Politica de Acoso Sexual*

Hostigamiento Ilegal

De acuerdo con la ley aplicable, la Compañía prohíbe el acoso sexual y todo acoso por motivos de raza, color, credo, religión, género (incluido el embarazo, parto, lactancia materna o afecciones médicas relacionadas), origen nacional, incluidos indocumentados, ascendencia, edad, estado físico o discapacidad mental, condición médica que incluye características genéticas, o cualquier información basada en antecedentes genéticos, estado de cuidado familiar, estado militar y de veterano, estado de ciudadanía, estado de inmigración, idioma primario, estado civil, orientación sexual, identidad de género o expresión de género donde La apariencia y el comportamiento relacionados con el género de la persona pueden no estar asociados estereotípicamente con el sexo asignado de la persona al nacer, o cualquier otra consideración ilegal por las leyes federales, estatales o locales. Esto también incluye la percepción de que cualquier persona tiene alguna de esas características o está asociada con una persona que tiene o se percibe que tiene alguna de esas características.

"Expresión de género" se refiere a la apariencia o comportamiento relacionado con el género de una persona, esté o no asociado estereotípicamente con el sexo de la persona al nacer. "Identidad de género" significa la identificación de una persona como hombre, mujer, un género diferente del sexo de la persona al nacer o transgénero. "Sexo" incluye, pero no se limita a, embarazo, parto, lactancia materna y cualquier afección médica relacionada, e identidad y expresión de género. "Estereotipo sexual" significa una suposición sobre la apariencia o el comportamiento de una persona, o sobre la capacidad o incapacidad de una persona para realizar ciertos tipos de trabajo basados en un mito, expectativa social o generalización sobre el sexo de la persona. "Transgénero" se refiere a una persona cuya identidad de género difiere del sexo de la persona al nacer. Una persona transgénero puede o no tener una expresión de género que sea diferente de las expectativas sociales del sexo asignado al nacer. Una persona transgénero puede o no identificarse como "transexual".

Todo tal acoso es ilegal y no será tolerado. La Compañía se compromete a tomar todas las medidas razonables para evitar que ocurra el acoso.

COMPLIANCE TRAINING GROUP™

Hostigamiento Prohibido Definido

El acoso ilegal debido a cualquier característica protegida incluye, pero no se limita a:

- Conducta verbal, como epítetos, comentarios despectivos, insultos o avances sexuales, invitaciones o comentarios no deseados.
- Conducta visual como carteles despectivos, fotografías, dibujos animados, dibujos o gestos.
- Conducta física como tocar de forma no deseada, bloquear el movimiento normal o interferir con el trabajo dirigido a usted debido a su sexo o cualquier otra base protegida.
- Amenazas y demandas de someterse a solicitudes sexuales para conservar su trabajo o evitar alguna otra pérdida, y ofertas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- Represalias por oponerse, denunciar o amenazar con denunciar acoso, o por participar en una investigación, procedimiento o audiencia realizada por una agencia de investigación.
- “Conducta abusiva” se define como una conducta verbal o física hecha con malicia y sin un propósito comercial legítimo que una persona razonable consideraría hostil, ofensiva, humillante, amenazadora o intimidatoria.

Dicha conducta constituye hostigamiento cuando (1) la sumisión a la conducta se hace ya sea una condición explícita o implícita de empleo; (2) la presentación o el rechazo de la conducta se utiliza como base para una decisión de empleo; o (3) el acoso se lleva a cabo para sabotear, socavar o interferir con el desempeño laboral de un empleado o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. La conducta de acoso sexual incluye la conducta no deseada, como las solicitudes de favores sexuales, conversaciones que contienen comentarios sexuales y avances sexuales no deseados.

Copyright © 2019 Compliance Training Group

El acoso prohibido no se limita necesariamente a la pérdida de un empleo o algún otro beneficio económico. El acoso prohibido que perjudica su capacidad de trabajo o bienestar emocional en el trabajo viola esta política y no será tolerado.

El procedimiento de reporte de la compañía

Nuestro procedimiento de informe proporciona una investigación inmediata, exhaustiva y objetiva de cualquier reclamo de acoso, la acción disciplinaria apropiada contra uno que se haya encontrado involucrado en el acoso prohibido y los recursos adecuados para cualquier empleado sujeto al acoso. Un empleado puede tener un reclamo de acoso, incluso si él o ella no ha perdido un trabajo o algún beneficio económico.

Si algún empleado cree que ha sido acosado en el trabajo, o tiene conocimiento del acoso de otros, el empleado debe proporcionar un informe escrito o verbal a su supervisor, a cualquier otro gerente o para [**insertar el nombre y la posición de persona de contacto apropiada**], tan pronto como sea posible. El informe debe incluir detalles del (los) incidente (s), los nombres de las personas involucradas, los nombres de cualquier testigo, citas directas cuando sea relevante y cualquier evidencia documental (notas, fotos, caricaturas, etc.). Los gerentes que reciben quejas o que observan una conducta de acoso deben informar a <**Contacto para asuntos de políticas**> inmediatamente. <**Nombre de la compañía**> enfatiza que no se requiere que un empleado se queje primero con su supervisor si ese supervisor es la persona que está acosando al empleado. Todos los incidentes de hostigamiento que se reporten serán investigados. La Compañía se esforzará por proteger la privacidad y la confidencialidad de todas las partes involucradas en la medida de lo posible, de manera consistente con una investigación exhaustiva.

Si la Compañía determina que ha ocurrido un hostigamiento, tomará medidas correctivas acordes con las circunstancias. También se tomarán las medidas adecuadas para disuadir cualquier hostigamiento futuro. Si se justifica una queja de acoso, se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas, hasta e incluyendo el alta.

Protección contra represalias

La ley aplicable también prohíbe las represalias contra cualquier empleado por parte de cualquier persona por informar, presentar, declarar, ayudar o participar de cualquier manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia realizada por la Compañía o una agencia federal o estatal de aplicación de la ley. Los empleados deben informar cualquier represalia a un supervisor, a cualquier gerente, o a [insertar el nombre del contacto apropiado]. Cualquier queja se investigará de forma objetiva y exhaustiva de acuerdo con el procedimiento de investigación descrito anteriormente. Si se confirma un informe de represalia, se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas, hasta e incluyendo el despido.

COMPLIANCE TRAINING GROUP℠

Responsabilidad por acoso

Cualquier empleado, incluido cualquier supervisor o gerente, que se encuentre involucrado en un acoso ilegal está sujeto a una acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido del empleo. Un empleado que se involucra en acoso puede ser considerado personalmente responsable por daños monetarios, en caso de que se presente una demanda.

Información adicional sobre la aplicación

Los empleados también deben saber que la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y [**inserte el nombre de la agencia estatal correspondiente**] investigan las quejas de acoso en el empleo. Los empleados que creen que han sido acosados pueden presentar una queja ante cualquiera de estas agencias. Tanto la EEOC como [**inserte el nombre de la agencia estatal correspondiente**] sirven como buscadores de hechos neutrales e intentan ayudar a las partes a resolver las disputas voluntariamente. Puede comunicarse con la oficina más cercana de la EEOC o [**inserte el nombre de la agencia estatal correspondiente**] como se indica en el directorio telefónico.

** Esta es solo una muestra de política y no constituye y no sustituye la consulta con un asesor legal. La ley en esta área cambia constantemente y debe ser revisada antes de implementar cualquier política al respecto. Esta política de muestra no debe implementarse ni ejecutarse, excepto con el consejo de un abogado.*

Compliance Training Group
800.591.9741
www.ComplianceTrainingGroup.com

Copyright © 2019 Compliance Training Group