



Código Global de Conducta de White Ribbon Alliance

Nuestro Compromiso con una Cultura Laboral Inclusiva y Respetuosa:
Lucha Contra la Discriminación, el Acoso, la Explotación y el Abuso Sexual

Fecha de Vigencia: 1° de septiembre de 2020

Partes Requeridas: Junta Directiva de la Secretaría Global, Empleados, Pasantes, Voluntarios
Junta Directiva de la Alianza Nacional y la Secretaría, Empleados, Pasantes, Voluntarios
Sub-beneficiarios, socios, vendedores, proveedores, consultores y otros con quienes intercambiamos activos a cambio de servicios o productos (colectivamente "Socios") Miembros de White Ribbon Alliance

Partido del Gobierno: Consejo de la Alianza Nacional

Objetivo y Descripción

White Ribbon Alliance es un movimiento global basado en los derechos humanos. Juntos trabajamos para activar la justicia, la equidad y el acceso sin excepción y celebramos las voces de todas las personas. Creemos que un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo se construye con diversidad de personas e ideas y es esencial para que el movimiento prospere. Estamos comprometidos a hacernos responsables a nosotros mismos y a todos aquellos con quienes trabajamos del comportamiento que respalda esto. Reconocemos que las leyes de las naciones son exclusivas de cada país, contexto y normas. Este Código de Conducta describe lo que White Ribbon Alliance considera los estándares mínimos de tolerancia, no discriminación y acoso aplicables a todas las partes que forman parte de White Ribbon Alliance, como se describe anteriormente.

White Ribbon Alliance no tolerará el acoso o la discriminación por motivos de raza, color, religión, origen nacional, género, expresión de género, identidad de género, orientación sexual, sexo (incluido el embarazo, el parto, la lactancia y condiciones médicas relacionadas), ascendencia, edad, discapacidad física o mental (incluido el VIH / SIDA), estado de veterano, estado familiar, estado de sobreviviente de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o cualquier otro estado protegido obligatorio de ley. tampoco tolerará represalias, abuso de autoridad o intimidación. Esto se aplica a la conducta tanto en el lugar de trabajo como en entornos relacionados con el trabajo, ya sea en persona o virtualmente.



Todos en White Ribbon Alliance tienen derecho a un entorno seguro, profesional y a ser tratados con dignidad y respeto. Nos esforzamos por afrontar y corregir el comportamiento que pueda violar este Código Global de Conducta antes de que ese comportamiento se vuelva severo o generalizado. No podemos hacer eso a menos que sepamos sobre el comportamiento. Por eso, recomendamos enérgicamente a todo el personal de White Ribbon Alliance que denuncien cualquier comportamiento que crean que puede violar este Código Global de Conducta.

A lo largo de White Ribbon Alliance, a ciertas personas se les solicita que bajo su rol actúen con el Deber de Cuidado, incluyendo los miembros de cualquier junta directiva de White Ribbon Alliance u órganos de gobierno, Directores Ejecutivos, Coordinadores Nacionales y el equipo de alta dirección del Secretariado Global. Se les pide a estas personas que denuncien el comportamiento que razonablemente sospechan o creen que viola el Código de Conducta como se describe aquí.

White Ribbon Alliance apoyará a su personal si es objeto de un comportamiento que pueda violar este Código de Conducta, sin importar en qué parte del mundo ocurra ese comportamiento, y sin importar quién sea acusado del comportamiento, incluso si el acusado es empleado de una entidad que no sea White Ribbon Alliance.

Este documento describe el tipo de comportamiento que puede ser abusivo en el lugar de trabajo respetuoso e inclusivo, la forma como los empleados pueden denunciar ese comportamiento y los procedimientos de la organización para investigar y responder a ese comportamiento.

Se requiere que cualquier miembro de la Junta de Directores de White Ribbon Alliance, el Consejo de la Alianza Nacional o el empleado entregue el Formulario de Reconocimiento y Compromiso firmado para mantener nuestros compromisos mutuos y nuestros valores compartidos. El reconocimiento y el cumplimiento de nuestro Código de conducta global se mantendrán bajo la supervisión del Consejo de la Alianza Nacional y puede incluir medidas disciplinarias de los empleados, estado de afiliación, elegibilidad para recibir financiación de la Secretaría Global para Alianzas Nacionales y/o la finalización del contrato (para proveedores).



Tabla de Contenidos

Introducción	3
Definiciones	4
Apoyando a Nuestro Equipo Global	5
<i>Empleados de White Ribbon Alliance (Global)</i>	5
<i>Recursos para Empleados de la Secretaría Global</i>	6
<i>Confidencialidad de la Información del Empleado</i>	6
Obligación de Informar	6
La Discriminación está Prohibida en White Ribbon Alliance	7
El Acoso está Prohibido en White Ribbon Alliance	8
El Acoso Sexual está Prohibido at White Ribbon Alliance	9
El Abuso de Autoridad y la Intimidación están Prohibidos White Ribbon Alliance	10
Las Represalias están Prohibidas en White Ribbon Alliance	11
Respuestas Informales a la Conducta Ofensiva	12
Informar una Preocupación	12
Investigaciones – Qué Esperar	14
<i>Principio de la Investigación</i>	14
<i>Durante la Investigación</i>	15
<i>Siguiendo la Investigación</i>	15
<i>Recurso de la Decisión</i>	17
<i>Intención</i>	17
Transparencia y Confidencialidad	17
<i>Transparencia y Confidencialidad de Quejas e Investigaciones</i>	17
Nuestra Responsabilidad	18
Reconocimiento y Compromiso	19



Introducción

White Ribbon Alliance no tolerará la discriminación, el acoso, el abuso de autoridad o la intimidación de los empleados. White Ribbon Alliance prohíbe indiscutiblemente las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe de una posible violación de este Código de conducta global o participe en una investigación relacionada con ese comportamiento.

La discriminación, el acoso, las represalias, el abuso de autoridad y la intimidación violan los valores de White Ribbon Alliance como organización y amenazan nuestra credibilidad como organización. Estas acciones son inaceptables en el propio lugar de trabajo y en otros entornos relacionados con el trabajo, como viajes de negocios, reuniones de la junta, eventos sociales y situaciones similares relacionadas con el trabajo. Este comportamiento también está prohibido, ya sea que se realice en persona o virtualmente. Todos en White Ribbon Alliance tienen derecho a trabajar en un entorno profesional y seguro y a ser tratados con dignidad y respeto.

Todos somos responsables de crear un entorno libre de acoso, discriminación, represalias, abuso de autoridad e intimidación. Ningún empleado o miembro de la Junta está exento de las exigencias de este Código de Conducta Global, independientemente de su puesto en la organización.

