Harassment, Discrimination and Retaliation Prevention Policy - Spanish

Prevención del acoso la discriminación y las represalias

La _____ es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. La Empresa tiene el compromiso de ofrecer un ambiente de trabajo libre de acoso, discriminación, represalias y conductas irrespetuosas o poco profesionales basadas en las siguientes características:

- Raza;
- Religión (incluidas las prácticas de arreglo personal y vestimenta religiosa);
- Color;
- Sexo/género (incluidos el embarazo, el parto, la lactancia materna o los problemas médicos relacionados), estereotipo sexual, identidad de género/expresión de género/transgénero (ya sea que esté en la etapa de transición o ya haya terminado la transición) y orientación sexual;
- País de origen;
- Ascendencia;
- Discapacidad física o mental;
- Problemas médicos;
- Información/características genéticas;
- Estado civil/Condición de pareja de hecho inscrita;
- Edad (40 y más);
- Orientación sexual;
- Toma de decisiones relativas a la salud reproductiva;
- Condición de militar o veterano;
- Consumo de cannabis/marihuana fuera del lugar del trabajo cuando el empleado no está trabajando; y • Cualquier otra forma de acoso considerada ilegal según las leyes, ordenanzas o reglamentaciones locales, estatales o federales.

La empresa también prohíbe todo tipo de discriminación, acoso o conducta irrespetuosa o poco profesional basada en la percepción de que alguien posee alguna de estas características o está relacionado con alguien que posee o se cree que posee alguna de estas características.

Además, la Empresa prohíbe que se tomen represalias contra una persona que presentó una denuncia de discriminación o acoso o que participó en alguna investigación en el trabajo.

Todas estas conductas violan la política de la Empresa.

Prevención del acoso

La política de la Empresa que prohíbe el acoso aplica a todas las personas que participan en las actividades de la Empresa. La Empresa prohíbe todo tipo de acoso y conductas irrespetuosas o poco profesionales por parte de cualquier empleado de la Empresa, incluidos los supervisores, gerentes y compañeros de trabajo. La política contra el acoso de la Empresa también se aplica a los proveedores, clientes, contratistas independientes, aprendices ad honórem, personas que brindan servicios en virtud de un contrato y otras personas con quienes usted tenga contacto durante su trabajo.
A continuación, se enumeran algunos ejemplos de las conductas que constituyen formas prohibidas de acoso, conductas poco profesionales o irrespetuosas:

- Manifestaciones orales tales como epítetos, chistes o comentarios despectivos, insultos o insinuaciones, invitaciones, comentarios, publicaciones o mensajes sexuales no deseados;
- Manifestaciones visuales tales como carteles, fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos o con contenido sexual;

Harassment, Discrimination and Retaliation Prevention Policy - Spanish

- Conductas físicas tales como agresiones, caricias no deseadas, obstaculizar el movimiento normal o interferir con el trabajo por causa de sexo, raza o cualquier otra categoría protegida;
- Amenazas y exigencias de acceder a un pedido sexual o insinuación sexual como condición para mantener el puesto de trabajo o para evitar la pérdida de ofertas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales; • Represalia por denunciar o amenazar con denunciar un acoso; y
- Comunicación por un medio electrónico de cualquier tipo que incluya cualquier conducta prohibida por las leyes estatales o federales o por una política de la Empresa.

No es necesario que el acoso sexual sea motivado por un deseo sexual para que se lo considere ilegal o una violación a esta política. Por ejemplo, cualquier acto hostil hacia un empleado o empleada debido a su género puede constituir un acoso sexual, sin importar si el trato está motivado o no por un deseo sexual.

El acoso prohibido no comprende solo al acoso sexual sino a todo tipo de acoso basado en una categoría protegida.

Política contra la discriminación

La Empresa se compromete a cumplir todas las normas pertinentes que exigen igualdad de oportunidades en el empleo. Este compromiso se aplica a todas las personas que participan en las operaciones de la Empresa. La Empresa prohíbe la discriminación ilegal contra cualquier aspirante o candidato, empleado o aprendiz ad honórem por parte de cualquier empleado de la Empresa, incluidos los supervisores y los compañeros de trabajo.

Se prohíbe cualquier tipo de diferencia salarial entre empleados del sexo opuesto y entre empleados de distintas razas o etnias que realicen una tarea sustancialmente similar, según se establece en la Ley de Pagos Justos de California (*California Fair Pay Act*) y en la ley federal. Las diferencias salariales serán válidas en determinadas situaciones contempladas por la ley. No se tomarán represalias contra los empleados por hacer preguntas o discutir sobre su salario. Sin embargo, la Empresa no está obligada a revelar los salarios de los demás empleados.

Política contra represalias

La Empresa no tomará represalias en su contra por presentar una denuncia o participar en una investigación laboral o procedimiento de denuncia, y no tolerará ni permitirá que tomen represalias los gerentes, empleados o compañeros de trabajo.

Adaptaciones razonables

El hecho de no realizar las adaptaciones necesarias para permitir que se lleven a cabo prácticas religiosas o para posibilitar la contratación de personas calificadas con alguna discapacidad también constituye discriminación, salvo que dichas adaptaciones representen una carga excesiva.

