

**PROPÓSITO:**

Delinear las expectativas de comportamiento y protecciones contra el acoso, incluyendo acoso sexual, provisto por FHI 360 en el ambiente laboral.

**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.
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. *Acoso*: Los puntos 1 y 2 incluidos más abajo en la normativa definen el acoso.
4. *Participante de programa*: cualquier adulto o menor atendido por 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.
5. *Demandado*: una persona o parte contra la cual se hace una demanda en virtud de esta normativa.
6. *Supervisor*: un empleado de FHI 360 que tiene un rol de supervisor directo del trabajo de uno o más empleados de FHI 360.
7. *Proveedor*: cualquier contratista, consultor, vendedor, proveedor de servicios, subcontratista o subreceptor de FHI 360.
8. *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.
9. *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

**NORMATIVA:**

1. Declaración General de la Normativa:

- 1.1. Todos los miembros del Personal de FHI 360 tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y respetuoso. Para ello, FHI 360 no tolera ninguna forma de acoso en nuestro ambiente laboral o situaciones relacionadas con el trabajo a causa de:
  - 1.1.1. raza, color, origen étnico o nacional
  - 1.1.2. religión,
  - 1.1.3. edad,
  - 1.1.4. sexo, orientación sexual, identidad de género o adherencia percibida a las normas socialmente definidas de masculinidad y femineidad,
  - 1.1.5. afecciones médicas,
  - 1.1.6. embarazo, parto y lactancia,
  - 1.1.7. nacionalidad o ciudadanía,
  - 1.1.8. discapacidad física o mental, información o características genéticas (o las de un miembro de la familia),
  - 1.1.9. estado de veterano norteamericano o militar norteamericano,
  - 1.1.10. estado de víctima de violencia doméstica, acoso sexual o acecho,
  - 1.1.11. cualquier otra clase, estado o característica protegida por la ley local.
- 1.2. Todo el Personal de FHI 360 tiene estrictamente prohibido acosar a otro miembro del Personal de FHI 360, Personal del Proveedor, Participantes de Programa o cualesquiera otras personas con las cuales interactúen en situaciones relacionadas con el trabajo.
- 1.3. FHI 360 se compromete a proteger al Personal del FHI 360 contra el acoso, tanto si el mismo es efectuado por otro miembro del Personal de FHI 360, un Proveedor o Personal del Proveedor, financiadores o personal del financiador, Participantes de Programa, u otras personas con las que interactúen en situaciones relacionadas con el trabajo.
- 1.4. FHI 360 tomará las medidas preventivas necesarias para investigar reclamaciones de acoso y tomará las medidas adecuadas para detener cualquier caso de acoso efectuado por o contra el Personal de FHI 360.

