

Título del Documento : **Ambiente Laboral Libre de Violencia**

Fecha de Entrada en Vigencia : 06-11-2019

Autor : P Myers

Declaración de Aprobación : *Las firmas electrónicas y las fechas de firma de los individuos que prepararon y aprobaron este documento se guardan en la bases de datos del Sistema de Gestión de Documentos Empresariales de FHI 360.*

PROPÓSITO:

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

ALCANCE:

Esta normativa corresponde a todo el Personal de FHI 360 a nivel mundial, y todos los Proveedores y Personal del Proveedor en la medida estipulada más abajo.

DEFINICIONES:

1. *Demandante*: una persona o parte que hace una demanda en virtud de esta normativa.
2. *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.
3. *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 y psicológico, amenazas, coerción, privación arbitraria de la libertad y privación económica, ocurridas tanto en la vida pública como en la privada.
4. *Instalaciones*: edificios y áreas circundantes en propiedad o alquiler de la compañía, como aceras y estacionamientos, vehículos en propiedad o alquiler de la compañía y vehículos privados llevados a las instalaciones de la compañía o utilizados para llevar a cabo los negocios de la misma.
5. *Participante de Programa*: cualquier adulto o menor atendido por un programa de FHI 360 o que tenga 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.
6. *Demandado*: una persona o parte contra la cual se hace una demanda en virtud de esta normativa
7. *Supervisor*: un empleado de FHI 360 que tiene un rol de supervisor directo del trabajo de uno o más empleados de FHI 360.
8. *Proveedor*: cualquier contratista, consultor, vendedor, proveedor de servicios, subcontratista o subreceptor de FHI 360.
9. *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.
10. *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.

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 normativa.

NORMATIVA:

1. Declaración General de la Normativa

- 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.
 - 1.1.1 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 de oficina, almuerzos o cenas y eventos de entretenimiento grupal profesionales o para clientes que tengan lugar dentro o fuera del lugar de trabajo.
- 1.2 El Personal de FHI 360 tampoco puede efectuar 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 Normativa de Disciplina del Empleado (POL 03011) (que puede llegar hasta el cese inmediato del empleo) por cualquier incumplimiento de esta normativa que pudiera cometer un empleado.
- 1.6 FHI 360 mantiene una normativa 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 de amenazas de violencia pueden incluir, entre otros:
 - 2.1.1 peleas

- 2.1.2 golpear a otra persona
 - 2.1.3 tirar objetos contra otra persona
 - 2.1.4 lesionar a otra persona físicamente o causarle angustia emocional a los demás
 - 2.1.5 violencia al discutir por parte del empleado fuera de la oficina
 - 2.1.6 participar en comportamiento que produzca un miedo razonable de lesiones a otra persona
 - 2.1.7 dañar intencionalmente la propiedad
 - 2.1.8 violencia de género y sexual, incluyendo hasta la violación, intentada o llevada a cabo.
 - 2.1.9 amenazar con dañar a una persona o la propiedad, sea en forma verbal, por escrito o mediante el uso de gestos o lenguaje corporal amenazador.
 - 2.2 Esta lista no es exhaustiva, y existen otras acciones que pueden constituir violencia en el ambiente laboral y que violen esta normativa.
 - 2.3 El Personal de FHI 360 puede verse afectado por violencia e informarlo de conformidad con esta normativa, incluso si la conducta estuvo dirigida a otra persona.
3. Informes
- 3.1 El Personal de FHI 360 que experimenten o tomen conocimiento de cualquier riesgo inminente para la seguridad de los empleados de FHI 360 u otras personas, deben comunicarse inmediatamente con los organismos encargados de hacer cumplir la ley.
 - 3.2 El Personal de FHI 360 que haya sido objeto de cualquier violencia real, como también la sospecha o amenaza de la misma, represalia o cualquier otra conducta prohibida por esta normativa, o que hay sido testigo de dicha conducta, deberá informarla dentro de las 24 horas, en forma oral o por escrito, comunicándose con alguno de los siguientes:
 - 3.2.1 El supervisor inmediato, o, si la conducta involucra al supervisor inmediato, cualquier otro supervisor dentro del departamento;
 - 3.2.2 Su representante local de Recursos Humanos (RR.HH.) o socio de RR.HH. regional o departamental.
 - 3.2.3 El Director del Socio de RR.HH. Useetha Rhodes URhodes@fhi360.org o la Primera Oficial de Recursos Humanos Pam Myers PMyers@fhi360.org; o
 - 3.2.4 La Oficina de Cumplimiento y Auditoría Interna (OCIA, por sus siglas) mediante correo electrónico a Compliance@fhi360.org.
 - 3.2.5 Línea directa de Ética y Cumplimiento de OCIA (1-800-461-9330 en los EE.UU. y +1-720-514-4400 fuera del país).
 - 3.2.6 El sitio web para informes de OCIA dejando su nombre o en forma anónima (<http://www.fhi360.org/anonreportregistry>).
 - 3.2.6.1 Los informes anónimos 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.
 - 3.3 El Personal de FHI 360 que sea supervisor o tenga una posición de nivel directivo o mayor debe informar a Recursos Humanos, a la brevedad y dentro de las 24 horas, cualquier violencia real o sospechada, represalia u otro incumplimiento de esta normativa que se le haya informado, o que haya observado, o de la que de otro modo tenga conocimiento. Si así no lo hicieran, estarían en incumplimiento de esta normativa, lo que puede causar acciones disciplinarias llegando hasta la separación inmediata del empleo.