El Código de conducta global se aplica al personal de la Secretaría Global y Nacional de White Ribbon Alliance y a los miembros de la Junta o del órgano de gobierno. También se aplica a cualquier otra persona que tenga una relación con White Ribbon Alliance que le permita a la organización ejercer algún nivel de control sobre la conducta de esa persona en lugares y actividades que se relacionan con nuestro trabajo. Esto incluye al personal empleado por cualquier afiliado de White Ribbon Alliance, proveedores externos, donantes, consultores, contratistas y otros. No toleramos ningún comportamiento que viole el Código de Conducta, ya sea que lo cometan empleados contra no empleados o no empleados contra empleados.

White Ribbon Alliance apoyará a su personal si es objeto de un comportamiento que pueda violar este Código de Conducta Global, sin importar en qué parte del mundo ocurra ese comportamiento y sin importar quién sea acusado del comportamiento. Si un empleado cree ser objeto de un comportamiento que pueda violar este Código de conducta global, lo alentamos a informar ese comportamiento, incluso si el acusado es empleado de una entidad que no sea White Ribbon Alliance. Una vez que White Ribbon Alliance reciba ese informe, la organización investigará y coordinará con la entidad que emplea al acusado. Como en cualquier situación en la que un miembro del personal de White Ribbon Alliance es objeto, cuando una queja involucra a un individuo de una entidad que no sea White Ribbon Alliance, la prioridad de White Ribbon Alliance será (a) apoyar al miembro del personal de White Ribbon Alliance y (b) para asegurar que el comportamiento se detenga y no vuelva a ocurrir.

White Ribbon Alliance investigará todas las quejas de manera rápida y exhaustiva. Cualquier violación de este Código de Conducta Global será tratada con la mayor seriedad, ya sea un único incidente o un patrón de comportamiento.



Este Código Global de Conducta no debe usarse como base para excluir o apartar a personas de un género en particular, o cualquier otra característica protegida, de participar en actividades o discusiones comerciales o relacionadas con el trabajo a fin de evitar acusaciones de discriminación, acoso, represalias; abuso de autoridad o intimidación.

Definiciones

Los siguientes términos aplican a este Código Global de Conducta:

- **Acusado:** Una persona acusada de comportamiento que puede violar este Código Global de Conducta.
- **Objeto:** Una persona que experimenta un comportamiento que puede violar este Código Global de Conducta.
- **Empleado(s):** Para los propósitos de este Código de Conducta, definimos empleados como cualquier persona (s) empleada (s) por White Ribbon Alliance en cualquier ubicación, y las personas que son empleadas por la organización anfitriona del Secretariado Nacional de WRA y/o afiliados nacionales cuyo trabajo es en apoyo de la WRA, incluyendo los puestos permanentes, temporales, de tiempo completo y parcial, y los pasantes.
- **Investigador:** El Director de Operaciones de la Secretaría Global actuará como investigador principal de todas las denuncias. Según corresponda, el Director Ejecutivo, la Junta Directiva o el Consejo de la Alianza Nacional pueden designar un investigador calificado alternativo, según corresponda.
- **Organización:** Secretaría Global de White Ribbon Alliance, Secretarías Nacionales, Alianzas Nacionales, Alianzas Subnacionales y otras cuya relación se enmarca dentro del modelo de gobernanza y autoridad del movimiento global.
- **Socio(s):** Miembros, subbeneficiarios, socios, vendedores, proveedores, consultores y otros con quienes White Ribbon Alliance intercambia activos a cambio de servicios o productos.
- **Deber de Cuidado:** La responsabilidad de los miembros de cualquier Consejo de Administración u órgano de gobierno y de los Ejecutivos, incluidos los Directores Ejecutivos, los Coordinadores Nacionales y los miembros del Equipo de Alta Dirección de la Secretaría Global, de estar informados sobre las áreas que amenazarían a la organización o sus integrantes. y tomar las medidas que una persona razonable consideraría más beneficiosas para la organización como resultado.
- **Discriminación:** Tratar a una persona de manera diferente a otra debido a la membresía o afiliación de esa persona a una categoría protegida, o la de sus familiares, amigos o asociados.
- **Acoso:** Conducta que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona debido a la membresía o afiliación de esa persona a una categoría protegida, o la de los familiares, amigos o asociados del individuo, y que (i) tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, (ii) tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona, o (iii) de otra manera afecta adversamente las oportunidades de empleo de una persona.
- **Represalias:** Una respuesta punitiva o negativa a la afirmación de una persona de su derecho a no tener un comportamiento que viole este Código de Conducta Global, o a participar en una investigación relacionada con ese comportamiento.
- **Acoso Sexual:** El acoso sexual es una forma de acoso y una forma de violencia sexual. Incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando esa conducta afecta explícita o implícitamente el empleo de una persona, interfiere de manera irrazonable con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Hay dos tipos principales de acoso sexual:



- Acoso quid pro quo: cuando la sumisión o el rechazo de una conducta sexual no deseada por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a esa persona; y
- Acoso en un ambiente hostil: conducta sexual no deseada que interfiere de manera irrazonable con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- **Abuso de Autoridad:** El abuso de autoridad implica el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de un individuo contra un colega o grupo de colegas.
- **Bullying o Acoso:** El Bullying o Acoso se suele entender como incidentes repetidos o patrones de comportamiento que tienen la intención de intimidar, ofender, degradar o humillar a una persona o grupo de personas en particular. El acoso es una afirmación de poder real o percibido a través de la agresión.

Apoiando a Nuestro Equipo Global


White Ribbon Alliance se compromete a crear un entorno de trabajo diverso, inclusivo y respetuoso y a cultivar la cultura de responsabilidad y respeto mutuos. Estamos comprometidos con una cultura en la que las personas se sientan seguras para denunciar lo que les preocupa sin temor a represalias. Creemos que todo miembro del personal tiene derecho a ser tratado con dignidad y respeto, y nunca estar expuesto a actitudes de culpabilidad de la víctima.

En nuestro entorno multicultural, celebramos la diversidad de nuestro personal y reconocemos que existen diferencias culturales en torno a la comprensión de las interacciones en el lugar de trabajo. Esperamos que White Ribbon Alliance pueda fomentar un entorno en el que presumanos las intenciones positivas de los demás primero y nos sintamos libres de pedir una aclaración del significado cuando algo no nos parezca correcto. Es importante ser sensible a los malentendidos culturales y las diferencias de puntos de vista que surgen de diferentes orígenes y estilos de comunicación. Sin embargo, las diferencias culturales no son una excusa para comportamientos que violan los estándares mínimos que nos hemos fijado en este Código de conducta global, independientemente de dónde nos sentemos. “Era una broma” o “No quise decir eso”, no son defensas a las acusaciones de comportamiento ofensivo. Todos debemos practicar la sensibilidad intercultural. Se debe ejercer en todo momento el decoro profesional conservador y específico del contexto para evitar malentendidos.

