

PRIMERA HFC



POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN, INCLUSIÓN, ANTIACOSO Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

PrimeraHFC ha desarrollado esta política para garantizar que todos sus miembros puedan servir en un entorno libre de acoso ilegal, discriminación y represalias. PrimeraHFC hará todos los esfuerzos razonables para garantizar que todas las partes interesadas estén familiarizadas con estas políticas y sean conscientes de que cualquier queja que viole estas políticas será investigada y resuelta.

PrimeraHFC es una organización no gubernamental multicultural y diversa que promueve iniciativas de voluntariado y la igualdad de todas las personas independientemente de su origen, nacionalidad, sexo, género, orientación sexual, raza, religión o condición social, siempre respetando las costumbres y creencias de cada una de ellas.

Es por eso que el pluralismo es uno de nuestros principales pilares y siempre estamos abiertos a aceptar personas de cualquier nacionalidad en nuestro equipo en cualquier momento, siempre y cuando cumplan con los requisitos de nuestros programas y con la política migratoria colombiana.

A lo largo de nuestra historia hemos aceptado en nuestros programas a personas de diferentes países como Estados Unidos, Canadá, Camboya, Camerún, Colombia, China, Alemania, Bután, Brunei, Chipre, Croacia, República Checa, Corea del Sur, Dinamarca, Egipto, Eslovenia, España, Estados Unidos, Francia, Filipinas, Finlandia, Ghana, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Italia, Irán, Irlanda, Jamaica, Japón, Jordania, Kenia, Laos, Malasia, Maldivas, Marruecos, Myanmar, México, Mongolia, Nepal, Nigeria, Nueva Zelanda, Países Bajos, Pakistán, Portugal, Polonia, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza, Reino Unido, Sudáfrica, Tailandia, Trinidad y Tobago, Turquía, Uganda, Vietnam, Venezuela y Zimbabue.

Seguiremos atrayendo a personas de todo el mundo a nuestros programas y seguiremos trabajando para construir una nueva generación de ciudadanos globales que quieran crear un impacto social positivo y ser parte de un mundo mejor.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nuestra política garantiza la igualdad de oportunidades sin discriminación ni acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, estado civil, ciudadanía, origen nacional, información genética o cualquier otro carácter protegido por la ley. PrimeraHFC prohíbe la discriminación o el acoso en todas sus formas.

REPRESALIAS

PrimeraHFC fomenta la denuncia de todos los incidentes de discriminación o acoso. Es política de PrimeraHFC investigar rápida y exhaustivamente dichos informes y prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie discriminación o acoso o participe en una investigación de dichos informes.

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual constituye discriminación y está tipificado como delito el artículo 210-A del Código Penal colombiano y la Ley 1010 de 2006. A los efectos de esta política, "acoso sexual" se define como "Cualquier persona que, para el beneficio de sí mismo o de un tercero y utilizando su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o poder, edad, sexo, empleo, posición social, familiar o económica. Esto sucede cuando una persona acosa física o verbalmente a otra persona con fines sexuales no consentidos.

El acoso sexual puede incluir una variedad de comportamientos sutiles y no tan sutiles y puede involucrar a todo tipo de personas. Dependiendo de las circunstancias, estos comportamientos pueden incluir:

- *Avances sexuales no deseados o solicitudes de favores sexuales
- * Chistes e insinuaciones sexuales
- *Abuso verbal de naturaleza sexual
- *Comentario sobre el cuerpo, la destreza sexual o la discapacidad sexual de un individuo
- *Lascivia, silbar o tocar
- *Comentarios o gestos insultantes u obscenos
- *Mostrar objetos o imágenes sexualmente sugestivas en el lugar de trabajo y otros comportamientos físicos, verbales o visuales de naturaleza sexual.

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO

El acoso también está estrictamente prohibido. Bajo esta política, el acoso es una conducta verbal, escrita o física que muestra hostilidad hacia una persona debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, ciudadanía, información genética o cualquier otra característica protegida por la ley.

Se considerará acoso cuando se perciba:

- a) Alguien es intimidante, hostil u ofensivo en el entorno organizacional.
- b) Alguien interfiere con el desempeño organizacional de un individuo
- c) Alguien afecta las oportunidades de empleo de un individuo.

La conducta de acoso incluye difamación negativa o estereotipos; actos amenazantes, intimidatorios u hostiles; chistes denigrantes; y material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo que se coloca en las paredes o en cualquier otro lugar en las instalaciones de la organización que se distribuye en el lugar de la comisión, durante el horario comercial o utilizando el equipo de la organización por correo electrónico, teléfono, mensajes de texto, sitios de redes sociales u otros medios.

INCIDENTE DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

PrimeraHFC anima a las personas que creen que están siendo sometidas a dicha conducta a notificar inmediatamente a la persona que participa en ella que su comportamiento no es bienvenido y a solicitar que se suspenda. A menudo, este tipo de reacción puede resolver el problema.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Las personas que creen que han sido víctimas de una conducta prohibida por esta política o que creen que han sido testigos de dicha conducta deben discutir sus preocupaciones con su supervisor inmediato. PrimeraHFC alienta la notificación inmediata de quejas o preocupaciones para que se puedan tomar medidas rápidas y constructivas antes de que las relaciones se vuelvan desesperadamente tensas.

Cualquier acusación reportada de acoso, discriminación o represalias será investigada de inmediato. La investigación puede incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que puedan haber observado la presunta conducta o que puedan tener otros conocimientos relevantes. PrimeraHFC mantendrá la confidencialidad durante todo el proceso de investigación en la medida en que sea coherente con la investigación adecuada y las medidas correctivas apropiadas. Las represalias contra una persona por denunciar acoso o discriminación o por participar en una investigación de una queja de acoso o discriminación son una violación grave de esta política y, al igual que el acoso o la discriminación en sí, estarán sujetas a medidas disciplinarias.

Los actos de represalia deben ser denunciados de inmediato y serán investigados y abordados de inmediato. La mala conducta que constituya acoso, discriminación o represalias será tratada apropiadamente. La acción de respuesta puede incluir, por ejemplo, capacitación, remisión a asesoramiento o acción disciplinaria, como una advertencia, amonestación, retención de un ascenso o aumento de sueldo, reasignación, suspensión temporal del impago o despido, según lo considere apropiado según las circunstancias. Si una de las partes en una queja no está de acuerdo con su resolución, esa parte puede apelar al director ejecutivo o director de operaciones de PrimeraHFC. Las quejas falsas y maliciosas de acoso, discriminación o represalias (a diferencia de las quejas que, incluso si son erróneas, se hacen de buena fe) pueden estar sujetas a las medidas disciplinarias apropiadas.

Versión: 9 de julio de 2021.