**acoso prohibido**

La compañía mantiene una política que prohíbe el acoso sexual y el acoso basado en raza, color, religión (incluyendo vestimenta religiosa), sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen nacional, ascendencia, información genética, características genéticas, edad, estado civil, discapacidad física o mental, condición médica, embarazo, condiciones medias relacionadas al nacimiento de un bebe (incluyendo amamantar y sus condiciones médicas), estado de veterano, estado militar, la oposición del empleado a violaciones de la ley o requerimiento de vivienda digna, la asociación del empleado con alguien protegido por la ley, la participación del empleado en procedimientos del Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda de California o la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo Federal o cualquier otro protegido federalmente, regulaciones de la ley del estado o local. La compañía cree y está comprometida en proveer oportunidades iguales para todos los empleados.

Esta política aplica a todas las personas involucradas en las operaciones de la compañía y prohíbe el acoso por parte de cualquier empleado de la compañía, incluyendo supervisores y compañeros de trabajo. Esta política también aplica para proteger a empleados del acoso prohibido o intimidación por parte de terceros. El acoso prohibido puede ocurrir aun si no se ha perdido el trabajo u otros beneficios económicos. Sin embargo, solo el acoso que interfiere con el desempeño de trabajo o crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo, es ilegal. No se tolerara el acoso prohibido, aunque no sea implicado con una conducta ilegal. La conducta que está prohibida bajo esta política incluye, pero no se limita a:

* Conducta verbal como epítetos, comentarios despectivos, insultos o avances sexuales no deseados, invitaciones o comentarios.
* Conducta visual como letreros despectivos, fotografías, caricaturas, dibujos, correo electrónico, sitios de internet y gestos.
* Conducta física como toque no deseado, bloquear el movimiento normal, o interferir con el trabajo debido al sexo del trabajador y otras bases prohibidas.
* Amenazas y demandas a someterse a comportamiento sexual para mantener el empleo o impedir alguna perdida, y ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales.
* Otras amenazas y demandas basadas en cualquier otra base prohibida.
* Represalias por oponerse, reportar o amenazas por reportar acoso prohibido o por participar en la investigación, procedimiento o juicio de la comisión del empleo justo y vivienda.

Si el empleado cree que está siendo acosado en el trabajo debido a: raza, color, religión (incluyendo vestimenta religiosa), sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen nacional, ascendencia, información genética, características genéticas, edad, estado civil, discapacidad física o mental, condición médica, embarazo, condiciones medias relacionadas al nacimiento de un bebe (incluyendo amamantar y sus condiciones médicas), estado de veterano, estado militar, la oposición del empleado a violaciones de la ley o requerimiento de vivienda digna, la asociación del empleado con alguien protegido por la ley, la participación del empleado en procedimientos del Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda de California o la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo Federal o cualquier otro protegido federalmente, regulaciones de la ley del estado o local, debe utilizar el procedimiento en esta política para realizar una queja y que esta sea investigada. Los empleados deben reportar la conducta prohibida en esta política, aunque no estén involucrados personalmente.

El empleado tiene derecho a una compensación por acoso prohibido. Para ejercer este derecho, debe proveer una queja, se prefiere por escrito, a su supervisor u otros supervisores de la compañía tan pronto como haya ocurrido el incidente de acoso prohibido. Si no desea realizar su queja por escrito, puede ser verbal. La queja debe incluir los detalles de los incidentes, los nombres de los individuos involucrados y los nombres de los testigos. Los supervisores deben entregar todas las quejas de acoso prohibido al representante de la compañía. El representante o la persona designada, realizara una investigación de las alegaciones de acoso. La confidencialidad será mantenida a la medida que sea posible, sin embargo no se garantiza confidencialidad completa, así que la confidencialidad es limitada. Al completar la investigación se hará una determinación acerca de las alegaciones de acoso y serán comunicadas a la brevedad. Debido a la seriedad de una queja de acoso prohibido, cualquier empleado que participe conscientemente en una queja falsa, será disciplinado.

Si el representante de la compañía determina que ha ocurrido acoso prohibido, la compañía tomara las medidas necesarias para conmensurar con la severidad de la ofensa. Se tomaran medidas para impedir cualquier acoso en el futuro. La acción tomada con respecto al acosador, se dará conocer. La compañía no tomara represalias en contra de los empleados que realicen una queja, y no permitirán represalias por parte de cualquier otra persona.

Las quejas por acoso ilegal pueden realizarse en el Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda de California o en la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo Federal. Estas agencias pueden aceptar, investigar y solucionar quejas. Los números de teléfono de estas oficinas se encuentran en el directorio telefónico.