Todos los empleados que están comprometidos con la prevención y mitigación de comportamientos prohibidos por este Código Global de Conducta prestarán mucha atención a los derechos, necesidades y deseos de la persona Objeto de esos comportamientos. Si bien las quejas presentadas inmediatamente después del incidente son más efectivas, WRA alienta a los empleados a denunciar el comportamiento que creen que infringe este Código Global de Conducta en cualquier momento. Dentro de los tres (3) días hábiles después de haber recibido una denuncia, el investigador se comunicará con la persona Objeto para verificar su bienestar, discutir las adaptaciones necesarias y ofrecer recursos de apoyo. El investigador le pedirá a la persona Objeto que describa el resultado que prefiere y discutirá con la persona Objeto si es necesario investigar las acusaciones y qué esperar durante el proceso.

[Empleados de White Ribbon Alliance \(Global\)](#)

Se alienta a los empleados a buscar y comprender los beneficios laborales disponibles a través de su empleador, ya que estos variarán según cada entidad y país. Las personas empleadas por cualquier organización bajo la White Ribbon Alliance pueden solicitar adaptaciones provisionales razonables a las necesidades que surjan mientras se lleva a cabo una investigación. Las siguientes personas también constituyen recursos para brindar apoyo y asesoramiento para hacer frente a los efectos personales y profesionales en cualquier etapa cuando se presenta una queja:

- 
- Director Ejecutivo, Secretaría Global
 - Director de Operaciones, Secretaría Global
 - Presidente, Consejo de la Alianza Nacional

Recursos para los Empleados de la Secretaría Global

Los empleados de la Secretaría Global pueden solicitar adaptaciones provisionales razonables para las necesidades que surjan mientras se lleva a cabo una investigación y buscar el apoyo de su supervisor inmediato. Las siguientes personas también constituyen recursos para brindar apoyo y asesoría para hacer frente a los efectos personales y profesionales en cualquier etapa de la presentación de una queja:

- Director Ejecutivo, Secretaría Global
- Director de Operaciones, Secretaría Global
- Socio comercial de RR.HH, Nextep

Confidencialidad de la Información del Empleado

White Ribbon Alliance protegerá la información confidencial de los empleados en la mayor medida posible y nunca tolerará el uso de información confidencial de los empleados para discriminar. La información médica se puede divulgar con cuidado en circunstancias limitadas cuando sea considerado esencial para proteger la salud y la vida, o si estamos legalmente obligados a hacerlo. Algunos ejemplos de esto incluyen:

- a los trabajadores de seguridad y primeros auxilios, si es necesario, para brindar tratamiento médico al empleado o evacuar a un empleado de manera segura;
- al supervisor del empleado, si la discapacidad del empleado requiere tareas restringidos o adaptaciones razonables;
- a funcionarios gubernamentales, si así lo requiere ley; y
- a compañías de seguros que requieran un examen médico.

Adicionalmente, White Ribbon Alliance se esfuerza por mantener la confidencialidad con respecto a todas las clases protegidas como se describe en este Código de Conducta, así como el salario, información fiscal personal, revisiones de desempeño, quejas o acusaciones hechas por o contra una persona e investigaciones.

Obligación de Informar

Cuando ocurre un comportamiento que viola los compromisos y estándares que hemos descrito en el Código Global de Conducta Global, White Ribbon Alliance se compromete a garantizar la seguridad de la persona Objeto y asegurarse de que el comportamiento se detenga y no vuelva a ocurrir. No podemos hacer eso a menos que tengamos conocimiento sobre el comportamiento. Por lo tanto, se recomienda considerablemente a todo el personal que informe cualquier comportamiento que crea que puede violar los estándares descritos aquí. En todo White Ribbon Alliance, a ciertas personas se les solicita por su función a actuar con el Deber de Cuidado, incluyendo los miembros de cualquier Junta Directiva de White Ribbon Alliance, o los órganos rectores, Directores Ejecutivos, Coordinadores Nacionales y el equipo de Alta Dirección del Secretariado Global. Se requiere que estas personas denuncien el comportamiento que razonablemente sospechan o creen que viola el Código de Conducta como se describe aquí.

En White Ribbon Alliance no se toleran las represalias en absoluto. Los actos de represalia deben informarse y serán investigado y abordados de inmediato. Cualquier miembro del personal, sin importar su nivel de



antigüedad, que tome represalias contra otro por presentar una queja o participar en una investigación, estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

La Discriminación está Prohibida en White Ribbon Alliance

La discriminación contradice la naturaleza misma del movimiento global White Ribbon Alliance y viola los principios que defendemos. La discriminación de cualquier tipo es ilegal y está prohibida en White Ribbon Alliance. La discriminación ocurre cuando una persona trata a otra persona de manera diferente a otra debido a su pertenencia o identificación con una categoría protegida, o la de sus familiares, amigos o asociados.

Las categorías protegidas incluyen:

- Raza, color, origen étnico o nacional;
- Edad;
- Religión o credo o creencia religiosa;
- Sexo, incluyendo embarazo, parto, lactancia, las decisiones de salud reproductiva o afecciones médicas relacionadas;
- Orientación sexual;
- Género, identidad de género, expresión de género, condición de transgénero o estereotipos sexuales, incluyendo comportamiento, apariencia, expresión u otro comportamiento que pueden ser diferentes a los que se le asignaron al nacer;
- Responsabilidades familiares: apoyar a una persona en una relación de dependencia que incluye, pero no se limita a, hijos, nietos, padres.
- Nacionalidad, estatus migratorio, ciudadanía o ascendencia;
- Estado civil;
- Deficiencia percibida o real, pasada o presente, física, mental, de aprendizaje o intelectual que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, información o características genéticas y condición de VIH/SIDA;
- Puntos de vista o actividad política;
- Estatus de veterano;
- Matrícula: estar matriculado en un colegio, universidad o algún tipo de escuela secundaria;
- Estatus como sobreviviente o miembro de la familia de un sobreviviente de violencia doméstica, un delito o agresión sexual o acoso; y
- Cualquier otra base protegida por las leyes nacionales o locales aplicables.

Si cree que ha sido Objeto de discriminación, le recomendamos indiscutiblemente que reporte el incidente utilizando los procedimientos que se describen a continuación. White Ribbon Alliance investigará cada informe de manera rápida, exhaustiva e imparcial. Se prohíbe estrictamente cualquier represalia contra una persona que denuncia un comportamiento que cree que es discriminatorio o que participa en una investigación relacionada con ese comportamiento.



