

Título do Documento: **Local de Trabalho Livre de Assédio**

Data de Efetivação: 12-06-2019

Autor: PMyers

Declaração de Aprovação: *As assinaturas eletrônicas e as datas de assinatura das pessoas que prepararam e aprovaram este documentos são mantidas na base de dados do Sistema de Gestão Documental Empresarial da FHI 360.*

Título	Local de Trabalho Livre de Assédio	Política: Data de Efetivação:	POL 03029 12-06-2019
		Versão:	5

FINALIDADE:

Delinear expectativas comportamentais e proteções anti-assédio, incluindo assédio sexual, oferecidas pela FHI 360 no local de trabalho.

ÂMBITO:

Esta política aplica-se a todos os Funcionários da FHI 360 a nível mundial, e aos Fornecedores e Funcionários do Fornecedores até ao limite definido abaixo.

DEFINIÇÕES:

1. *Queixoso* – Uma pessoa ou parte que efetua uma queixa ao abrigo desta política.
2. *Funcionários da FHI 360* – empregados, diretores, membros do Conselho de Administração, estagiários e bolseiros (remunerados ou não remunerados), voluntários, agentes da FHI 360, e outros indivíduos autorizados a agir em nome da FHI 360.
3. *Participante no Programa* – Qualquer adulto ou criança que seja servido por um programa da FHI 360, ou tenha contacto com Funcionários, Fornecedores ou Funcionários do Fornecedor da FHI 360 em conexão ou como resultados dos programas ou atividades empresariais da FHI 360.
4. *Inquirido* – Uma pessoa ou parte contra quem é efetuada uma queixa ao abrigo desta política.
5. *Supervisor* – Um empregado da FHI 360 que esteja numa função de supervisão direta sobre o trabalho de um ou mais empregados da FHI 360.
6. *Fornecedor* – Qualquer contratante, consultor, fornecedor, prestador de serviço, subcontratante, ou sub-beneficiário da FHI 360.
7. *Funcionários do Fornecedor* – Os empregados, estagiários e bolseiros (remunerados ou não remunerados), voluntários, agentes de um Fornecedor, e outros indivíduos autorizados a agir em nome de um Fornecedor.

POLÍTICA:

1. Declaração Geral da Política

- 1.1. Todos os Funcionários da FHI 360 têm o direito a trabalhar num ambiente respeitoso e seguro. Com esse finalidade, a FHI 360 não tolera qualquer forma de assédio no local de trabalho ou em situações relacionadas com o trabalho com base na:
 - 1.1.1. raça, cor da pele, origem étnica ou nacional
 - 1.1.2. religião
 - 1.1.3. idade
 - 1.1.4. sexo, orientação sexual, identidade de género, ou adesão percebida a normas socialmente definidas de masculinidade e feminilidade
 - 1.1.5. condições médicas
 - 1.1.6. gravidez, parto e amamentação

Título	Local de Trabalho Livre de Assédio	Política: Data de Efetivação:	POL 03029 12-06-2019
		Versão:	5

- 1.1.7. nacionalidade ou cidadania
- 1.1.8. deficiência física ou mental, informação ou características genéticas (ou de um familiar)
- 1.1.9. estatuto protegido de militar dos EUA ou veterano dos EUA
- 1.1.10. estatuto de vítima de violência doméstica, violência sexual ou perseguição
- 1.1.11. qualquer outra classe, estatuto, ou característica protegida pela legislação local
- 1.2. Os Funcionários da FHI 360 estão estritamente proibidos de assediar outros Funcionários da FHI 360, Funcionários do Fornecedor, Participantes nos Programas, ou qualquer outra pessoa com quem interajam em situações de trabalho.
- 1.3. A FHI 360 está comprometida em proteger os Funcionários da FHI 360 do assédio, quer seja por parte de outros Funcionários da FHI 360, um Fornecedor ou Funcionários de um Fornecedor, financiadores e funcionários dos financiadores, Participantes nos Programas, ou qualquer outra pessoa com a qual interajam em situações relacionadas com o trabalho.
- 1.4. A FHI 360 irá tomar medidas preventivas, investigar queixas de assédio, e tomar as apropriadas para parar qualquer tipo de assédio por, ou a Funcionários da FHI 360.

