

ACUSE DE RECIBO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS

Nombre: _____ **Numero de Empleado:** _____

Posición: _____ **Departamento:** _____

Fecha de Contratación (Mes/Día/Año): _____ **Fecha (Mes/Día/Año):** _____

Como empleador, ofrecemos igualdad de oportunidades en el empleo. A fin de garantizar igualdad de oportunidades para todos, las decisiones de empleo se toman en función del mérito, las calificaciones, las aptitudes y el desempeño.

Las conductas prohibidas por esta política son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier otro entorno laboral, por ejemplo, durante viajes de negocios, reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con la Empresa.

Tenemos una política estricta contra la discriminación, el acoso y las represalias de cualquier tipo y nuestro objetivo es garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias, así como de cualquier otra falta de respeto o falta de profesionalismo basadas en cualquier característica protegida o cualquier combinación de dos o mas de dos características protegidas: raza (incluidos los peinados naturales), color, religión (incluida las prácticas de arreglo personal y vestimenta religiosa), país de origen, edad (40 años o más), problemas médicos, incapacidad física o mental, estado civil, sexo (incluido el acoso sexual, los estereotipos sexuales y el embarazo, el parto y los problemas médicos relacionados), orientación sexual, decisiones de salud reproductivas, ascendencia, información/características genéticas, género, identidad de género, expresión de género, transexualidad, condición de militar y veterano, el consumo de cannabis fuera del horario de trabajo y fuera de las instalaciones, el estado conocido de la condición de víctima de un delito de un empleado o de un miembro de su familia, o cualquier otra característica o actividad protegida por la ley.

También prohibimos todo tipo de discriminación, acoso, represalia y falta de respeto o falta profesionalismo basado en la percepción de que alguien posee alguna de las características indicadas anteriormente o está relacionado con alguien que posee o se cree que posee alguna de estas características.

Cualquier conducta incompatible con esta política está prohibida y puede ser ilegal. Una violación de esta política no implica que la conducta alcance una violación de la ley.

Prohibición de Acoso

Nuestra política de prohibición del acoso se aplica a todas las personas que participan en las operaciones de la Empresa. Esta política incluye el acoso de cualquier empleado, pasante no remunerado, voluntario, candidato, contratista, proveedor o cualquier otra persona que tenga una relación comercial, profesional o de servicio con la Empresa.

La prohibición del acoso establecida en esta política no se limita únicamente al acoso sexual sino que incluye todas las categorías mencionadas anteriormente.

A continuación se enumeran algunos ejemplos de las conductas que constituyen formas prohibidas de acoso y faltas de respeto o falta de profesionalismo:

El acoso puede ser:

- Verbal (bromas o comentarios despectivos, epítetos, insultos, insinuaciones no deseadas, comentarios, mensajes, publicaciones en redes sociales, cualquier comunicación a través de cualquier tipo de medio electrónico que constituya acoso o discriminación)
- Visual (exhibición de material escrito o gráfico, carteles, fotografías, material digital o gestos despectivos o de contenido sexual)
- Físico (agresión, contacto físico no deseado u obstaculización intencional del movimiento habitual)
- Actos amenazantes, intimidatorios u hostiles
- Estereotipos negativos

A continuación se incluyen algunos comportamientos que pueden constituir violaciones de esta política:

- Hacer comentarios, chistes o insinuaciones con connotación sexual u ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- Molestar, hacer *bullying*, burlarse o realizar comentarios despectivos acerca de la edad, raza, orientación sexual, incapacidad o género de una persona.
- Publicar, difundir o exhibir objetos materiales, escritos, mensajes de texto, contenido online o de redes sociales con contenido sexual u obsceno.
- Acosar en razón del género, incluido el acoso por parte de una persona del mismo sexo que la víctima.

Asimismo, no se tolera ninguna conducta abusiva. Se entiende por conducta abusiva toda conducta malintencionada de un empleador o empleado en el lugar de trabajo, que una persona razonable consideraría hostil, ofensiva y no relacionada con intereses comerciales legítimos del empleador.

Prohibición de Discriminación

No discriminamos en cuanto a oportunidades o prácticas de empleo por razón de las características protegida. Nos comprometemos a cumplir todas las normas aplicables que exigen igualdad de oportunidades en el empleo. Se prohíbe terminantemente toda discriminación ilegal contra candidatos, empleados o pasantes ad honorem por parte de nuestros empleados.

Esta política rige todos los aspectos del empleo, incluida la contratación, ascenso, asignación de trabajos, remuneración, disciplina, acceso a beneficios, capacitación, desvinculación y cualquier otro aspecto relativo al empleo.