El Acoso está Prohibido en White Ribbon Alliance

El acoso es una forma de discriminación. El acoso es una conducta no deseada dirigida hacia una persona debido a su membresía o afiliación con una categoría protegida o la de sus familiares, amigos o asociados.

El acoso es ilegal cuando:

- Soportar la conducta ofensiva se convierte en una condición para conservar el empleo, o
- La conducta es lo suficientemente severa o generalizada como para crear un ambiente de trabajo que una persona consideraría hostil, intimidante o abusivo.

White Ribbon Alliance se compromete a detener, prevenir y corregir este comportamiento antes de que se vuelva grave o generalizado. Por lo tanto, el comportamiento ofensivo puede violar este Código Global de Conducta incluso si no cumple con la definición legal de acoso.

El acoso puede variar desde comportamientos extremos, que incluyen violencia, amenazas o contacto físico, hasta actos menos obvios como ridiculizar, burlarse, molestar repetidamente a las personas u ofrecer oportunidades a una persona pero no a otra basado en una característica protegida. Los ejemplos de acoso incluyen, pero no se limitan a:

- bromas, juegos o comentarios despectivos o insensibles;
- calumnias o epítetos;
- declaraciones despectivas no dirigidas al Objeto, pero que tienen lugar dentro de su audiencia;
- comportamiento no verbal como mirar fijamente, mirar lascivamente o hacer gestos;
- comentarios ridiculizantes o degradantes;
- microagresiones;
- comportamiento percibido como punitivo por naturaleza, como ignorar;
- insinuaciones o amenazas veladas;
- comentarios despectivos, ofensivos, degradantes o menospreciadores sobre una persona o una o más personas;
- burlarse, imitar o comentar repetidamente sobre la discapacidad, el acento u otra característica protegida de un individuo;
- mostrar o compartir imágenes, objetos o materiales escritos que denoten o denigren;
- acceder a materiales ofensivos en línea durante el tiempo de trabajo;
- acceder a materiales ofensivos en línea utilizando el equipo de White Ribbon Alliance;
- contacto físico innecesario o no deseado;
- reírse, ignorar o tomar represalias contra un empleado que se queja de un comportamiento de acoso.

Estos son solo ejemplos y no es una lista exhaustiva de comportamientos que pueden considerarse acoso en White Ribbon Alliance. Comportamientos como estos violan nuestros valores, ya sean hablados o escritos, y si ocurren en el lugar de trabajo o en cualquier otro entorno relacionado con el trabajo, como viajes de negocios, reuniones de negocios, eventos sociales dirigidos por organizaciones o en las redes sociales.

Si cree que ha sido Objeto de acoso, le recomendamos encarecidamente que informe el incidente utilizando los procedimientos que se describen a continuación. White Ribbon Alliance investigará cada informe de manera rápida, exhaustiva e imparcial y tomará las medidas adecuadas. Se prohíbe estrictamente cualquier represalia contra una persona que informa un comportamiento que cree que es acoso o participa en una investigación relacionada con ese comportamiento.



El Acoso Sexual está Prohibido en White Ribbon Alliance

No se tolera en ningún caso el acoso sexual de ningún tipo en White Ribbon Alliance, contradice directamente nuestra misión y valores y es ilegal en la mayoría de los países. Al igual que con otras áreas de este documento, consideramos que el acoso sexual es inaceptable en cualquier circunstancia, incluso si no es ilegal o no cumple con la definición legal en el país en el que ocurrió el comportamiento. Al igual que otras formas de acoso, el acoso sexual puede ser extremadamente dañino, tanto para las personas que lo sufren como para quienes lo presencian e interfiere en el logro de los objetivos de White Ribbon Alliance. Estamos comprometidos a intervenir lo antes posible para detener, prevenir y corregir este comportamiento.

El acoso sexual ocurre cuando una persona hace insinuaciones sexuales no deseadas, solicita favores sexuales u otros actos verbales o físicos de naturaleza sexual a otra persona si esa conducta:

- afecta explícita o implícitamente al empleo de una persona;
- interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona; o
- crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede ser de naturaleza física, visual, verbal o no verbal. Incluye comportamientos no sexuales, como declaraciones que demuestran acoso sobre la base del estado sexual de una persona, independientemente de si se utiliza alguna insinuación sexual. Por ejemplo, este tipo de acoso ocurre si una persona es acosada por exhibir lo que se percibe como características estereotipadas de su sexo o por no ajustarse a las nociones estereotipadas de masculinidad, feminidad u otra identidad de género no binaria según lo determinado por la persona solamente.

El acoso sexual puede ocurrir entre personas del mismo sexo o género, o personas de diferente sexo o género. Como en otras formas de acoso, el acoso sexual puede ocurrir a través de las redes sociales, Internet, teléfonos y otros dispositivos. White Ribbon Alliance reconoce que el acoso sexual es una manifestación de las relaciones de poder y a menudo ocurre dentro de relaciones desiguales en el lugar de trabajo, por ejemplo, entre el gerente o supervisor y el empleado. Sin embargo, el acoso sexual – al igual que otras formas de acoso – también puede ocurrir entre compañeros de trabajo o entre un empleado y un no empleado.

No es posible enumerar todos los comportamientos que pueden constituir acoso sexual. Si un comportamiento en particular constituye o no acoso sexual dependerá de las circunstancias particulares. Sin embargo, cualquiera de los siguientes ejemplos puede constituir acoso sexual si el comportamiento se basa en el sexo de una persona (incluyendo género, expresión de género, identidad de género, condición de transgénero de esa persona, etc.):

- avances, coqueteos o proposiciones no deseadas, con contacto físico o no;
- solicitudes directas o implícitas de favores a cambio de beneficios laborales reales o prometidos, como revisiones favorables, aumentos de salario, ascensos, más beneficios o empleo continuo;
- tomar represalias o amenaza luego de una respuesta negativa a los avances;
- comentarios, bromas, burlas o chismes sugestivos o no deseados, incluidos, entre otros, comentarios sobre la apariencia, las actividades sexuales, la experiencia, las deficiencias o la destreza de una persona;
- mostrar objetos, imágenes, fotografías o dibujos animados sugerentes;
- contacto físico no deseado, como dar palmadas, agarrar, masajear, pellizcar, rozar el cuerpo, impedir o bloquear el movimiento o hacer gestos;



- lenguaje humillante hacia una persona sobre la base de su identidad de género, expresión;
- silbidos o miradas lascivas no deseadas;
- continuar con el comportamiento prohibido después de haber sido rechazado;
- usar términos cariñosos como cariño, bebé o semental al referirse a los compañeros de trabajo;
- asalto o actos de coacción;
- llevar a cabo comportamientos prohibidos en línea, a través de mensajes de texto, en las redes sociales y similares.