2. Explicação de Assédio e de Conduta que Configura Assédio

- 2.1. O assédio é uma conduta indesejada e inapropriada baseada em qualquer dos fatores indicados na secção 1.1 quando a conduta ofensiva persistente se torna uma condição para a continuação do emprego, seja grave e disseminada o suficiente para interferir com o desempenho laboral de uma pessoa ou que crie um ambiente de trabalho desrespeitoso, intimidativo, hostil, degradante, humilhante, abusivo ou ofensivo. A conduta assediante pode ser falada, escrita (incluindo conversas online), não verbal, ou física.
- 2.2. O assédio é habitualmente repetido e persistente, mas em algumas situações, um incidente isolado grave pode constituir assédio.
- 2.3. Os assediadores podem ser Funcionários da FHI 360 (incluindo supervisores, subordinados diretos, e colegas) ou pessoas externas à FHI 360, tais como Funcionários do Fornecedor; empregados de um contratante, fornecedor, subcontratante, ou sub-beneficiário de um Fornecedor; Participantes nos Programas; membros das comunidades que a FHI 360 serve; ou qualquer outra pessoa com quem interajam em situações relacionadas com o trabalho.
- 2.4. Um Funcionário da FHI 360 pode ser afetado por assédio e reportá-lo ao abrigo desta política mesmo se a conduta for dirigida a outra pessoa.
- 2.5. O assédio é uma conduta que acontece no trabalho ou durante o trabalho ou que esteja relacionado com o trabalho. Isto inclui locais de trabalho tais como, entre outros, os escritórios da FHI 360, escritórios ou instalações de Fornecedores ou financiadores, online através de correio eletrónico, redes sociais ou outros intercâmbios eletrónicos, durante viagens de negócios, alojamento em complexo de habitação, em visitas no terreno, na deslocalização para zonas humanitárias, e em todas as interações de trabalho nas comunidades que servimos. Inclui eventos de formação e conferências dentro e fora das instalações da empresa, e eventos sociais relacionados com o trabalho tais como festas do escritório, almoços e jantares de negócios fora das instalações, e eventos de entretenimento de clientes ou grupos profissionais.
- 2.6. O assédio sexual é uma forma específica de assédio com base no sexo. O assédio sexual pode ocorrer independentemente do género, orientação sexual, ou identidade de género da pessoa, pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo assim como de sexos opostos, e não requer que a conduta assediante seja motivada por desejo sexual. O assédio sexual pode tomar diferentes formas:
 - 2.6.1. Ambiente de Trabalho Hostil: Conduta severa, disseminada ou contínua que tenha

Títul	Local de Trabalho Livre de Assédio	Política: Data de Efetivação:	POL 03029 12-06-2019
		Versão:	5

a finalidade ou efeito de interferir irrazoavelmente com o desempenho laboral de um funcionário ou que crie um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo, e

2.6.2. Assédio Quid Pro Quo: Avançados sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais ou uma relação sexual ou não profissional, e outra conduta verbal e física de natureza sexual, quando uma submissão a, ou rejeição desta conduta for um termo ou uma condição, de forma explícita ou implícita, para emprego de um funcionário ou for utilizada como base para decisões de emprego que afetem esse funcionário.

2.7. Exemplos de assédio proibido incluem:

- 2.7.1. anedotas, partidas ou comentários depreciativos ou insensíveis
- 2.7.2. calúnias ou epítetos, comentários ridicularizantes ou humilhantes
- 2.7.3. ameaças diretas ou veladas de dano físico, violência
- 2.7.4. avanços ou convites sexuais indesejados, quer sob a forma verbal, física ou online, incluindo nas redes sociais
- 2.7.5. agressão sexual ou violação na forma tentada ou consumada
- 2.7.6. comportamento não verbal tal como olhar fixamente, olhar de soslaio ou gestos
- 2.7.7. comentários ridicularizantes ou humilhantes; insinuações ou ameaças veladas
- 2.7.8. exibir ou partilhar imagens ofensivas como cartazes, vídeos, fotografias, caricaturas, fundos de ecrã, e-mails, mensagens nas redes sociais, ou desenhos que sejam depreciativos ou de caráter sexual
- 2.7.9. comentários ofensivos ou indesejados sobre a aparência, outras características pessoais ou físicas, ou generalizações ofensivas sobre pessoas com deficiência (incluindo deficiências físicas, mentais, emocionais ou de aprendizagem), idade, género, raça, etnia, ou nacionalidade
- 2.7.10. contacto corporal desnecessário ou indesejado tal como apalpadelas ou massagens, bloquear o movimento normal, ou interferir fisicamente com o trabalho de outra pessoa
- 2.7.11. tratamento preferencial ou promessas de tratamento preferencial a um funcionário por submeter-se a conduta sexual, incluindo solicitar ou tentar solicitar a qualquer funcionário que se envolva em atividade sexual para compensação ou recompensa
- 2.7.12. ameaças ou exigências de que uma pessoa se submeta a pedidos sexuais como condição para continuação do emprego ou para evitar alguma outra perda, e ofertas de benefícios relacionados com o emprego em troca de favores sexuais
- 2.7.13. retaliação por queixas de assédio sexual (consultar secção 5)

2.8. A lista de exemplos anterior não é exaustiva e podem existir outras condutas que constituam assédio inaceitável ao abrigo desta política ou da legislação aplicável.