Prohibición de Represalias

Además, se prohíbe a los supervisores, gerentes, compañeros de trabajo y terceros, incluidos proveedores y clientes, tomar represalias contra un empleado por presentar una denuncia de acoso, discriminación, represalias, conducta abusiva o por haber participado de una investigación, procedimiento o audiencia como resultado de una denuncia de este tipo. Las represalias constituyen una grave violación de esta política.

Procedimiento para la Presentación de Denuncias

Todos los empleados son responsables de crear y mantener un ambiente laboral positivo. Si considera que ha sido víctima de discriminación, acoso, represalias, o si ha sido testigo de un caso de discriminación, acoso o represalia que constituye una violación de nuestra política, es importante que tome medidas para abordar el tema de inmediato para que las denuncias se puedan resolver a la brevedad y de manera justa.

En primer lugar, si se siente cómodo, hable con la persona cuyo comportamiento le molesta y pídele que cese en su conducta. De todos modos, es esencial denunciar cualquier hecho de discriminación, acoso o represalias directamente a su Supervisor o a cualquier miembro de la gerencia o de Recursos Humanos a la mayor brevedad posible después del incidente. Brinde el mayor detalle posible acerca del incidente.

Los supervisores tienen la obligación de informar a cualquiera de sus supervisores de cualquier incidente o queja de discriminación, acoso o represalias que se les presente o que sepan o deban haber sabido que ocurrió.

Una persona calificada llevará a cabo una investigación exhaustiva, justa y objetiva a la brevedad. Además, la investigación se documentará para garantizar que avance razonablemente. La investigación podrá incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, en la medida de lo necesario, con las personas que hayan sido testigos de la supuesta conducta o que tengan otros conocimientos relevantes. Se llegará a una conclusión razonable en función de las pruebas recabadas y la denuncia se cerrará en tiempo y forma.

Al concluir la investigación, en los casos en que corresponda, se tomarán las medidas correctivas necesarias para eliminar la discriminación, el acoso, el acoso sexual o las represalias. Entre otras cosas, las medidas correctivas pueden incluir capacitación, terapia, reasignación y/o medidas disciplinarias, incluido el despido. También se tomarán las medidas necesarias para evitar conductas futuras.

Siempre que sea posible, la investigación de una denuncia y cualquier medida posterior adoptada a raíz de la denuncia se llevarán a cabo en un clima de confidencialidad. La confidencialidad se mantendrá durante todo el proceso de investigación, siempre que esto sea compatible con una investigación adecuada y con la adopción de medidas correctivas apropiadas. Los empleados que hayan presentado una denuncia deberán presentar una nueva denuncia de inmediato si el acoso se reitera. Nada en este procedimiento de queja tiene la intención de interferir con su derecho a comunicarse o trabajar con otros para alterar los términos y condiciones de su empleo, incluida la discusión de sus condiciones de trabajo o cualquier otro derecho protegido por la NLRA.

También pueden presentar una denuncia ante la autoridad federal o estatal a cargo de la investigación o resolución de las denuncias. Las denuncias de discriminación, acoso o represalias se pueden presentar dentro de los tres años de ocurrido el hecho de acoso, discriminación o represalia ante el Departamento de Derechos Civiles de California ("CRD"). La función primordial del CRD es ser un investigador neutral de los hechos ocurridos y tratar de asesorar a las partes para que resuelvan la denuncia de común acuerdo. Puede contactarse con el CRD llamando al (800) 884-1684; o al (TTY) (800) 700-2320 si tiene problemas de audición; o puede visitar el sitio web del departamento en <https://calcivilrights.ca.gov/>. Los cursos de capacitación online sobre acoso sexual del departamento están disponibles en <https://calcivilrights.ca.gov/shpt/>. También puede presentar una denuncia por discriminación, acoso o represalias dentro de los 300 días de ocurrido el hecho ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("EEOC"), llamando al (800) 669-4000 o al (800) 669-6820 si tiene problemas de audición. Si desea información sobre las oficinas de EEOC, visite www.eeoc.gov.

Al firmar a continuación, certifico que recibí copia de la *Política de Prevención del Acoso, la Discriminación y las Represalias*. También certifico que leí y entiendo el contenido de la *Política para la Prevención de Acoso, Discriminación y Represalias*, y (tildar una) deseo ____ no deseo ____ discutir esta Política con mi Supervisor o con otro ejecutivo de la Empresa.

Nombre en letra de molde: _____

Firma del empleado: _____

Fecha: _____