White Ribbon Alliance se compromete a detener este comportamiento antes de que se vuelva severo o generalizado y a crear una cultura libre de acoso sexual. No podemos hacer esto a menos que tengamos conocimiento sobre el comportamiento. Por lo tanto, si cree que ha sido Objeto de acoso sexual, le recomendamos encarecidamente que presente una denuncia lo antes posible. White Ribbon Alliance investigará cada informe de manera rápida, exhaustiva e imparcial y tomará las medidas adecuadas. Se prohíbe estrictamente cualquier represalia contra una persona que denuncie un comportamiento que cree que es acoso sexual o participe en una investigación relacionada con ese comportamiento.

El Abuso de Autoridad y la Intimidación está Prohibido en White Ribbon Alliance

White Ribbon Alliance no tolera el abuso de autoridad ni la intimidación. El abuso de autoridad implica el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de una persona contra un colega o grupo de colegas. El acoso generalmente se entiende como incidentes repetidos o patrones de comportamiento que tienen la intención de intimidar, ofender, degradar o humillar a una persona o grupo de personas en particular. El acoso es una afirmación de poder real o percibido a través de la agresión. Cualquier persona en cualquier nivel de la organización puede ser un acosador o el Objeto de un comportamiento acoso.

Los siguientes ejemplos pueden constituir abuso de autoridad o acoso si son lo suficientemente graves o demuestran un patrón de comportamiento:

- difundir rumores, chismes o insinuaciones maliciosas;
- excluir intencionalmente a alguien de las conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacer que se sienta incómodo;
- abuso físico o abuso amenazante;
- retener la información necesaria o dar información incorrecta a propósito;
- entrometerse en la privacidad de una persona molestando, espiando o acechando;
- pedirle a un subordinado que se cubra las ausencias no autorizadas a cambio de favores prometidos o implícitos;
- gritar o usar malas palabras;
- criticar a una persona de manera persistente o constante;
- menospreciar las opiniones de una persona;
- supervisar y/o castigar injustificada o inmerecidamente;
- bloquear solicitudes de capacitación, licencia o promoción sin justificación;
- alterar las pertenencias personales o el equipo de trabajo de una persona;
- utilizar los recursos del lugar de trabajo para amenazar, dañar, intimidar, avergonzar o dañar de otra manera a otra persona



Los siguientes son ejemplos de comportamientos que no se consideran acoso:

- expresar diferencias de opinión
- ofrecer comentarios, orientación o consejos constructivos sobre el comportamiento relacionado con el trabajo; o
- que un supervisor tomar acción razonable en relación con la administración y dirección del personal o el lugar de empleo (por ejemplo, administrar el desempeño, tomar acciones disciplinarias razonables o asignar trabajo).

Si cree que ha sido Objeto de acoso o abuso de autoridad, le recomendamos encarecidamente que informe el comportamiento mediante los procedimientos que se describen a continuación. White Ribbon Alliance investigará cada informe de manera rápida, exhaustiva e imparcial y tomará las medidas adecuadas. Se prohíbe estrictamente cualquier represalia contra una persona que informa un comportamiento que cree que es intimidación o abuso de autoridad, o que participa en una investigación relacionada con ese comportamiento.

Las Represalias están Prohibida en White Ribbon Alliance

White Ribbon Alliance prohíbe las represalias contra cualquier empleado que participe de buena fe en los procesos descritos en nuestro Código Global de Conducta. Las represalias ocurren cuando una persona es sancionada por participar en ciertas actividades (“actividades protegidas”) que incluyen, pero no se limitan a:

- informar un comportamiento que creen que es una violación de nuestro Código Global de Conducta, incluyendo la comunicación con un supervisor o gerente sobre discriminación, acoso, abuso de autoridad o intimidación;
- presentar o ser testigo en un cargo, queja, investigación o juicio relacionado con una violación de nuestro Código Global de Conducta;
- expresar su intención de informar lo que creen que es una violación de este Código Global de Conducta;
- ayudar a otro empleado a informar una posible violación de este Código Global de Conducta;
- responder preguntas durante una investigación sobre una presunta violación de este Código Global de Conducta;
- negarse a seguir órdenes que resulten en discriminación, acoso, abuso de autoridad o intimidación;
- resistirse a los avances sexuales o intervenir para proteger a otros;
- solicitar adaptaciones debido a una discapacidad o por una práctica religiosa;
- preguntar a los gerentes o compañeros de trabajo sobre información salarial para descubrir salarios potencialmente discriminatorios.

Algunos comportamientos que pueden considerarse represalias, si se llevan a cabo en respuesta a los tipos de actividades enumerados anteriormente, incluyen, entre otros:

- excluir al empleado de decisiones o actividades;
- aislar al empleado;
- tener un impacto negativo en los términos o condiciones de empleo del empleado (por ejemplo, aumento de horas, menor salario, degradación, reasignación, reducción de responsabilidades);
- no otorgar un aumento o bonificación a un empleado;
- bloquear el avance u otras oportunidades de empleo;
- eliminar los beneficios otorgados a otros empleados en situación similar;
- evaluaciones deficientes; o



- divulgar información que el empleado mantiene privada de otra manera, como su condición migratoria u orientación sexual.

Las represalias están absolutamente prohibidas en White Ribbon Alliance. Si realiza una denuncia o participa en otra actividad protegida y cree que se han tomado represalias en su contra, le recomendamos encarecidamente que reporte este comportamiento utilizando los procedimientos que se describen a continuación. Cada informe de represalias será investigado de manera rápida, exhaustiva e imparcial. Cualquier persona – sin importar su nivel de antigüedad – que tome represalias contra otra estará sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Respuestas Informales al Comportamiento Ofensivo

Si cree que ha sido Objeto de una conducta prohibida por este Código Global de Conducta y se siente cómodo haciéndolo, puede optar por comunicarse directamente con la persona que participa en esa conducta, informándole que su comportamiento es inaceptable para usted y que le gustaría que se dejara de hacerlo.

Reconocemos que no siempre es fácil confrontar directamente al Acusado. Si elige seguir esta opción, casi siempre es útil planificar lo que quiere decir, cómo quiere decirlo y dónde y cuándo tener la conversación. Alternativamente, puede optar por escribir una carta o correo electrónico al Acusado, describiendo el comportamiento que le parece ofensivo y pidiéndole que deje de hacerlo. Independientemente de su ubicación, White Ribbon Alliance ha designado a las siguientes personas para ayudarlo a tomar y ejecutar su decisión, según sea necesario.