2.9. Adicionalmente, alguma conduta não desejada poderá não chegar ao nível de violar esta política, mas ainda assim poderá não estar de acordo com a Política de Normas de Conduta Profissional da FHI 360 (POL 03003). Nessas instâncias, os Funcionários da FHI 360 são instados a informar os Recursos Humanos para que a conduta possa ser abordada.

3. Reporte

3.1. Os Funcionários da FHI 360 que tenham sido sujeitos a assédio, retaliação, ou qualquer outra conduta proibida por esta política, ou que sejam testemunhas de uma conduta deste género, devem reportá-la imediatamente, quer oralmente ou por escrito, através de um dos seguintes meios:

3.1.1. O seu supervisor imediato, ou, se a conduta envolver o supervisor imediato,

Títul	Local de Trabalho Livre de Assédio	Política: Data de Efetivação:	POL 03029 12-06-2019
		Versão:	5

- qualquer outro supervisor dentro do seu departamento;
- 3.1.2. O seu representante local de Recursos Humanos (RH) ou Parceiro de RH regional ou de departamento;
 - 3.1.3. A Diretora de Parcerias e RH, Useetha Rhodes URhodes@fhi360.org ou a Responsável de Recursos Humanos Pam Myers PMyers@fhi360.org; ou
 - 3.1.4. O Gabinete de Conformidade e Auditoria Interna (GCAI) através de correio eletrónico para Compliance@fhi360.org.
 - 3.1.5. Linha Direta de Ética e Conformidade do GCAI (1-800-461-9330 nos EUA, e +1-720514-4400 fora dos EUA).
 - 3.1.6. A página de reporte do GCAI de forma identificada ou anónima (<http://www.fhi360.org/anonreportregistry>).
 - 3.1.6.1. Os relatórios anónimos são habitualmente mais difíceis de investigar devido à informação limitada. Os Funcionários da FHI 360 são instados a fornecer informação o mais detalhada possível sobre a conduta, incluindo, se possível, a identificação das pessoas que estiverem envolvidas ou que testemunharam a conduta, desde que isto não coloque as pessoas identificadas em risco de perigo imediato.
- 3.2. Os Funcionários da FHI 360 que sejam supervisores ou detenham um cargo ao nível de diretoria ou superior têm que notificar imediatamente, num prazo de 24 horas, os RH de qualquer assédio, retaliação, ou outra violação desta política quer seja factual ou suspeitada que lhes seja reportada, ou que observem ou de outro modo tomem conhecimento. Caso não o façam, configura uma violação desta política e pode levar a ação disciplinar, a qual poderá, no limite, incluir a rescisão do contrato de trabalho.
4. Apoio ao Queixoso
- 4.1. A segurança de todos os envolvidos é primordial. A FHI 360 e as pessoas envolvida na implementação desta política irão tomar todas as medidas necessárias para assegurar que a resposta às alegações de assédio não coloca em perigo a segurança do Queixoso ou do Inquirido. Após receção de uma queixa, a FHI 360 irá efetuar uma avaliação imediata relativa à saúde e segurança das pessoas envolvidas, e implementar as medidas temporárias necessárias para garantir a segurança. Durante as investigações, a FHI 360 irá tomar as ações necessárias para garantir a segurança dos Queixosos.
 - 4.2. Os Funcionários da FHI 360 podem utilizar os programas de benefícios da empresa tais como cobertura médica, licença com ou sem vencimento disponível, e Programas de Assistência a Empregados como medida de apoio, sujeitos aos critérios de elegibilidade e aos termos do plano de benefícios.
5. Não Retaliação
- 5.1. A FHI 360 tem uma política distinta que proíbe a retaliação (Política de Porta Aberta e Não Retaliação - POL 03004). A FHI 360 proíbe estritamente qualquer retaliação contra empregados que se queixem de assédio ou outras violações desta política ou procedimentos relacionados, ou que participem numa investigação de assédio.
 - 5.2. A retaliação ocorre quando alguém penaliza ou ameaça penalizar outra pessoa por reportar ou expressar a intenção de reportar o que acreditam, de boa fé, ser assédio ou qualquer outra violação desta política, ajudar outros a reportar assédio ou violações de política, ou participar em investigações ao abrigo desta política.
 - 5.3. A suspeita de retaliação deve ser reportada imediatamente através dos mecanismos de reporte da secção 3.

