ocurrido un caso de violencia, represalia u otro incumplimiento de esta u otra política de FHI 360.
 - 6.8 En caso de haber ocurrido un incumplimiento de la política, FHI 360 tomará medidas disciplinarias a la brevedad, calculadas razonablemente para finalizar la conducta prohibida y disuadir futuras ocurrencias de violencia. Las sanciones disciplinarias pueden

ir desde entrenamiento y consejería, planes de mejora de rendimiento, advertencias, traslados, reasignaciones, degradaciones, suspensiones u otras medidas disciplinarias, pudiendo llegar hasta el despido inmediato.

- 6.9 Además de adoptar sanciones disciplinarias contra el Personal de FHI 360 que de forma comprobada no haya cumplido con esta política, FHI 360 también se reserva el derecho de comunicarse con los organismos encargados de hacer cumplir la ley en caso de corresponder, y de solicitar cualquier orden de restricción de un tribunal contra cualquier persona a fines de evitar violencia en el ambiente laboral.
- 6.10 FHI 360 cooperará con los organismos encargados de hacer cumplir la ley u otras investigaciones regulatorias y, de corresponder, informará las alegaciones e incumplimientos creíbles a los organismos encargados de hacer cumplir la ley y/o los correspondientes financiadores de FHI 360. Dichos informes y cooperación se efectuarán bajo el asesoramiento del departamento de RR.HH. de la sede central y OCIA, y pueden incluir consultas con la Oficina del Consejero General.

7. Violencia fuera del ambiente laboral

- 7.1 En el caso del Personal de FHI 360 que sufre violencia doméstica o de su pareja fuera del ambiente laboral oficial, FHI 360 trabajará con ellos para asegurar que puedan acceder a una licencia disponible, consejería y atención médica para sí mismos y/o para sus hijos, sujeto a los requisitos de elegibilidad y a los términos de los planes de beneficios.
- 7.2 Se alienta al Personal de FHI 360 que solicita una orden de restricción o protección como parte de su esfuerzo por estar seguros, a revelar la existencia de tales órdenes de restricción o protección a FHI 360 para que la compañía, dentro de lo posible, los ayude en conformidad con los términos de la orden en lo relacionado al lugar de trabajo en FHI 360.
 - 7.2.1 De corresponder, FHI 360 podrá ayudar al empleado para que obtenga documentación del lugar de trabajo, como correos electrónicos o mensajes de voz, que pudieran respaldar sus esfuerzos dentro del sistema de justicia o ayudar a obtener o conservar de cualquier otra forma la seguridad del sujeto de una denuncia de abuso o acoso.
- 7.3 FHI 360 reconoce que el Personal de FHI 360 que sea víctima/sobreviviente de violencia puede necesitar un tiempo libre para obtener apoyo legal, médico o de otro tipo a fines de asegurar la salud, seguridad o bienestar para sí mismos o para sus hijos y otros familiares. FHI 360 trabajará en colaboración con el empleado para brindar opciones de licencia razonables y flexibles utilizando la licencia paga disponible y otros beneficios disponibles antes de solicitarle que utilice su licencia no paga. FHI 360 tomará todas las medidas razonables para mantener la confidencialidad de una persona que solicite una licencia de conformidad con esta política, dentro de lo permitido por la ley.

8. Confidencialidad

- 8.1 FHI 360 tomará todas las medidas razonables para mantener la confidencialidad de las divulgaciones por el Personal de FHI 360 respecto de violencia que haga un empleado, dentro de lo permitido por la ley, excepto que al hacerlo pusiera en riesgo de daño físico a una persona o poner en peligro la seguridad dentro del lugar de trabajolace.
- 8.2 Si el Personal de FHI 360 opta por divulgar la existencia de una orden de restricción o protección ante FHI 360, FHI 360 deberá guardar dicha orden en un legajo confidencial del personal o en otro legajo.
- 8.3 La información que pase a conocerse a través del proceso de investigación será divulgada únicamente al Personal de FHI 360 o demás personas que tengan una "necesidad de saber" a fines de que FHI 360 pueda cumplir su obligación de investigar y tomar medidas a la brevedad.
- 8.4 Según lo requerido por la ley local, FHI 360 divulgará lo necesario y apropiado ante las agencias locales del cumplimiento de la ley y participará en las investigaciones.