- Director Ejecutivo, Secretaría Global
- Director de Operaciones, Secretaría Global
- Presidente, Consejo de la Alianza Nacional

No es necesario que se relacione directamente con el Acusado y, incluso si decide hacerlo, se le anima a informar el comportamiento a White Ribbon Alliance mediante uno de los procedimientos descritos aquí. Al reportar el incidente nos permite brindarle apoyo completo, asegurarnos de que cese el comportamiento no deseado y evitar que vuelva a ocurrir en el futuro. Una vez se presente el informe, la organización también puede asegurarse de que usted no sufra represalias – ya sea por hacer la denuncia y participar en la investigación o por confrontar directamente al infractor.

Informar una Preocupación

El reconocimiento y el cumplimiento de nuestro Código Global de Conducta se mantendrán bajo la supervisión del Consejo de la Alianza Nacional y puede incluir medidas disciplinarias para los empleados; revisión, suspensión o terminación del estado de afiliación y/o elegibilidad para financiamiento por parte de la Secretaría Global para Alianzas Nacionales; y/o finalización de contrato (para proveedores). Para que podamos hacer esto de manera eficaz, debemos confiar en que las personas informen casos en los que se produzcan violaciones.



Cualquiera puede reportar un comportamiento que crea que puede violar los compromisos y los estándares que nos hemos fijado en este Código Global de Conducta, incluyendo el comportamiento de empleados y no empleados en cualquier parte del mundo. Recomendamos encarecidamente a todos los miembros del personal que lo hagan.

En todo White Ribbon Alliance, a ciertas personas se les solicita por su función actuar con el Deber de Cuidado, incluyendo los miembros de cualquier Junta Directiva de White Ribbon Alliance, o los Órganos Rectores, Directores Ejecutivos, Coordinadores Nacionales y el equipo de Alta Dirección del Secretariado Global. Se requiere que estas personas denuncien el comportamiento que razonablemente sospechan o creen que viola el Código de Conducta como se describe aquí.

White Ribbon Alliance prohíbe absolutamente las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, presente un informe o participe en una investigación. Cualquier represalia denunciada será investigada y tratada de manera rápida y exhaustiva de acuerdo con los procedimientos que se detallan a continuación.

Para nosotros es importante que los empleados tengan los recursos disponibles para presentar una queja de la manera con la que se sientan cómodos. White Ribbon Alliance ha designado a personas que son responsables de recibir las quejas presentadas y garantizar una investigación rápida y la acción adecuada. Se alienta a los empleados a que presenten sus quejas por comportamientos que se consideren una violación de nuestro Código Global de Conducta directamente con estas personas por teléfono, por escrito o personalmente.

Director Ejecutivo, Secretaría Global
Director de Operaciones, Secretaría Global
Presidente, Consejo de la Alianza Nacional

Un empleado puede preferir, o una situación puede requerir, métodos alternativos para reportar. Las siguientes opciones están disponibles. Puede decidir si desea identificarse como el denunciante o no.

- **Discusión con el supervisor.** Los empleados pueden sentirse más cómodos discutiendo el comportamiento que se cree que infringe este Código Global de Conducta con su supervisor directo antes de presentar una queja, o como un apoyo para presentar una queja.
- **El Presidente de cualquier Junta Directiva de White Ribbon Alliance, Directores Ejecutivos de la Alianza Nacional, Coordinadores Nacionales y miembros del equipo de Alta Dirección de la Secretaría Global.** Puede presentar una queja ante cualquiera de las personas enumeradas anteriormente, que deben reportar esta información en su nombre, pero no deben revelar su nombre.
- **Presidente de la Junta Directiva de la Secretaría Global.** Puede presentar una queja ante el Presidente de la Junta de Directores de la Secretaría Global quien tomará las medidas adecuadas para iniciar una investigación.
- **Reporte Anónimo.** White Ribbon Alliance ofrece informes anónimos a través de NAVEX EthicsPoint. Este servicio de línea directa permite a las personas reportar por teléfono en su idioma preferido comportamientos que creen que infringen este Código Global de Conducta. Los números de teléfono internacionales se pueden encontrar en el sitio web que se enumera a continuación. Ofrecemos sitios de denuncia a los que se puede acceder por teléfono móvil o computadora para presentar quejas.

Sitio Web <http://whiteribbonalliance.ethicspoint.com/>

Para Teléfonos Móviles <https://whiteribbon.navexone.com/>



Si ha experimentado una conducta que cree que es contraria a este Código Global de Conducta, o ha sido testigo de esa conducta, le recomendamos indiscutiblemente que informe el incidente de inmediato. Los informes oportunos nos permiten brindar apoyo activo y responder y abordar el comportamiento antes de que se vuelva grave o generalizado. Informe sus preocupaciones lo antes posible.

Es importante que las quejas presentadas incluyan información específica y procesable que se pueda utilizar durante el curso de la investigación. Le pedimos que haga lo mejor que pueda para incluir detalles importantes para respaldar la investigación efectiva mientras se sienta cómodo:

- Fecha del Reporte
- Su Nombre (si decide proporcionarlo)
- Nombre de la Persona Objeto
- Nombre del Acusado
- Fecha (s) del Incidente
- Ubicación Específica del Incidente
- Testigos y Testigos Potenciales
- Descripción de los incidentes que considera que infringen este Código Global de Conducta. Las descripciones deben basarse en hechos e incluir tantos detalles relevantes como sea posible.
- Si es testigo, intente hacer el informe desde su propia experiencia y no desde la experiencia de otros.

Puede utilizar una de las vías de denuncia anteriores, ya sea que la conducta que experimentó ocurrió en los Estados Unidos o fuera del país. Se le alienta a que haga un informe incluso si el comportamiento involucra a personas de otras entidades de White Ribbon Alliance, o personas que no son empleados de White Ribbon Alliance.

Investigaciones – Qué Esperar

White Ribbon Alliance investigará todos los reportes si la queja se ajusta a un formato en particular o si se hace verbalmente o por escrito. Todo informe de discriminación, acoso, represalia, abuso de autoridad e intimidación será investigado de manera inmediata, exhaustiva e imparcial por un investigador calificado. En la mayoría de los casos, el Presidente del Consejo de la Alianza Nacional, el Director Ejecutivo de la Secretaría Global o el Director de Operaciones desempeñarán el papel de Investigador. Sin embargo, se hará esta determinación caso por caso para garantizar que se designe a una persona adecuada para evaluar objetivamente cada situación y hacer recomendaciones al Panel de Revisión.