Título	Local de Trabalho Livre de Assédio	Política: Data de Efetivação:	POL 03029 12-06-2019
		Versão:	5

- 5.4. Qualquer Funcionário da FHI 360 que se envolva em retaliação estará sujeito a ação disciplinar a qual poderá incluir, no limite, a rescisão do contrato de trabalho ou de outra relação com a FHI 360.

6. Investigação e Ação Corretiva

- 6.1. Após receção de um relatório de assédio, retaliação, ou outra violação desta política, independentemente de quando os eventos tiverem acontecido, os RH determinam um curso de ação apropriada com base na natureza da situação.
- 6.2. A FHI 360 efetuará uma avaliação imediata em relação à saúde e segurança das pessoas envolvidas, tomará medidas para prevenir mais assédio e implementará medidas temporárias as quais podem incluir a separação entre o Queixoso e o Inquirido, colocar o Inquirido ou o Queixoso (a seu pedido) sob licença administrativa, ou outras medidas ao critério da FHI 360 para garantir a segurança, confidencialidade da investigação, ou para permitir uma investigação detalhada e ininterrupta.
- 6.3. A FHI 360 irá conduzir uma investigação sensível, atempada e detalhada de maneira imparcial, que forneça a todas as partes o processo devido apropriado e mantenha a confidencialidade até ao limite possível (consultar a secção 7 abaixo para informação detalhada sobre confidencialidade).
- 6.4. As investigações serão geralmente conduzidas pelo departamento de RH, mas a FHI 360 poderá contratar investigadores externos quando considerado apropriado.
- 6.5. Os Funcionários da FHI 360 devem cooperar plenamente com as investigações e fornecer informação fidedigna aos investigadores.
- 6.6. As investigações envolvem habitualmente entrevistas ao Queixoso e ao Inquirido, e a outras pessoas que possam ter testemunhado ou de outra forma ter conhecimento da queixa. Será efetuada uma revisão de registos, mensagens de correio eletrónico, comunicações e outros factos. Os passos específicos da investigação irão variar com base nas circunstâncias únicas de cada queixa.
- 6.7. Após conclusão da investigação, a FHI 360 irá rever as provas recolhidas e determinar se ocorreu assédio, retaliação, ou outras violações desta ou de outras políticas da FHI 360.
- 6.8. Quanto tiver ocorrido uma violação da política, a FHI 360 irá tomar medidas as correctivas imediatas razoavelmente calculadas para por fim ao assédio e impedir o assédio futuro. A ação corretiva poderá variar entre tutoria e aconselhamento, planos de melhoria do desempenho, advertências, transferências, realocações, despromoções, suspensões, ou outra ação disciplinar incluindo, no limite, a rescisão imediata do contrato de trabalho.
- 6.9. A FHI 360 irá cooperar com investigações de aplicação da lei ou outras investigações regulamentares e poderá ser obrigada a reportar alegações e violações credíveis às agências de aplicação da lei e/ou financiadores relevantes da FHI 360. A cooperação e o reporte será feito sob a orientação do departamento de RH da sede e do GCAI e poderá incluir uma consulta ao Gabinete do Conselheiro Geral.

7. Confidencialidade

- 7.1. A FHI 360 manterá os relatórios de assédio confidenciais até ao limite possível para garantir a privacidade das pessoas envolvidas e para manter a integridade e a imparcialidade da investigação, durante o cumprimento das suas obrigações para investigar e terminar qualquer conduta assediante.
- 7.2. A informação recolhida através do processo de investigação será divulgada apenas aos Funcionários da FHI 360 ou outras pessoas que “necessitem de saber” de forma a que a FHI 360 cumpra as suas obrigações de investigar e tomar medidas imediatas.

