



Política de igualdad de empleo

Operamos sobre la base del respeto mutuo y estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso ilegal y discriminación. El acoso y la discriminación, en el trabajo o fuera de él, de sus compañeros de trabajo, proveedores externos, voluntarios y clientes está estrictamente prohibido. La Comunidad prohíbe cualquier forma de acoso ilegal o discriminación basada en una clase protegida.

Las clases protegidas incluyen aquellas protegidas por la ley aplicable, pero no se limitan a la raza, el color, la religión, el origen nacional, la edad, el género, el embarazo, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la información genética, el estado civil, la discapacidad física para incluir la obesidad, la discapacidad sensorial o mental, el estado de hepatitis C o VIH / SIDA, el estado de veterano y militar dado de baja honorablemente, el uso de un animal de servicio, víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ciudadanía y estatus migratorio, peinado o cualquier otro factor prohibido por la ley.

Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

La Comunidad es un empleador con igualdad de oportunidades y se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de prácticas verbales, físicas, visuales y cualquier otra forma de prácticas discriminatorias, incluido el acoso, para que todos puedan trabajar, en un entorno productivo, respetuoso y profesional. No tomamos decisiones de empleo basadas en la pertenencia a una clase protegida o cualquier otro factor prohibido por la ley.

El acoso y la discriminación no serán tolerados

Los empleados que violen esta política contra el acoso y la no discriminación están sujetos a disciplina, hasta e incluyendo un posible despido. La Comunidad espera que el cumplimiento de esta política en cualquier momento mientras trabaja o representa a la Comunidad, esto incluye entornos relacionados con el trabajo fuera del lugar de trabajo, como viajes de negocios o eventos sociales relacionados con los negocios.

Esta política se aplica a todos los solicitantes de empleo y empleados, así como a los proveedores, clientes, voluntarios u otras personas comprometidas con la Comunidad.

Represalias por reclamos de acoso y discriminación prohibidos

La Comunidad fomenta la denuncia de todos los incidentes percibidos de discriminación o acoso. No se permiten represalias contra nadie por presentar una queja de buena fe o



cooperar con una investigación. No se puede imponer ninguna pérdida de beneficios, dificultades, sanciones monetarias o de otro tipo a un empleado como castigo por buena fe:

- presentar o responder a una queja de buena fe de discriminación o acoso.
- proporcionar información o actuar como testigo en la investigación de una denuncia; o
- sirviendo como investigador.

Cualquier persona que presente una queja de buena fe de acoso será tratada con cortesía. La presentación de dicha queja no se utilizará contra el empleado ni tendrá un impacto adverso en el estado laboral del individuo.

Cualquier empleado que se involucre en acoso, discriminación ilegal o represalias será disciplinado adecuadamente, hasta e incluyendo el despido.

Qué es la discriminación y el acoso

La discriminación ocurre cuando el empleador trata a una persona injustamente en función de su pertenencia real o percibida a una clase protegida de manera injusta en lugar de basarse en su mérito individual. Esto incluye, entre otros, contratar, despedir, promover, disciplinar, programar, capacitar, evaluar o compensar.

El acoso es una conducta no deseada, incluida la conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a su pertenencia a clase protegida real o percibida o cualquier otra característica protegida por la ley. Los ejemplos incluyen, entre otros, intimidación, insultos, comentarios y conducta física. El acoso sigue estando prohibido incluso si ocurre entre personas que comparten la misma clase protegida.

Un ambiente de trabajo hostil es cuando la conducta de acoso tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo. Los ejemplos pueden incluir, pero no se limitan a:

Fecha de revisión: 27/05/2022

Aprobado por la Junta de
SGT/LHRC

Fecha de aprobación:
06/08/2022



- Dibujos animados u otras exhibiciones visuales de objetos, imágenes o carteles que representen a dichos grupos protegidos de manera despectiva.
- Conducta verbal, incluyendo hacer o usar comentarios despectivos, epítetos, insultos y bromas hacia tales grupos o individuos protegidos.
- Agresión física o acecho.
- Falta de voluntad para trabajar con un individuo.
- Gestos físicos que podrían considerarse obscenos o despectivos para una clase protegida.

La conducta se vuelve ilegal cuando:

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

Las leyes contra la discriminación también prohíben el acoso contra las personas en represalia por presentar un cargo de discriminación, testificar o participar de alguna manera en una investigación, procedimiento o demanda bajo estas leyes; u oponerse a las prácticas de empleo que razonablemente creen que discriminan a las personas, en violación de estas leyes.

La conducta no tiene por qué cumplir el nivel de ilegalidad indicado anteriormente para violar la política comunitaria.

Acoso sexual

El acoso sexual es una forma específica de acoso discriminatorio. La ley aplicable reconoce dos tipos de acoso sexual

- A. El acoso "Quid pro quo" significa esto para eso, donde la sumisión o el rechazo del acoso se utiliza como base para las decisiones de empleo. Esto puede incluir



promesas de beneficios para los empleados, como aumentos, promociones y transferencias de puestos, etc., que están vinculados al cumplimiento de los avances sexuales.