Todo el personal, afiliados y socios de White Ribbon Alliance deben cooperar y proporcionar información veraz en una investigación. Todas las personas involucradas en la investigación, incluyendo la persona Objeto, el Acusado y cualquier testigo o entrevistado – serán tratados con respeto y dignidad. Hay varias cosas que puede esperar al participar en una investigación:

Principio de la Investigación

Si se decide a dar su nombre, el investigador se comunicará con usted dentro de los tres (3) días hábiles luego de recibir su informe de queja. En ese contacto inicial, el objetivo principal del investigador es garantizar su bienestar. El investigador le dará información sobre los recursos de apoyo del personal y analizará con usted las adaptaciones necesarias para garantizar su seguridad y bienestar. Durante este contacto inicial, el investigador también conversará con usted acerca del proceso de investigación y confirmará los detalles relevantes que usted describió.



Para las quejas que involucren acusaciones contra el personal de la Secretaría Global, se notificará al Socio Comercial de RR.HH. de Nextep y podrá participar en el desarrollo del plan de investigación. Si su queja es contra un miembro del Equipo de Alta Dirección, también se notificará al Presidente de la Junta Directiva de la Secretaría Global. Si la queja es contra un empleado o representante de una Alianza Nacional, se le notificará al presidente del Consejo de la Alianza Nacional.

Durante la Investigación

A lo largo de la investigación, el Investigador llevará a cabo entrevistas individuales con las partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que puedan haber observado la presunta conducta o tener otro conocimiento relevante. Antes de una reunión, el investigador se comunicará con usted por correo electrónico para coordinar los horarios. Como se ha descrito, se hará todo lo posible para garantizar la confidencialidad de las investigaciones. No es necesario que se prepare para la reunión a menos que se le solicite específicamente que lo haga. En apoyo de nuestro compromiso mutuo con un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo, el personal de White Ribbon Alliance debe participar en el proceso de investigación si se le solicita.

Es probable que haya dos investigadores en la reunión con usted. Uno estará allí para tomar notas. Se le hará diferentes preguntas sobre un tema en particular. Es importante que sea abierto y honesto y dé tantos detalles como sea posible en sus respuestas. Si cree que el investigador debería hablar con determinadas personas, puede identificarlas. También puede recomendar preguntas particulares para esas personas. Sin embargo, la decisión final de a quién entrevistar y qué preguntas hacer queda a discreción del Investigador (es). Si se han hecho acusaciones contra usted, se le informará durante la reunión y se le dará la oportunidad de responder.

Siguiendo la Investigación

Una vez que la investigación haya finalizado, el Investigador redactará un informe confidencial que resuma los hallazgos de la investigación. El Panel de Revisión estará compuesto por el Director Ejecutivo, el Director de Operaciones, el Presidente del Consejo de la Alianza Nacional y un miembro adicional del NAC seleccionado por el Presidente. El Panel revisará el informe de investigación y determinará si ha ocurrido una violación del Código Global de Conducta. El Panel de Revisión tomará una determinación apropiada en cuanto al intercambio de esta información basándose en la necesidad comercial esencial de la información.

Al tomar su determinación, el Panel de Revisión analizará, entre otras cosas, si una persona razonable encontraría que el ambiente o comportamiento es hostil, abusivo o inaceptable, así como si la persona Objeto lo vio de esa forma. Esta determinación se basará en factores subjetivos y objetivos, considerando la totalidad de las circunstancias que rodearon el presunto incidente, incluyendo, pero no limitativo, la frecuencia, duración y severidad de esa conducta.

El Panel de Revisión determinará la acción de respuesta apropiada basándose en todos los hechos y circunstancias descubiertos durante la investigación. Si bien los criterios utilizados para determinar la acción de respuesta variarán para cada conjunto único de circunstancias, en todos los casos la acción de respuesta se diseñará para cumplir con tres (3) criterios.



1. La severidad de la acción de respuesta es apropiada a la severidad del comportamiento que se determina que el empleado ha cometido.
2. La acción de respuesta es suficiente para terminar con el comportamiento que viola este Código Global de Conducta.
3. La acción de respuesta es consistente con las acciones impuestas previamente por conducta similar de otros empleados.

Con base en los resultados de la investigación, las acciones de respuesta pueden incluir, entre otras, la mediación entre las partes si se considera un camino apropiado para resolver el problema y se puede hacer de una manera que se sienta segura para todos los involucrados, capacitación, entrenamiento requerido, advertencias verbales y escritas, retención de un ascenso o aumento o bonificación salarial, reasignación, suspensión temporal sin paga y/o despido. Se pueden implementar otras acciones de respuesta según corresponda, dependiendo de las circunstancias particulares.

White Ribbon Alliance seguirá las pautas para la acción receptiva como se describe en este Código Global de Conducta, los Manuales de Empleo aplicables y/o de acuerdo con las leyes laborales de cada país, pero algunos factores comunes que se toman en cuenta al tomar esta determinación incluyen:

- La seguridad física y emocional inmediata de los empleados de White Ribbon Alliance;
- Si la persona es un riesgo presente o potencial para la organización;
- La gravedad de las acciones que se determina que ha cometido el Acusado;
- Hechos y circunstancias, derivados del proceso de investigación, incluyendo los eventos anteriores, el contexto completo y la evidencia proporcionada;
- La respuesta del empleado Acusado, incluyendo la comprensión de las acusaciones o la violación del Código Global de Conducta, el compromiso demostrado para corregir el comportamiento, completar los requisitos de acción de respuesta (mediación, capacitación, entrenamiento requerido, etc.) y la evidencia proporcionada durante el proceso de investigación; y
- Historial de comportamiento del empleado, incluidos patrones de conducta, acción disciplinaria y/o quejas.

Después de la determinación del Panel de Revisión, el Panel de Revisión dará una copia escrita de la decisión disciplinaria al Acusado y, si es posible, revisará esta información verbalmente con la persona. El Panel de Revisión es responsable de implementar oportunamente las acciones disciplinarias elegidas. El Investigador también se comunicará con la persona Objeto para informarle que el asunto ha sido investigado, abordado y concluido. Para proteger la confidencialidad y garantizar la equidad para todos los involucrados, es posible que no podamos brindar detalles específicos sobre una investigación o su resultado.

Como regla general, White Ribbon Alliance se esforzará por completar la investigación dentro de los sesenta (60) días después de haber recibido la queja. Si una investigación toma más de treinta (30) días, el Investigador informará al Panel de Revisión y a la persona Objeto. Si necesita ayuda en cualquier momento antes, durante o después de una investigación, puede comunicarse con cualquiera de las personas designadas como recursos en este documento.

El Consejo de la Alianza Nacional supervisará para garantizar que se hayan implementado acciones correctivas de una manera que sea coherente y adecuada a los resultados de la investigación y al espíritu y contenido del Código Global de Conducta. Si el NAC siente que tal acción no se tomó, o en casos donde el comportamiento es generalizado, el Presidente puede revisar, suspender o cancelar el estado de afiliación



o la elegibilidad para recibir fondos de la Secretaría Global.