Título	Local de Trabalho Livre de Assédio	Política: Data de Efetivação:	POL 03029 12-06-2019
		Versão:	5

7.3. Nada nesta política se destina a ser uma garantia de confidencialidade absoluta, nem se destina a restringir os direitos dos funcionários de discutirem assuntos relacionados com o trabalho, ao abrigo de qualquer legislação aplicável

8. Outra Conduta que Viola Esta Política

8.1. Para além do assédio, retaliação, e outras condutas proibidas delineadas acima, é também uma violação desta política os Funcionários da FHI 360 :

8.1.1. tentarem desencorajar, interferir, ou impedir qualquer pessoa de reportar assédio

8.1.2. desencorajarem ou impedirem a participação de qualquer pessoa em qualquer investigação ao abrigo desta política

8.1.3. fornecerem falsas informações propositadamente ou fazerem alegações falsas aos investigadores

8.1.3.1. Esta política reconhece que apesar de uma queixa não poder ser consubstanciada, isto não a torna necessariamente falsa.

9. Expetativas dos Fornecedores e Funcionários do Fornecedor

9.1. Os Fornecedores e os Funcionários do Fornecedor devem abster-se de qualquer conduta assediante conforme delineado nesta política.

9.2. A FHI 360 requer que os Fornecedores mantenham, do mesmo modo, os princípios desta política para prevenir assédio cometido pelos, e contra os Funcionários do Fornecedor. O não cumprimento poderá resultar na rescisão da relação contratual do Fornecedor com a FHI 360.

9.4. A FHI 360 exige que os Fornecedores e os Funcionários do Fornecedor cooperem plenamente com investigações de violações da política e forneçam informação fidedigna aos investigadores.

10. Consequências das Violações da Política

10.1. Os Funcionários da FHI 360 que violem esta política estão sujeitos a ação disciplinar (consultar a Política Disciplina dos Empregados 03011) a qual poderá incluir a rescisão imediata do contrato de trabalho ou de outra relação com a FHI 360. (Ver 6.8 acima.)

10.2. Os Participantes nos Programas que violem esta política podem ser removidos dos programas da FHI 360 e impedidos de participarem em outros programas da FHI 360.

10.3. As violações desta política por parte dos Fornecedores ou Funcionários do Fornecedor podem resultar na rescisão do contrato do Fornecedor com a FHI 360, por iniciativa desta última. Adicionalmente, a FHI 360 poderá procurar quaisquer remédios contratuais ou legais que possam estar disponíveis.

Para interpretação da política ou questões, contacte um Parceiro de RH.

DOCUMENTOS RELACIONADOS:

1. Políticas

- Código de Ética e Conduta
- POL 01032: Proteção dos Participantes nos Programas da Exploração e do Abuso Sexual
- POL 03003: Código de Conduta Profissional
- POL 03004: Porta Aberta e Não Retaliação
- POL 03005: Oportunidade Igual de Emprego
- POL 03011: Disciplina dos Empregados
- POL 03035: Relações Proibidas no Local de Trabalho
- POL 03041: Local de Trabalho Livre de Violência
- POL 03051: Licença Administrativa

2. Procedimento Operacional Normalizado

- N/D

3. Anexos

- N/D

REFERÊNCIAS:

1. N/D

HISTÓRICO DE REVISÕES DA POLÍTICA:

# POL	Data da Revisão (DD MMM AAAA)	Resumo das Alterações
446—Proc		Nova
446A—Proc	12/84	Alterações reflectidas em 446A
446—Pol	10/98	Alterações reflectidas em 446B
446—Pol	1/81	Nova
446A—Pol	12/84	Alterações reflectidas em 446A
446B (combinada)	10/98	Alterações reflectidas em 446B
446C	1/01	Alterações reflectidas em 446C
446C	4/03	Revista; sem alterações
446,03	12/04	Alteração de número para 446.03
446,04	4/05	Alterações reflectidas em 446.04
446,05	6/06	Alterações reflectidas em 446.05
446,06	6/08	Nova redacção. Alterações reflectidas em 446.06
446,07	Nov 2011	Principal - actualização da linguagem, acções, definições, formato
POL 03029	Dezembro de 2012	Novo número POL para migração para o EDMS
POL 03029	Nov 2013	Adicionada a identidade de género
POL 03029	Abril 2015	Adicionada a definição de Oportunidade Igual de Emprego
POL 03029	Nov 2015	Principal - actualização da linguagem, acções, definições, formato, alteração de nome.
POL 03029	Jan 2019	Principal - actualização da linguagem, acções, definições, formato, alteração de nome.
POL 03029	04 de junho de 2019	Definições revistas para Funcionários da FHI, Fornecedor, e Funcionários do Fornecedor, e conteúdo da política atualizado em conformidade