Con el objeto de cumplir con las leyes vigentes que garantizan la igualdad de oportunidades laborales a toda persona discapacitada calificada, la Empresa hará las adaptaciones razonables en respuesta a las discapacidades físicas o mentales de los empleados o aspirantes calificados discapacitados, salvo que esto represente una carga excesiva.
Todo aspirante, candidato o empleado que considere que necesita algún tipo de adaptación para poder cumplir con las funciones esenciales de su puesto deberá comunicarse con y discutir la necesidad de realizar una adaptación. La Empresa pondrá en marcha un proceso interactivo con el empleado para identificar las posibles adaptaciones, si las hay, que ayuden al aspirante o al empleado a realizar el trabajo.

El aspirante o candidato, empleado o aprendiz ad honórem que requiere una adaptación debido a una creencia o práctica religiosa (incluidas las prácticas de arreglo personal y la vestimenta religiosa, como las prendas o peinados religiosos) también debe comunicarse con y comentarle la necesidad de realizar una adaptación. Si la adaptación es razonable y no representa una carga excesiva, la Empresa procederá a realizar la adaptación.

Harassment, Discrimination and Retaliation Prevention Policy - Spanish

La Empresa no tomará represalias en su contra por solicitar una adaptación razonable y no tolerará o permitirá con su conocimiento que tomen represalias los gerentes, empleados o compañeros de trabajo.

Procedimiento para la presentación de denuncias

Si considera que fue víctima de acoso, discriminación, represalias u otras conductas prohibidas, cuanto antes después del incidente, presente la denuncia a su supervisor o a: puede presentar su denuncia a cualquiera de estas personas. Si necesita ayuda con la denuncia o si prefiere hacer la denuncia personalmente, contacte al
Suministre todos los detalles que conozca del incidente o incidentes, los nombres de las personas involucradas y los nombres de los posibles testigos. Lo ideal sería realizar la denuncia por escrito, pero no es obligatorio.
La Empresa alienta a todas las personas a denunciar cualquier caso de acoso, discriminación, represalia o conducta prohibida por la presente política de inmediato para poder resolver las denuncias de modo rápido y justo.
También debe saber que la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y el Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) investigan y llevan a juicio todas las denuncias de acoso, discriminación y represalias en el empleo. Si considera que ha sido víctima de acoso o discriminación o que ha sufrido represalias por resistirse, denunciar o participar en una investigación de acoso o discriminación, tiene derecho a presentar una denuncia ante la agencia correspondiente. Para encontrar la oficina más cercana a su zona, visite los sitios web de las agencias en calcivilrights.ca.gov y www.eeoc.gov.

Los supervisores deberán remitir todas las denuncias de acoso, discriminación, represalias o de otras conductas prohibidas al de la Empresa para que la Empresa pueda resolver la denuncia.

Los Gerentes de RR.HH., otros empleados de recursos humanos y cualquier empleado adulto con contacto directo o supervisión directa de empleados menores de edad en el trabajo tienen la obligación de denunciar y están capacitados para identificar casos de abuso y abandono de menores.

Cuando la Empresa reciba alguna acusación de conducta indebida, iniciará de inmediato una investigación justa, oportuna y objetiva de esta acusación de acuerdo con todos los requisitos legales. La Empresa llegará a conclusiones razonables según las pruebas reunidas.

La Empresa mantendrá la confidencialidad de la información en la medida de lo posible. Sin embargo, la Empresa no podrá prometer absoluta confidencialidad. El empleador tiene el deber de investigar y tomar medidas correctivas, y para cumplir con esta obligación es posible que debe revelar la información a personas que tengan la necesidad de conocerla.
Las denuncias:

- se responderán de manera oportuna
- serán confidenciales en la medida de lo posible
- serán investigadas de forma imparcial y oportuna por personal calificado
- serán documentadas y se hará un seguimiento para que tengan un progreso razonable
- recibirán distintas opciones que permitan tomar medidas correctivas y su resolución
- se cerrarán de forma oportuna

Si la Empresa determina que existió acoso, discriminación, represalia u otra conducta prohibida, tomará medidas correctivas apropiadas y efectivas acordes a las circunstancias del caso. La empresa también tomará medidas apropiadas para desalentar estas conductas indebidas en el futuro.

Todos los empleados que la Empresa determine que han cometido un acoso, discriminación, represalia u otra conducta prohibida por la Empresa serán objeto de las sanciones disciplinarias correspondientes, que podrán incluir el despido. Los empleados también deben entender que, si cometen un acto de acoso ilegal, pueden ser declarados personalmente responsables de esa conducta indebida.

Confirmation of Receipt of Harassment, Discrimination and Retaliation Prevention Policy - Spanish

Acuse de recibo Prevención del acoso la discriminación y las represalias

He recibido una copia de la política para la Prevención del acoso, la discriminación y las represalias. Entiendo y acepto que tengo la responsabilidad de leer y familiarizarme con esta política.

Entiendo que la Empresa se compromete a brindar un ambiente de trabajo libre de acoso, discriminación y represalias. Mi firma certifica que entiendo que debo cumplir y respetar las normas y requisitos que se describen en esta política.

_____ _____

Nombre Del Empleado Fecha

_____

Firma Del Empleado