- B. El "ambiente de trabajo hostil" resulta de una conducta que crea un ambiente de trabajo ofensivo y desagradable. Un ambiente de trabajo hostil puede ser creado por cualquier persona en el entorno de trabajo, incluidos gerentes, otros empleados, proveedores o clientes.

Ejemplos de acoso sexual expresamente prohibido incluyen:

- Insinuaciones sexuales que involucran a una persona de autoridad percibida.
- Insinuaciones sexuales no deseadas.
- Solicitudes de favores sexuales; y
- Cualquier otra conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual u ofensiva cuando:
- La conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo continuo.
- El rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo; o
- Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual no tiene que ser de naturaleza sexual e incluye el acoso basado en el género, la orientación sexual y la identidad de género de otra persona; o acoso basado en el embarazo, el parto y otras afecciones médicas relacionadas. También se considera acoso cuando la conducta prohibida se dirige a otro empleado del mismo sexo que el acosador.

Acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género

Los ejemplos de acoso basados en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona pueden incluir, entre otros:

- Hacer preguntas personales no deseadas sobre la orientación sexual, la identidad o expresión de género, el estado transgénero o el sexo asignado al nacer de una persona.



- Causar angustia intencionalmente al revelar el estado de la persona en contra de sus deseos.
- Usar nombres, insultos, chistes o terminología ofensivos sobre la orientación, identidad o expresión de una persona.
- Hacer un mal uso deliberado del nombre preferido de una persona, la forma de dirección o el pronombre relacionado con el género.

El acoso y la discriminación por motivos sexuales son ilegales según las leyes federales, estatales y locales.

Qué hacer si se produce acoso o discriminación

La Comunidad se ha comprometido a adoptar medidas razonables para evitar que se produzcan acoso y discriminación. Tomaremos medidas inmediatas y apropiadas cuando sepamos que se ha producido acoso o discriminación ilegal. Para hacer esto, sin embargo, necesitamos la cooperación de todos los empleados en todos los niveles.

Cada empleado es responsable de apoyar y adherirse a esta política. Los empleados nunca deben tolerar un comportamiento inapropiado. Si cree que ha sido objeto o testigo de acoso o discriminación ilegal, debe discutir de inmediato estas preocupaciones con su gerente o el Director Ejecutivo.

Cuando sea posible, la Comunidad alienta a las personas que creen que están siendo sometidas a tal conducta a declarar claramente su disgusto al delincuente y aconsejar al delincuente que su comportamiento no es bienvenido y solicitar que se detenga. A menudo, esta acción por sí sola puede resolver el problema.

La Comunidad entiende y permite que el individuo prefiera seguir adelante con el asunto a través de la presentación directa de informes a su gerente o al Director Ejecutivo.

Además, se solicita a todos los empleados (incluidos aquellos que no se sienten cómodos hablando con la persona infractora) que informen de inmediato las quejas o inquietudes para que se puedan tomar medidas rápidas.

Si el gerente inmediato de un empleado es el presunto perpetrador, el informe se puede hacer al Director Ejecutivo o al Presidente de la Junta.

Reporte cualquier comportamiento ofensivo, ya sea que dicho comportamiento esté dirigido hacia usted personalmente o a otros empleados de la Comunidad.



Los supervisores y gerentes que conocen o reciben informes de comportamiento ofensivo deben notificar de inmediato al Director Ejecutivo o al Presidente de la Junta para que se puedan tomar las medidas apropiadas. Todas las quejas serán investigadas de inmediato en la medida apropiada en las circunstancias.

Informar de incidentes o presentar quejas de acoso puede ser una experiencia personal difícil, pero permitir que el comportamiento o las actividades de acoso continúen puede crear una experiencia personal más difícil u otros resultados menos deseables. Se insta encarecidamente a los empleados a seguir este procedimiento. Sin embargo, presentar quejas de mala fe o maliciosamente falsas es un abuso de esta política y está prohibido.

Investigación de reclamos por acoso y discriminación

La Comunidad investigará pronta y exhaustivamente todas las denuncias de acoso y discriminación en la medida en que sea razonable y apropiado en la situación. Las quejas se manejarán con sensibilidad, discreción y confidencialidad en la medida permitida por las circunstancias y la ley. En general, esto significa que las denuncias de discriminación o acoso se comparten con aquellos que necesitan saber para que la Comunidad pueda llevar a cabo una investigación efectiva. Aunque involucramos solo a aquellos que son necesarios para la investigación, no podemos prometer una confidencialidad completa.

Si la Comunidad llega a la conclusión de que se ha producido un acoso o una discriminación ilícitos, se adoptarán medidas correctivas rápidas y eficaces. Esto puede incluir la disciplina del acosador y otras acciones para remediar los efectos del comportamiento y para prevenir un mayor acoso o discriminación. No se tomará ninguna medida contra ningún empleado que de buena fe presente una queja de acoso o discriminación o ayude en la investigación de dicha queja. Se insta a los empleados que creen que han sido objeto de represalias por haber denunciado inquietudes o participar en una investigación de una queja de acoso o discriminación a que notifiquen de inmediato al Director Ejecutivo para que sus inquietudes puedan ser investigadas. Se tomarán las medidas correctivas apropiadas si las acusaciones de represalias se justifican hasta e incluyendo la terminación del empleo o la relación comercial.