## 2. Qué es el Acoso y las Conductas que Constituyen Acoso

- 2.1. El acoso es una conducta no deseada y mal recibida basada en cualquiera de los factores que figuran en la sección 1.1 cuando el padecimiento de la conducta ofensiva se vuelve una condición para la continuidad del empleo, es suficientemente grave y generalizada para interferir con el rendimiento laboral de una persona, o crea un ambiente laboral irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante, humillante, abusivo u ofensivo. La conducta de acoso puede ser hablada, escrita (incluyendo la forma online), no verbal o física.
- 2.2. El acoso suele repetirse y ser persistente, pero en algunos casos, un único incidente de gravedad puede constituir acoso.
- 2.3. Los acosadores pueden ser el Personal de FHI 360 (incluyendo supervisores, subordinados directos y colegas) o personas ajenas a FHI 360, como el Personal del Proveedor; empleados de un contratista, vendedor, subcontratista o subreceptor del Proveedor; empleados de un financiador; Participantes de Programa; miembros de las comunidades en las que FHI 360 presta sus servicios; o cualquier otra persona con la que interactúan en situaciones relacionadas con el trabajo.
- 2.4. El Personal de FHI 360 puede verse afectado por acoso e informarlo de conformidad con esta normativa, incluso si el acoso estuvo dirigido a otra persona.
- 2.5. El acoso es una conducta que ocurre en el trabajo o mientras se está trabajando o que se relaciona de cualquier otra forma con el trabajo. Esto incluye lugares de trabajo como, entre otros, las oficinas de FHI 360, oficinas o instalaciones del Proveedor o financiador, presencia online en correo electrónico, medios sociales u otro intercambio electrónico, 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.
- 2.6. El acoso sexual es una forma específica de acoso basada en el sexo. El acoso sexual puede ocurrir sin importar el género del individuo, su orientación sexual, o identidad de género, puede ocurrir entre individuos de un mismo sexo, al igual que entre individuos de sexo opuesto, y no es necesario que la conducta acosadora esté motivada por el deseo sexual. El acoso sexual puede tener distintas formas:
- 2.6.1. Ambiente de trabajo hostil: Conducta grave, generalizada y continua con el objetivo o efecto de interferir indebidamente sobre el rendimiento laboral del empleado de FHI 360 o crear un lugar de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, y
- 2.6.2. Acoso Quid pro Quo: Insinuaciones sexuales no bienvenidas, solicitudes de favores sexuales o una relación sexual o no profesional y demás conducta verbal y física de naturaleza sexual cuando la entrega a esta conducta o su rechazo es constituida de forma explícita o implícita como un término o condición para el trabajo o se la utiliza como base para decisiones que afectan la relación laboral del empleado de FHI 360.
- 2.7. Algunos ejemplos de acoso prohibido incluyen:
- 2.7.1. bromas, travesuras o comentarios peyorativos o faltos de sensibilidad
- 2.7.2. insultos o epítetos, comentarios ridiculizantes o degradantes
- 2.7.3. amenazas directas o veladas de violencia o daño físico
- 2.7.4. insinuaciones o invitaciones sexuales no bienvenidas, verbales o físicas u online, incluyendo los medios sociales
- 2.7.5. agresión sexual o violación intentada o cometida
- 2.7.6. comportamiento no verbal como miradas fijas, lascivas o gestos
- 2.7.7. comentarios ridiculizantes o degradantes, insinuaciones o amenazas veladas
- 2.7.8. mostrar o compartir imágenes ofensivas como afiches, videos, fotos, caricaturas, fondos de pantalla, correos electrónicos, publicaciones en medios sociales o dibujos que sean peyorativos o sexuales
- 2.7.9. comentarios ofensivos o no bienvenidos sobre el aspecto, otras características personales o físicas, o generalizaciones ofensivas sobre las personas con discapacidades (incluyendo discapacidades físicas, mentales, emocionales o del aprendizaje), edad, sexo, raza, etnicidad o nacionalidad
- 2.7.10. contacto corporal innecesario o no deseado, como toqueteos o masajes, bloquear el movimiento normal o interferir físicamente con el trabajo de otra persona
- 2.7.11. tratamiento preferencial o promesas de tratamiento preferencial a un empleado por someterse a conducta sexual, incluyendo solicitar o intentar solicitar a cualquier empleado que participe en actividad sexual como compensación o recompensa
- 2.7.12. amenazas o reclamos de que una persona se someta a solicitudes sexuales como condición para la continuidad de su empleo, evitar alguna pérdida o recibir un beneficio a cambio de favores sexuales
- 2.7.13. represalias por reclamaciones de acoso sexual (ver sección 5)

- 2.8. La lista de ejemplos de más arriba no es exhaustiva, y puede haber otras conductas que constituyan acoso no aceptable de conformidad con esta normativa o las leyes correspondientes.
- 2.9. Además, alguna conducta no deseada puede no llegar al nivel de incumplir esta normativa, pero igualmente estar contemplada por la normativa de Estándares de conducta profesional de FHI 360 (POL 03003). En tales circunstancias, se insta al Personal de FHI 360 a informarlo a Recursos Humanos (RR.HH.) para que la conducta pueda ser tomada en cuenta.

### 3. Informes

- 3.1. El Personal de FHI 360 que hayan sido víctimas de acoso, represalias o cualquier otra conducta prohibida por esta normativa, o que hayan presenciado una conducta de esta índole, deben informarlo a la brevedad, de forma oral o por escrito, comunicándose con uno de los siguientes:
  - 3.1.1. El supervisor inmediato de una persona, o, si la conducta involucra al supervisor inmediato, cualquier otro supervisor dentro de su departamento
  - 3.1.2. El representante local de RR.HH. o socio de RR.HH. regional o departamental.
  - 3.1.3. 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)
  - 3.1.4. La Oficina de Cumplimiento y Auditoría Interna (OCIA, por sus siglas) mediante correo electrónico a [Compliance@fhi360.org](mailto:Compliance@fhi360.org).
  - 3.1.5. 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 del país)
    - Skype: +1-800-461-9300
  - 3.1.6. Los números de teléfono específicos de cada país mencionados en el sitio web de denuncias de FHI 360 (ver la siguiente viñeta)
  - 3.1.7. El sitio web para informes de OCIA dejando su nombre o en forma anónima (<http://www.fhi360.org/anonreportregistry>)
- 3.2. 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 miembro de RR.HH., supervisor o tenga una posición de nivel directivo o mayor debe remitir la denuncia en forma inmediata a OCIA o la sede central de RR.HH. a través del mecanismo de denuncia adecuado mencionado en el Artículo 3.1 anterior. El personal local de RR. HH. y los Supervisores tienen estrictamente prohibido investigar esa denuncia o tomar cualquier acción por su propia cuenta. 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 del Demandante

