



Política en Contra de la Discriminación, Acoso e Intimidación de PADF

Tabla de Contenido

OBJETIVO Y ALCANCE	2
DEFINICIONES DE DAÑO	2
PRINCIPIOS	2
ROLES Y RESPONSABILIDADES	2
PREVENCION	3
NORMAS DE CONDUCTA	3
REPORTE	3
APOYO Y ATENCION	4
RESPUESTA Y RESPONSABILIDAD	4

Objetivo y alcance

Esta política forma parte de nuestro paquete de Políticas de Protección. PADF se compromete a mantener un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. El propósito de esta política es garantizar que PADF proporcione un entorno de trabajo seguro el cual está libre de cualquier forma de intimidación, opresión y explotación y debe estar libre de toda forma de intimidación y discriminación, acoso o intimidación por motivos de raza, etnia, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, lactancia materna y decisiones de salud reproductiva), edad, discapacidad, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, estado civil, apariencia personal, condición de ciudadanía, responsabilidades familiares, identidad o expresión de género, información genética, matrícula, afiliación política, condición de veterano, información crediticia, condición de víctima o familiar de víctima de violencia doméstica, delito sexual o acoso, o cualquier otra característica protegida por la legislación federal, estatal y local ("Categoría protegida"). Esta política tiene por objeto:

- Fomentar una cultura positiva y promover un entorno propicio e inclusivo en el que todas las personas reciban siempre un trato justo, digno y respetuoso.
- Sensibilizar sobre los distintos tipos de comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo.
- Aumentar el conocimiento de los derechos, funciones y responsabilidades de los empleados para evitar que se produzcan esos comportamientos inaceptables en primera instancia.
- Garantizar que los casos de comportamiento inaceptable se tomen en serio y se aborden con prontitud y con el debido cuidado y sensibilidad.

Esta política aplica a todos los Empleados de PADF y Otras personas en todos los lugares, tanto durante como fuera de las horas normales de trabajo.

- Empleados: empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, internacionales y nacionales contratados por PADF en cualquier lugar, así como asesores, consultores, becarios, voluntarios, miembros de la Junta y fideicomisarios contratados por PADF.
- Otras personas afiliadas a la organización: empleados de agencias asociadas, sub-beneficiarios; y cualquier otro individuo, grupo u organización que tenga una relación formal o contractual (pero no laboral) con PADF.

Definiciones de daño

Esta política cubre formas específicas de daño, o violencia en el lugar de trabajo, que pueden tener lugar o experimentarse en el lugar de trabajo. Esto incluye la discriminación, la intimidación y el acoso. Las definiciones de estas formas de daño se pueden encontrar en el Glosario Anexo A del Marco de las Políticas de Protección. PADF también ha desarrollado una Política de Protección de la Explotación, Abuso y Acoso Sexuales (PSEA) en reconocimiento de la seriedad de este tema y la prioridad de enfocarse en esto en el sector de ayuda y desarrollo. Las formas de SEA que son experimentadas por nuestro personal se describen más detalladamente, junto con cómo prevenir y responder a esto, en esa Política.

Principios

Son los establecidos en el Marco de las Políticas de Protección de PADF

Roles y Responsabilidades

Todos los empleados y otras personas afiliadas a la organización

- Los empleados deben reconocer y apreciar los diferentes estilos y perspectivas de trabajo

- Los empleados deben contribuir a la comunicación abierta y al intercambio de información

Gerencia

- La gerencia asignará los deberes de forma justa, estableciendo expectativas claras y plazos realistas.
- La gerencia se asegurará de que los empleados tengan los conocimientos y habilidades para desempeñar su función.
- La gerencia proporcionará una orientación constructiva, regular y razonable sobre el desempeño.
- La gerencia ayudará a los empleados a resolver sus quejas de manera informal cuando proceda.
- La dirección facilitará el acceso a modalidades de trabajo flexibles y fomentará el equilibrio entre la vida laboral y personal
- La dirección fomentará el trabajo en equipo y recompensará el comportamiento colaborativo.

