

POLÍTICA EN CONTRA DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN, INTIMIDACIÓN Y REPRESALIAS; PROCEDIMIENTO DE QUEJAS E INVESTIGACIÓN

Propósito

Norms Restaurants está comprometido a proveer un ambiente de trabajo en el cual todos los individuos son tratados con respeto y dignidad. Este compromiso incluye un ambiente laboral libre de acoso, discriminación en cualquier fase de la relación de empleo (conforme se ha detallado en la Política de Empleo Equitativo de este Manual), y/o cualquier otra conducta no profesional, tal como comportamiento intimidante. También incluye un ambiente laboral libre de represalias por haber reportado comportamientos de acoso, discriminación o por haber participado en una investigación de una queja de acoso, discriminación u otro tipo de conducta no profesional. El acoso, discriminación, intimidación y/o represalias no serán tolerados.

Acoso no será tolerado

Norms Restaurants está comprometido en proveer un sitio laboral libre de formas de acoso verbal, físico y visual para que todos puedan trabajar en un ambiente productivo, respetuoso y profesional. El acoso en el trabajo que se haya basado en raza (incluyendo rasgos asociados históricamente con raza, incluyendo, pero no limitándose a textura de cabello y estilo de peinado de protección), color, origen nacional (incluyendo características físicas, culturales o lingüísticas, matrimonio o asociación con personas de un grupo de origen nacional, afiliación tribal, miembros en asociación con una organización identificada con o buscando promover los intereses de un grupo de origen nacional, nombre asociado con un grupo de origen nacional, acento, uso de lenguaje, estatus migratorio, ciudadanía, posesión de una licencia de manejo emitida a personas que no pueden comprobar su presencia legal dentro de los Estados Unidos y otras definiciones establecidas dentro de las Leyes Estatales de California u otro estado), ascendencia, credo, religión, credo religioso (incluyendo vestimenta y practicas de aseo religioso), edad, ciudadanía, estatus de veterano y/o militar, sexo (incluyendo embarazo, parto, lactancia o condiciones médicas relacionadas), orientación sexual, género, identidad de género (incluyendo estatus transgénero), expresión de género, transición de género o percepción de transición de género, estatus marital o estatus de asociación/unión civil, discapacidad física o mental (actual o percibida), condición médica (incluyendo cancer y características genéticas), información genética, permisos de ausencia médica protegidos (solicitados o aprobados bajo la Ley de Permiso de Ausencia Médico Familiar o la Ley de Derechos Familiares de California), estatus de

víctima de violencia doméstica, afiliación política, posesión de una licencia de manejo no documentada u otra base prohibida por leyes federales, estatales o locales aplicables, está estrictamente prohibido.

Norms Restaurants no tolerará el acoso basado en cualquiera de los estatus protegidos por cualquier individuo en el lugar de trabajo – gerentes, compañeros de trabajo, o no empleados (incluyendo solicitantes, clientes, vendedores, contratistas independientes, voluntarios y cualquier otra persona quien conduzca negocios con Norms Restaurants). Además, esta política se extiende a conductas en conexión al trabajo de un empleado, inclusive cuando la conducta tome lugar fuera de las premisas de Norms Restaurants, tal como un viaje de negocios o función social relacionada con negocios. Los empleados que violen dicha política estarán sujetos a acciones disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación de empleo. Un empleado que viole esta política también podrá estar expuestos personalmente por su conducta de acoso.

¿Qué se considera como acoso prohibido?

Ejemplos de acoso prohibido pueden incluir, pero no se limitan a:

- Publicación o distribución de pósters, símbolos, caricaturas, dibujos, imágenes por computadora, o correos electrónicos que demuestren a dichos grupos protegidos de manera derogatoria;
- Conducta verbal, incluyendo hacer o usar comentarios derogatorios, epítetos, calumnias, insultos, burlas y bromas hacia dichos grupos; y
- Amenazas físicas a otra persona, bloquear el paso a otra persona, o hacer contacto físico de manera no bienvenida.
- El acoso sexual es una forma prohibida de acoso que garantiza atención particular. Se define generalmente como avances no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales o conducta física, verbal o física de naturaleza sexual cuando:
- El sometimiento a dicha conducta sea un término o condición explícita o implícita de empleo.
- El sometimiento o rechazo de dicha conducta afecte oportunidades de empleo.
- La conducta interfiera con el trabajo de un empleado o cree un ambiente laboral hostil, intimidante u ofensivo.

