

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Fórum Animal está comprometido en proporcionar un ambiente laboral libre de discriminación y acoso para todos los miembros del equipo, incluyendo empleados, contratistas, voluntarios, pasantes y otros colaboradores de la organización, así como futuros candidatos a nuestros cargos.

Todas las denuncias de discriminación o acoso serán tomadas seriamente, y no habrá represalias por hacer denuncias, conforme lo establecido en la [Política de Denuncias](#). Las quejas se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible y los registros se guardarán en un archivo confidencial. Si se determina que alguien cubierto por esta política ha acosado o discriminado a otra persona, enfrentará acciones disciplinarias que podrían incluir la terminación del empleo o contrato con Fórum Animal.

Fórum Animal reconoce que el acoso, especialmente el acoso sexual, puede ser una manifestación de relaciones de poder. Aunque generalmente implica a una persona que tiene poder sobre otra, puede ocurrir entre dos o más personas, independientemente de su sexo o identidad de género, y si tienen o no una posición de poder. Ninguna política puede abarcar todas las situaciones, ya que las circunstancias varían. Si los denunciados necesitan asesoramiento sobre una situación específica, se les anima a ponerse en contacto con el Presidente, su supervisor o miembro(s) del consejo.

Definiciones

La discriminación es el trato diferencial basado en raza, color, religión, sexo, identidad de género, origen nacional, edad, discapacidad, información genética, o cualquier otro factor protegido por la ley. La discriminación es ilegal en las decisiones relacionadas con el trabajo, incluyendo la contratación, despido, salario, asignaciones de trabajo, ascensos, despidos temporales, entrenamiento, beneficios marginales, y cualquier otro término o condición de empleo. Fórum Animal además define la discriminación como el trato diferencial en decisiones relacionadas con el trabajo basadas en características fuera de las calificaciones profesionales.

El acoso es conducta no deseada que incluye comportamientos físicos, verbales y no verbales, y resulta en un ambiente hostil. El acoso es ilegal cuando la conducta no deseada está relacionada con alguno de los factores protegidos, cuando soportar la conducta es una condición para el mantenimiento del empleo, o cuando la conducta es tan severa o frecuente que una persona razonable consideraría el ambiente de trabajo intimidante, hostil o abusivo.

El lugar de trabajo incluye cualquier lugar donde se realicen actividades laborales, incluyendo, pero no limitándose a, las instalaciones físicas de trabajo, conferencias o sesiones de capacitación relacionadas con el trabajo, viajes relacionados con el trabajo, funciones sociales relacionadas con el trabajo, como cenas con donantes, y comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como correos electrónicos, chat, mensajes de texto, llamadas telefónicas y reuniones virtuales.

Un **Demandante** es la persona que supuestamente experimentó acoso.

Un **Demandado** es la persona que supuestamente cometió el acoso.

Una **Persona Designada** es el Presidente, supervisor y/o miembro(s) del consejo que Fórum Animal determina que está calificado para recibir e investigar denuncias de discriminación y acoso.

Los nombres e información de contacto de las Personas Designadas de Fórum Animal se enumeran a continuación.

Miembros de la Junta Directiva Ejecutiva:

Elizabeth Suzanne MacGregor - emacgregor@forumanimal.org

Rita de Cassia Maria Garcia - adm@forumanimal.org

Taylison Alves dos Santos - tsantos@forumanimal.org

Vania de Fátima Plaza Nunes - vnunes@forumanimal.org

Ana Paula Vasconcelos - avasconcelos@forumanimal.org

Ejemplos de acoso incluyen, pero no se limitan a:

- Humillación frente a colegas;
- Comentarios o bromas no deseadas repetitivas, incluyendo el acoso escolar;
- Ejercer, intentar ejercer o amenazar con ejercer fuerza física contra un miembro del equipo en el lugar de trabajo que cause o pueda causar lesiones físicas al colaborador;
- Interferencia en el trabajo o sabotaje que impida que se realice el trabajo;
- Comentarios que promuevan estereotipos;
- Comentarios relacionados con la afiliación étnica, racial, religiosa, orientación sexual, identidad de género o edad de un colaborador, que sean públicamente humillantes, ofensivos, amenazantes o que socaven el papel del miembro del equipo en un entorno profesional.

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual. Ejemplos de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

- Contacto físico no deseado, incluyendo toques, palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos;
- Comentarios, historias y bromas sexuales, incluyendo alardear sobre habilidades sexuales;
- Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física;
- Uso de amenazas o promesas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales;
- Comentarios sobre la apariencia o la vida privada de un miembro del equipo;
- Exhibición de material sexualmente explícito o sugerente;
- Insultos basados en el sexo o identidad de género del trabajador;
- Violencia física, incluyendo agresión sexual;
- Envío de mensajes explícitamente sexuales;
- Gestos sugestivos sexualmente;
- Silbidos;
- Miradas lascivas.

Viajes en Equipo

Durante los viajes de negocios, ningún miembro del equipo estará obligado a compartir habitación. La decisión de compartir habitaciones depende enteramente de los individuos involucrados.

Implementación

Fórum Animal proporcionará esta política a todos los miembros del equipo, incluyendo contratistas, voluntarios, pasantes y otros colaboradores de la organización.

Las Personas Designadas reportarán el número de incidentes, sus resoluciones y cualquier recomendación al Presidente.

El Presidente informará esta información a toda la Junta Deliberativa y la Junta Ejecutiva, excepto cuando el caso involucre a uno de los participantes.