4. Soporte para Reclamaciones

- 4.1 La seguridad de todos los involucrados es primordial. FHI 360 y las personas involucradas en la implementación de esta normativa 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. Sin Represalias

- 5.1 FHI 360 tiene una normativa independiente que prohíbe las represalias (Normativa de Puertas Abiertas y no Represalias - POL 03004). FHI 360 prohíbe estrictamente cualquier represalia contra el Personal de FHI 360 que reclame por violencia u otros incumplimientos de esta normativa 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 normativa, por ayudar a otros a informar violencia o incumplimiento de la normativa o por participar en investigaciones de conformidad con esta normativa.
- 5.3 La represalia sospechada debe ser informada a la brevedad mediante los mecanismos de informe de la sección 3.
- 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 un informe de violencia, represalias o cualquier otro incumplimiento de esta normativa, 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 la sección 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 deben cooperar por completo con las investigaciones y brindarles 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 reclamo.

- 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 normativa de FHI 360.
- 6.8 En caso de haber ocurrido un incumplimiento de la normativa, FHI 360 tomará medidas disciplinarias a la brevedad, calculadas razonablemente para finalizar la conducta prohibida y disuadir futuras ocurrencias de violencia. Las medidas 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 cese inmediato del empleo.
- 6.9 Además de tomar medidas disciplinarias contra el Personal de FHI 360 que de forma comprobada no haya cumplido con esta normativa, FHI 360 también se reserva el derecho de comunicarse con los organismos encargados de hacer cumplir la ley en caso de corresponder, y de buscar cualquier orden de restricción de un tribunal contra cualquier persona a fines de evitar violencia en el ambiente de trabajo.
- 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 del noviazgo 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 Al Personal de FHI 360 que busque una orden de restricción o protección como parte de su esfuerzo por estar seguros, se le anima 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 sus hijos. 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 normativa, 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 trabajo.

- 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 archivo confidencial del personal o en otro archivo.
 - 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 Nada de lo contenido en esta normativa 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 discutir asuntos relacionados con el trabajo.
9. Otras Conductas que Incumplen Esta Normativa
- 9.1 Además de la violencia, las represalias y demás conductas prohibidas ya mencionadas, también constituye un incumplimiento de esta normativa 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 normativa
 - 9.1.3 brindar a sabiendas información falsa o hacer afirmaciones falsas ante los investigadores
 - 9.1.3.1 Esta normativa reconoce que el hecho de que una denuncia no corroborada no necesariamente es falsa.
10. Expectativas para los Proveedores y Personal del Proveedor
- 10.1 Los Proveedores y el Personal del Proveedor deben abstenerse de cometer actos de violencia según lo delineado en esta normativa.
 - 10.2 FHI 360 requiere que los Proveedores respeten de forma similar a los empleados los principios de esta normativa, a fines de evitar la violencia cometida contra o a manos del Personal del Proveedor. El incumplimiento de esta normativa 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 normativa y brinden información verdadera a los investigadores
11. Consecuencias del Incumplimiento de Esta Normativa
- 11.1 El Personal de FHI 360 que incumpla esta normativa está sujeto a acciones disciplinarias (ver Normativa 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 normativa 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 normativa 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 emprender acciones contractuales o cualquier otro remedio legal o similar que esté disponible.

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

DOCUMENTOS RELACIONADOS:

1. Normativas

- 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. Procedimiento Estándar de Operación

- No corresponde

3. Apéndices

- No corresponde

REFERENCIAS:

1. No corresponde

HISTORIAL DE REVISIÓN DE LA NORMATIVA:

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 normativa en forma acorde.