Recurso de la Decisión

Si el Acusado no está satisfecho con la decisión del Panel de Revisión, puede apelar la decisión.

- Las apelaciones del personal de la Secretaría Global se dirigirán al Director Ejecutivo, deben hacerse por escrito y dentro de los cinco (5) días hábiles.
- Las apelaciones del personal de la Alianza Nacional se dirigirán al Presidente del Consejo de la Alianza Nacional, deben hacerse por escrito y dentro de los cinco (5) días hábiles.
- Las apelaciones de los miembros del Equipo de Alta Gerencia se dirigirán al Presidente de la Junta Directiva de la Secretaría Global, deben hacerse por escrito y dentro de los cinco (5) días hábiles.
- Los socios, tal como se definen en este documento, no tienen derecho a apelar. Las determinaciones del Panel de Revisión son definitivas.

Todas las quejas y apelaciones se tomarán en serio. El documento de apelación se considerará cuidadosamente y en relación con la evidencia y la información obtenida durante la investigación. Puede ser necesario que se realicen entrevistas adicionales, con el acusado y otros, antes de que se tome una determinación final. Si un empleado no apela dentro de los límites de tiempo establecidos anteriormente, el problema se considerará resuelto sobre la base de la última decisión y el problema no debe estar sujeto a más consideración. Las excepciones al cronograma se extenderán para las personas que viajen.

Intención

Para que White Ribbon Alliance tome las medidas necesarias para cultivar una cultura en el lugar de trabajo que sea respetuosa, segura e inclusiva, es fundamental que estemos informados sobre el comportamiento que infringe este Código Global de Conducta. Pedimos a todo el personal que, de buena fe, crea que ha presenciado o experimentado un comportamiento en violación de este Código Global de Conducta que se presente incluso si no está seguro si cumple con los criterios. Ningún empleado será penalizado por presentar una queja que no esté sustentada, siempre y cuando la queja se haya presentado con una intención honesta.

Bajo ninguna circunstancia White Ribbon Alliance tolerará la presentación de quejas con intenciones maliciosas – quejas que se sabe que son falsas, presentadas para desacreditar o dañar a otra persona. Se presumirá que todas las quejas son de buena fe hasta que se demuestre lo contrario.

Transparencia y Confidencialidad

Transparencia y Confidencialidad de Quejas e Investigaciones

Entendemos que todos los miembros del personal – incluyendo aquellos que reportan un comportamiento que creen que viola este Código Global de Conducta, aquellos que son acusados de dicho comportamiento y aquellos que son testigos del comportamiento – necesitan confidencialidad y autonomía. White Ribbon Alliance no puede garantizar la absoluta confidencialidad. Sin embargo, se divulgará información sobre la base estricta de la necesidad de conocer en función de nuestras obligaciones, legalmente y con nuestros empleados, de investigar y tomar medidas de respuesta inmediata. Por ejemplo, para investigar completamente y responder a una queja, es posible que se deba revelar información a personas en particular, incluyendo, entre otros, el Panel de Revisión, el Acusado y las personas entrevistadas como parte de la investigación.



Al cierre de una investigación, el Investigador se comunicará con las personas involucradas para informarles que el asunto ha sido abordado y cerrado. Sin embargo, para proteger la confidencialidad, es posible que el Investigador no pueda dar detalles, como una disciplina en particular implementada o las acciones de respuesta tomadas.

Se solicita a todas las personas involucradas en una investigación que hagan todo lo razonablemente posible para mantener la confidencialidad de la investigación. La confidencialidad nos permite preservar la integridad de la investigación, garantizar la imparcialidad de todos los involucrados y proteger la privacidad de los empleados que han presentado quejas o han sido acusados de irregularidades. Esta solicitud de confidencialidad no tiene la intención de restringir los derechos de los empleados según la ley para discutir asuntos relacionados con el trabajo, sino más bien proteger a todos los empleados involucrados, incluso prevenir represalias.

Todos los registros recopilados o creados durante la investigación se almacenarán en los archivos confidenciales de White Ribbon Alliance. El acceso a estos archivos se limitará estrictamente al Investigador, el Presidente del Consejo de la Alianza Nacional y el Director de Operaciones y Director Ejecutivo de la Secretaría Global.

Nuestra Responsabilidad

Los Investigadores deben informar todos los reclamos, denuncias y quejas recibidas al Director Ejecutivo del Secretariado Global (Estados Unidos) o al Presidente del Consejo de Alianza Nacional (Internacional) dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a la recepción. Las investigaciones, los resultados y las acciones de seguimiento también se compartirán con estas personas según la ubicación del incidente informado y el Acusado.

White Ribbon Alliance informará anualmente acerca de todos los reclamos, denuncias y quejas recibidas, las investigaciones realizadas y sus resultados, al personal de White Ribbon Alliance, a la Junta Directiva de la Secretaría Global y al Consejo de la Alianza Nacional. La información específica sobre cada instancia, así como las identidades individuales, no se revelará como parte de estos informes.

White Ribbon Alliance hará una revisión de los procedimientos de investigación cada tres años.



Reconocimiento y Compromiso

Se requiere que todos los empleados de White Ribbon Alliance, así como los miembros de la Junta de Directores de la Secretaría Global y Nacional y el Consejo de la Alianza Nacional acuse recibo del Código Global de Conducta y se comprometan a respetar estos estándares. Para los propósitos de este Código Global de Conducta, definimos a los empleados como cualquier individuo (s) empleado (s) por White Ribbon Alliance en cualquier lugar, y los individuos que son empleados por la organización anfitriona del Secretariado Nacional de WRA y/o afiliados nacionales cuyo trabajo es en apoyo de WRA, incluyendo puestos permanentes, temporales, a tiempo completo y parcial, y pasantes.

Nombre: _____

Cargo: _____

Relación con White Ribbon Alliance:

- Miembro de la Junta Directiva o del Órgano Rector (de la Secretaría Global o Alianza Nacional)**
- Consejo de la Alianza Nacional**
- Empleados de White Ribbon Alliance (Secretaría Global y Alianzas Nacional)**
- Empleado de la Organización Anfitriona de la Secretaría Nacional u Organización Afiliada Nacional**

Nombre de la Organización: _____

Con mi firma, reconozco que he leído el Código Global de Conducta de White Ribbon Alliance y me comprometo a respetar los estándares tal como se describen. Entiendo los procesos descritos para informar el comportamiento que viola los estándares que nos hemos fijado, y mi responsabilidad compartida de crear una cultura segura, respetuosa e inclusiva para White Ribbon Alliance.

Firma
Nombre
Fecha