- 8.5 Ninguna disposición de esta política tiene el fin de ser una garantía de confidencialidad absoluta, ni busca restringir los derechos de los empleados de conformidad con la ley correspondiente para analizar asuntos relacionados con el trabajo.
9. Otras conductas que violan esta política
- 9.1 Además de la violencia, las represalias y demás conductas prohibidas ya mencionadas, también constituye un incumplimiento de esta política por parte del Personal de FHI 360 lo siguiente:
- 9.1.1 intentar desanimar, interferir o impedir la denuncia de acoso por parte de cualquier persona
- 9.1.2 desanimar o impedir la participación de cualquier individuo en cualquier investigación relacionada con esta política
- 9.1.3 brindar a sabiendas información falsa o hacer afirmaciones falsas ante los investigadores
- 9.1.3.1 Esta política reconoce que el hecho de que una denuncia no corroborada no necesariamente es falsa.
10. Expectativas de parte de los Proveedores y el Personal del Proveedor
- 10.1 Los Proveedores y el Personal del Proveedor deben abstenerse de cometer actos de violencia según lo delineado en esta política.
- 10.2 FHI 360 requiere que los Proveedores respeten de forma similar a los empleados los principios de esta política, a fines de evitar la violencia cometida contra o a manos del Personal del Proveedor. El incumplimiento de esta política puede resultar en el cese de la relación contractual del Proveedor con FHI 360.
- 10.3 FHI 360 requiere que los Proveedores y el Personal del Proveedor cooperen plenamente con las investigaciones sobre los incumplimientos de la política y brinden información verdadera a los investigadores.
11. Consecuencias del incumplimiento de esta política
- 11.1 El Personal de FHI 360 que incumpla esta política está sujeto a acciones disciplinarias (ver Política de sanciones para empleados - POL 03011), las cuales pueden llegar hasta el cese inmediato del empleo u otra relación con FHI 360. (Ver 6.8 más arriba.)
- 11.2 Los Participantes de programa que incumplan esta política podrán ser retirados de los programas de FHI 360 y se les podrá prohibir la participación en otros programas de FHI 360.
- 11.3 El incumplimiento de esta política por parte de los Proveedores o del Personal del Proveedor podrá resultar en el cese por parte de FHI 360 del contrato del Proveedor con FHI 360. Además, FHI 360 podrá solicitar cualquier recurso estipulado en el contrato u otro recurso legal o en virtud del sistema de equity que se encuentre disponible.

Para la interpretación de la política u otras preguntas, comuníquese con un Socio de RR.HH.

DOCUMENTOS RELACIONADOS:

1. Políticas

- Código de Ética y Conducta
- POL 01032: Protección para Participantes de Programa ante la Explotación y el Abuso Sexual
- POL 03003: Estándares Profesionales de Conducta
- POL 03004: Puertas Abiertas y Ausencia de Represalias
- POL 03011: Sanciones al Empleado
- POL 03029: Ambiente Laboral Libre de Acoso
- POL 03051: Licencias Administrativas

2. Procedimientos operativos estándar

- No corresponde

3. Apéndices

- No corresponde

REFERENCIAS:

1. No corresponde

HISTORIAL DE REVISIÓN

POL#	Fecha de revisión DD MMM AAAA	Resumen de los cambios
466	1/96	Nuevo
446	1/01	Cambios reflejados en 466A
466A	7/1/2003	Cambios reflejados en 466B
466B	12/04	El número cambia a 466.02
466.02	4/05	Cambios reflejados en 466.03
466.03	9/06	Sin cambios reflejados en 466.04
466.04	8/08	Cambios reflejados en 466.05
466.05	31 de agosto de 2011	Cambios menores para reflejar el cambio de FHI a FHI 360
POL 03041	Dic 2012	Nuevo número POL por migración a EDMS
POL 03041	Abril 2014	Se añaden definiciones y formato
POL 03041	Enero 2019	Mayor: se completan las expresiones, acciones, definiciones, formato y cambio de título.
POL 03041	29 MAY 2019	Revisión de las definiciones de Personal de FHI 360, Proveedor y Personal del Proveedor, y actualización del contenido de la política en forma acorde.
POL 03041	02 MAY 2022	Actualización del texto para adaptarse a otras políticas de seguridad. Cambios menores en la redacción.
POL 03041	JULY 2023	Un cambio menor para actualizar la sección 3.2.3 con títulos versus nombres de empleados específicos