Prevención

Normas de Conducta

PADF se compromete a mantener un alto nivel de conducta en el lugar de trabajo, para crear un ambiente de trabajo que está libre de daño definido dentro de esta política. Los empleados de PADF son responsables de mantener un alto estándar de comportamiento/conducta en el lugar de trabajo y deben abstenerse de participar en comportamientos que se definen como daño en el trabajo, en funciones sociales relacionadas con el trabajo, dentro o fuera de las instalaciones de la organización, y durante viajes relacionados con el trabajo. Entre los comportamientos prohibidos se incluye, pero no se limita a:

- Comentarios despectivos, calumnias, acusaciones o estereotipos negativos y microagresiones, utilizar a una persona como blanco de bromas; comentarios abusivos y ofensivos, o presentar a los acosadores como víctimas o a las víctimas como quejosas.
- Comentarios inapropiados sobre el aspecto físico.
- Material gráfico, carteles, caricaturas o dibujos despectivos, ya sean físicos o en línea.
- Comunicar un deseo, intención o amenaza de herir a empleados o visitantes de PADF, todas las formas de agresión física que impliquen infligir daño corporal a cualquier persona en cualquier momento y en cualquier lugar o dañar el área de trabajo o propiedad de una persona; interferencia física con el trabajo o movimiento normal que esté dirigida a un individuo.
- Discutir frecuentemente con los empleados, ser beligerante o despectivo con ellos, insultarles repetidamente o enviarles comunicaciones despectivas, violentas, intimidatorias o inapropiadamente agresivas por escrito, verbalmente, a través de las redes sociales o visualmente.

Reporte

Es deber y responsabilidad de todos los empleados y otras personas contratadas por PADF en los lugares de trabajo de PADF reportar cualquier sospecha o incidencia de discriminación, acoso o intimidación.

Esta es una forma clave de cuestionar los comportamientos inadecuados y ayudar a crear un entorno de trabajo seguro.

PADF se compromete a crear una cultura de trabajo en la que todos se sientan seguros de

expresar sus inquietudes. Si un empleado no informa de un incidente o sospecha, estará incumpliendo el Código de Conducta y puede enfrentarse a un procedimiento disciplinario. Esto no aplica a los sobrevivientes que pueden decidir si, cuando y como reportar.

Todos los empleados están obligados a reportar si:

- Tienen conocimiento de que alguien está sufriendo o corre el riesgo de sufrir discriminación, acoso o intimidación.
- Un empleado sospecha que alguien relacionado con PADF está o puede estar a punto de llevar a cabo una forma de discriminación, acoso o intimidación hacia los empleados u otras personas dentro del lugar de trabajo.
- Sospechan que alguien externo a PADF está o puede estar a punto de llevar a cabo una forma de discriminación, acoso o intimidación hacia un empleado.

Se debe reportar, o expresar inquietudes, tal como se describe en el Marco de las Políticas de Protección.

Apoyo y atención

Conforme a lo establecido en el Marco Político de Protección.

Respuesta y responsabilidad

En algunos casos, es posible que un sobreviviente o denunciante no desee presentar una denuncia formal o llevar adelante un proceso de respuesta formal. Existen otras opciones para responder a las situaciones de discriminación, acoso o intimidación, por ejemplo:

- RRHH o el superior inmediato habla con la persona que presuntamente ha tenido un comportamiento inadecuado. Todas las conversaciones y acciones que se deriven de ello deben quedar registradas de forma que se pueda supervisar el comportamiento y evaluar si el comportamiento de la persona ha cambiado.
- Se lleva a cabo un debate más amplio del equipo, la oficina o el programa sobre las formas de trabajar y los comportamientos adecuados e inadecuados.
- El aprendizaje compartido por el sobreviviente o denunciante puede alimentar las políticas o procedimientos para fortalecer el enfoque de PADF.

Si las inquietudes se reportan formalmente, deben reportarse a través de las vías descritas en el Marco de las Políticas de Protección.