El acoso sexual incluye acosos basados en el género, identidad de género o expresión de género de una persona, o acoso basado en embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas. También incluye el acoso a otra persona del mismo género como acosador. El acoso sexual no necesita estar motivado por el deseo sexual y puede

incluir situaciones donde comenzó como una relación recíproca, pero dejó de serlo posteriormente.

Ejemplos de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a, los siguientes tipos de comportamiento:

- Avances sexuales no bienvenidos, como solicitudes de citas o proposiciones de favores sexuales;
- Atención romántica unilateral excesiva, en forma de solicitud de citas, cartas amorosas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o regalos;
- Ofertas o condicionamiento de beneficios de empleo, como aumentos, promociones o tarea laboral especial a cambio de favores sexuales;
- Tomar o amenazas de represalias, o cambio en expectativas de desempeño después de que el empleado haya rechazado el avance sexual;
- Conducta física o visual, como miradas lascivas, hacer gestos sexuales, o demostración de objetos sexualmente sugestivos, imágenes, caricaturas, calendarios o pósters en el sitio de trabajo;
- Conducta verbal, como hacer o usar comentarios derogatorios, epítetos, calumnias, bromas y chistes de naturaleza sexual;
- Comentarios gráficos o escritos (incluyendo correos electrónicos u otro tipo de documentos electrónicos) sobre la vida sexual o cuerpo de un individuo;
- Palabras sexualmente degradantes usadas para describir a un individuo;
- Cartas, correos electrónicos o invitaciones sugestivas u obscenas;
- Contacto físico no bienvenido, incluyendo palmadas, abrazos, toques, roces, masaje de hombros, asalto o impedir/bloquear movimientos; y
- Conducta o comentarios consistentemente enfocados en un género, inclusive si el contenido no es sexual.

Esta política también se viola si un solicitante o empleado es despedido, se le niega empleo o rechaza otro tipo de beneficios de empleo debido a que el solicitante o empleado han rechazado otorgar favores sexuales, se han quejado sobre acoso o han ayudado en una investigación de acoso.

Norms Restaurants está comprometido a tomar pasos razonables para prevenir el acoso de ocurrir y tomará acciones inmediatas y apropiadas cuando sepamos que un acoso prohibido ha ocurrido. Sin embargo, para hacerlo necesitamos la cooperación de todos los solicitantes y empleados en todos niveles.

¿Qué hacer si discriminación o acoso prohibido ocurre?

Cualquier empleado o solicitante quien experimente o sea testigo de comportamiento de acoso por un compañero de trabajo (quien no sea un supervisor o gerente) es alentado a decir inmediatamente al individuo ofensor que el comportamiento es inapropiado y que debe detenerse, si se siente cómodo al decirlo. Sin embargo, si un solicitante o empleado cree que él o ella está siendo víctima de acoso (o es testigo del acoso de otra persona) y no se siente cómodo(a) al acercarse al individuo, el solicitante o empleado debería inmediatamente reportar el comportamiento a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos (562) 804-4485 ext. 107.

Si el individuo que ha participado en el acoso o conducta inapropiada es su supervisor directo o gerente, u otro supervisor o gerente o empleado de alto nivel del individuo, con quien no se reporta, usted deberá reportarlo inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos a (562) 804-4485 ext. 107. Adicionalmente, cualquier empleado en el nivel de supervisión, dentro de una posición de supervisor, gerente o estatus más alto que falle en reportar acoso o discriminación observada o potencial al Vicepresidente de Recursos Humanos será considerado como en violación de la política, y podrá estar sujeto a acciones disciplinarias por fallo de reportar la situación.