- 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 acoso 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 normativa independiente que prohíbe las represalias (Normativa de Puertas Abiertas y no Represalias - POL 03004). FHI 360 prohíbe estrictamente cualquier represalia contra empleados que participen en una investigación de acoso o denuncien o reclamen por acoso u otros incumplimientos de esta normativa o procedimientos relacionados.
- 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 acoso o cualquier otro incumplimiento de esta normativa, por ayudar a otros a informar acoso 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 del artículo 3 de esta normativa.
- 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 reporte de acoso, represalias u 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 acoso e implementará soluciones temporales que podrán incluir separar al Demandante del Demandado, poner al Demandado o al Demandante (a solicitud del demandante) 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 7 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 por completo con las investigaciones y brindar información verdadera a los investigadores.
- 6.6. Normalmente, las investigaciones incluyen entrevistas al Demandante y al 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 acoso, 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 el acoso y disuadir futuras ocurrencias de acoso. 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. FHI 360 cooperará con los organismos encargados de hacer cumplir la ley u otras investigaciones regulatorias y se le podrá pedir que informe las alegaciones e incumplimientos creíbles ante 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. Confidencialidad
- 7.1. FHI 360 mantendrá la confidencialidad de los informes de acoso dentro de lo posible, a fines de asegurar la privacidad de los individuos involucrados y de mantener la integridad y equidad de la investigación, sin dejar de cumplir con sus obligaciones para investigar y finalizar cualquier conducta de acoso.
  - 7.2. 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.
  - 7.3. 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
  - 7.4. 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.
8. Otras Conductas que Incumplen Esta Normativa
- 8.1. Además del acoso, las represalias y demás conductas prohibidas ya mencionadas, también constituye un incumplimiento de esta normativa por parte del Personal de FHI 360 lo siguiente:
    - 8.1.1. intentar desanimar, interferir o impedir la denuncia de acoso por parte de cualquier persona
    - 8.1.2. desanimar o impedir la participación de cualquier individuo en cualquier investigación relacionada con esta normativa
    - 8.1.3. brindar a sabiendas información falsa o hacer afirmaciones falsas ante los investigadores
      - 8.1.3.1. Esta normativa reconoce que el hecho de que una denuncia no corroborada no necesariamente es falsa.
9. Expectativas para los Proveedores y el Personal del Proveedor

- 9.1. Los Proveedores y el Personal del Proveedor deben abstenerse de cometer conductas de acoso según lo delineado en esta normativa.
- 9.2. FHI 360 requiere que los Proveedores respeten de forma similar los principios de esta normativa, a fines de evitar el acoso cometido 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.
- 9.3. 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.

#### 10. Consecuencias del Incumplimiento de Esta Normativa

- 10.1. El Personal de FHI 360 que incumpla esta normativa está sujeto a acciones disciplinarias (ver Normativa de sanciones para empleados 03011), las cuales pueden llegar hasta el cese inmediato del empleo u otra relación con FHI 360. (Ver 6.8 más arriba)
- 10.2. 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.
- 10.3. 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 del Programa ante la Explotación y el Abuso Sexual
- POL 03003: Estándares Profesionales de Conducta
- POL 03004: Puertas Abiertas y Ausencia de Represalias
- POL 03005: Igualdad de Oportunidades de Empleo
- POL 03011: Sanciones al Empleado
- POL 03035: Relaciones Prohibidas en el Lugar de Trabajo
- POL 03041: Ambiente Laboral Libre de Violencia
- 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:**

<b>POL#</b>	<b>Fecha de revisión (DD MMM AAAA)</b>	<b>Resumen de los cambios</b>
446—Proc		Nuevo
446A—Proc	12/84	Cambios reflejados en 446A
446—Pol	10/98	Cambios reflejados en 446B
446—Pol	1/81	Nuevo
446A—Pol	12/84	Cambios reflejados en 446 <sup>a</sup>
446B (combinado)	10/98	Cambios reflejados en 446B
446C	1/01	Cambios reflejados en 466C
446C	4/03	Revisado, sin cambios
446.03	12/04	El número cambia a 446.03
446.04	4/05	Cambios reflejados en 446.04
446.05	6/06	Cambios reflejados en 446.05
446.06	6/08	Reescrito. Cambios reflejados en 446.06
446.07	Nov 2011	Mayor: se completan las expresiones, acciones, definiciones, formato.
POL 03029	Dic 2012	Nuevo número POL por migración a EDMS
POL 03029	Nov 2013	Se añade identidad de género
POL 03029	Abr 2015	Se añade la definición de igualdad de oportunidades de empleo
POL 03029	Nov 2015	Mayor: se completan las expresiones, acciones, definiciones, formato y cambio de nombre
POL 03029	Enero de 2019	Mayor: se completan las expresiones, acciones, definiciones, formato y cambio de nombre.
POL 03029	04 jun 2019	Se revisaron la definiciones de Personal de FHI, Proveedor y Personal del Proveedor, y se actualizó el contenido de la normativa en forma acorde
POL 03029	20 JUL 2022	Se agregó la definición de ambiente aboral; se actualizó la redacción para ajustarse a otras políticas de seguridad.
POL 03029	JULY 2023	Un cambio menor para actualizar la sección 3.1.3 con títulos versus nombres de empleados específicos