Fórum Animal revisará regularmente la política y realizará los cambios necesarios.

Procedimiento de Quejas

Aquellas personas cubiertas por esta política pueden intentar resolver sus preocupaciones mediante la comunicación directa con la persona(s) que participa(n) en la conducta no deseada. Si el denunciante se siente cómodo haciéndolo, debe comunicar su desaprobación a la(s) persona(s) cuya conducta o comentarios han sido ofensivos. Mantenga un registro escrito de la fecha, hora, detalles de la conducta y testigos, si los hubiera.

Para los denunciantes que no se sientan cómodos con la autodefensa y crean ser víctimas de discriminación o acoso, o se enteren de situaciones en las que pueda estar ocurriendo tal conducta, se les anima a buscar asesoramiento y reportar estos asuntos a una Persona Designada. La Persona Designada ayudará directamente al denunciante en llevar a cabo las siguientes actividades:

- Registrar las fechas, horas y hechos del incidente(s);
- Asegurarse de que el denunciante comprenda el procedimiento para resolver la queja;
- Discutir los próximos pasos con la comprensión de que resolver el asunto de esta manera no impedirá al denunciante presentar una queja formal si no está satisfecho con el resultado;
- Mantener un registro confidencial de todas las discusiones;
- Asegurarse de que lo anterior se complete lo más pronto posible.

Si el presunto demandado es una Persona Designada, el denunciante debe presentar su queja a otra Persona Designada. Además, cualquier demandado(s), independientemente de su posición dentro de Fórum Animal, será excluido de administrar y manejar el proceso de investigación y resolución (salvo en el caso de que actúen como demandados).

Queja Formal - Investigación Externa

Si el denunciante elige presentar una queja formal, o si los intentos anteriores de resolver el asunto no conducen a un resultado satisfactorio, debe informar a su supervisor o a una Persona Designada. En el momento de la queja formal, la Persona Designada que recibió inicialmente la queja proporcionará información al investigador externo, quien será responsable de llevar a cabo y dirigir la investigación de manera independiente, incluyendo entrevistas con las partes involucradas y testigos. Si en algún momento la Persona Designada presenta un conflicto de intereses o alguna relación que pueda afectar la imparcialidad de la investigación, se transferirá a otra Persona Designada.

Es importante destacar que Fórum Animal está comprometido con llevar a cabo una investigación externa e imparcial, realizada por un profesional independiente, de todas las quejas de acoso sexual que involucren a su liderazgo (Junta Ejecutiva y/o miembros del consejo), así como cuando involucre a cualquier Persona Designada y/o situaciones con posibles conflictos de interés, con el objetivo de garantizar un proceso justo, transparente y efectivo en el manejo de estas denuncias.

Disciplina

Las acciones disciplinarias por violaciones a esta política tendrán en cuenta la naturaleza e impacto de las infracciones, e pueden incluir una reprimenda verbal o escrita, suspensión (remunerada o no remunerada), o la terminación del contrato de empleo por causa justificada según determine Fórum Animal. De manera similar, las acusaciones falsas deliberadas también son de naturaleza igualmente grave y también resultarán en acciones disciplinarias, incluida la terminación del contrato por causa. Sin embargo, es importante destacar que una acusación no probada no significa que la conducta no haya ocurrido o que haya sido una acusación falsa deliberada. Puede significar simplemente que no hubo suficiente evidencia para proceder.

Obligación de Reportar

Cada persona es responsable de crear y mantener un ambiente de trabajo respetuoso. Como tal, se espera que cualquier persona que se entere de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, incluso si no está directamente involucrada, informe el incidente a una Persona Designada.

Quejas Contra Terceros

Fórum Animal reconoce que los colaboradores pueden estar sujetos a acoso por parte de terceros, como donantes, contratistas, consultores o voluntarios. Si un miembro del equipo cree que ha sido discriminado o acosado por terceros, se le anima a presentar una queja a una Persona Designada.

Si el denunciante prefiere, puede optar por presentar una queja formal, que será revisada por un investigador externo para garantizar un proceso transparente y efectivo, como se menciona en la sección de Queja Formal - Investigación Externa.

Confidencialidad

Estamos comprometidos en promover un ambiente de trabajo transparente, seguro y respetuoso. En línea con este compromiso, está estrictamente prohibido el uso de Acuerdos de No Divulgación (NDAs) para cubrir denuncias de acoso sexual. Esta medida tiene como objetivo asegurar un enfoque responsable y ético en el manejo de temas sensibles, preservando la confianza mutua y el respeto entre los miembros de nuestra organización.

Entendemos que la confidencialidad es una herramienta importante en muchos contextos, sin embargo, usar NDAs para silenciar denuncias de acoso sexual es contraproducente a nuestros valores de integridad y justicia. Enfatizamos que los NDAs relacionados con otros temas, siempre que sean evaluados y aprobados adecuadamente, se consideran aceptables; para obtener más información sobre el tema, acceda a nuestro [Acuerdo de Confidencialidad](#).

Plazo para Presentar una Queja

No hay restricción de tiempo para presentar una queja sobre un incidente de discriminación o acoso, sin embargo, se recomienda encarecidamente la presentación temprana e intervención para que Fórum Animal pueda tomar medidas apropiadas para prevenir futuros acosos.

Fórum Animal se esfuerza por crecer y aprender, brindando espacio para mejorar en la redacción e implementación de esta política, con la esperanza de que todos los asociados con nuestra organización contribuyan a una cultura justa y respetuosa.