Norms Restaurants Investigará

Norms Restaurants investigará todo reclamo de discriminación o acoso pronto y de manera justa, oportuna y exhaustiva. Inclusive en presencia de una queja formal, Norms Restaurants podrá iniciar una investigación donde se tenga razón para creer ha ocurrido una conducta que viola esta política. Además, inclusive donde la queja comunique una solicitud para retirar su queja formal inicial, Norms Restaurants continuará la investigación para asegurar que el sitio laboral está libre de discriminación, acoso y retaliación. Quejas anónimas también serán investigadas. El método dependerá de los detalles provistos dentro de la queja anónima. Si la queja es lo suficientemente detallada, la investigación podrá proceder de la misma manera que como cualquier otra queja. Si la información es generalizada, Norms Restaurants podrá necesitar hacer una asesoría ambiental o encuesta para intentar determinar si ha ocurrido cualquier tipo de mala conducta.

Las quejas de discriminación o acoso serán tratadas con sensibilidad, discreción y confidencialidad al mayor grado permitido por las circunstancias y la ley. Generalmente, significa que las alegaciones de discriminación o acoso serán compartidas únicamente con aquellos que necesiten saber para que Norms Restaurants puedan conducir una investigación efectiva. Al grado posible, la confidencialidad y privacidad de los empleados será respetada durante la investigación, se harán esfuerzos para evitar invasiones a su privacidad o publicidad no deseada. Sin embargo, en ocasiones donde la conducta prohibida generalmente requiere una investigación a través de la cual

algunos detalles de las acusaciones podrán darse a conocer a otras personas.

Norms Restaurants tiene el interés de proteger la integridad de sus investigaciones. En cada investigación, Norms Restaurants tiene un fuerte deseo de proteger a los testigos de acoso, discriminación, intimidación y represalias, para poder mantener la evidencia de ser destruida, para asegurar que el testimonio no sea fabricado y prevenir obstrucciones. Norms Restaurants determinará caso por caso, si los intereses justifican una solicitud de confidencialidad y le recomendará a los empleados si será el caso. Si en un caso en particular, Norms Restaurants impone razonablemente una solicitud de confidencialidad y usted no mantiene dicha confidencialidad, usted estará sujeto a acciones disciplinarias hasta e incluyendo la terminación inmediata.

El empleado que levante la queja, usualmente solicitará proveer la mayor cantidad de detalles como sea posible, tal como fecha(s), ubicación, nombres de testigos, o información sobre los posibles acosadores o personas quienes hayan participado en la conducta que de otra forma está prohibida mediante esta política. Las personas con información relevante serán entrevistadas. Durante la investigación, se podrán tomar pasos cuando sea apropiado, para minimizar el contacto entre el empleado que levanta la queja y el supuesto acosados. Dichas acciones podrán incluir cambios de horario, transferencias temporales o permiso de ausencia por investigación, usualmente para el supuesto acosador. Después de haberse completado la investigación, Norms Restaurants compartirá sus conclusiones con el empleado que ha levantado la queja, el supuesto acosador y de ser apropiado otros empleados quienes hayan estado involucrados en el incidente.

Si Norms Restaurants concluye que ha existido una violación a su política de anti-discriminación y acoso, una acción remedial pronta y efectiva entrará en efecto. Esto puede incluir acciones disciplinarias para el acosador o personas que hayan participado en la conducta prohibida y otras acciones para poder remediar los efectos del acoso o discriminación y prevenir otros casos de acoso o discriminación.

No se tolerarán las represalias

Las represalias están estrictamente prohibidas y no se tomarán acciones en contra de cualquier empleado que en buena fe reporte o ayude a reportar sospechas de violaciones de esta política o quien coopere en investigaciones o procedimientos que emerjan de la violación de esta política. Empleados deberán reportar cualquier retaliación percibida o sospechada a su supervisor o Recursos Humanos inmediatamente.

Ejemplos de represalias bajo esta política incluyen pero no se limitan a: demociones, suspensión, reducción de pago, rechazo de un incremento salarial por mérito, fallo en contratación o consideración a contratación, refutar promoción o consideración de promoción por haber reportado la violación de esta política, acosar a otro empleado por haber enviado una queja, rechazo de oportunidades de empleo debido a que ha levantado una queja o que ha cooperado en una investigación, cambio de tareas laborales por haber indentificado el acoso u otras formas de discriminación dentro del sitio laboral, tratar a las personas de manera diferente, tal como negar acomodaciones,