

POLÍTICA ANTIHOSTIGAMIENTO

ESS SE COMPROMETE A PROPORCIONAR UN ENTORNO DE TRABAJO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y DE ACOSO ILEGAL.

ACOSO ILEGAL

La Compañía prohíbe el acoso ilegal en el entorno laboral conforme a cualquier característica protegida por las leyes antidiscriminatorias locales, estatales y federales. El acoso ilegal (excepto el acoso sexual, que se define a continuación) se define como la conducta verbal o física que segrega o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a cualquier característica protegida por la ley, incluidos, entre otros, raza, color, religión, género, origen nacional, edad, condición de veterano, información genética, orientación sexual o discapacidad, o la de sus familiares, que:

- A** Tiene el propósito o efecto de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo
- B** Tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el rendimiento laboral de un individuo
- C** De lo contrario, afecta negativamente a las oportunidades de empleo de la persona

¿SIGUE PRESTANDO ATENCIÓN?

BIEN. PORQUE LA SIGUIENTE PARTE ES REALMENTE IMPORTANTE.

¿CUÁLES SON LAS FORMAS DE ACOSO ILEGAL?

Nos alegra que pregunte. Puede ser físico, verbal, visual o por escrito. Los ejemplos de los tipos de comportamiento que pueden conducir al acoso ilegal pueden incluir, entre otros, los siguientes declaraciones, comportamientos o documentos:

- **Epítetos, calumnias o estereotipos negativos** relacionados con la raza, el color, la religión, el origen nacional, la ascendencia, el estado civil/familiar, la edad, la condición de veterano, la orientación sexual o la discapacidad.
- **Actos amenazantes, intimidatorios u hostiles** relacionados con la raza, el color, la religión, el género, el origen nacional, la edad, la condición de veterano, la orientación sexual o la discapacidad.
- **Material escrito o gráfico** que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo por motivos de raza, color, religión, género, nacionalidad, edad, condición de veterano, orientación sexual o discapacidad, incluidos correos electrónicos, material que se coloque en las paredes, tableros de anuncios, escritura en el aire o en cualquier otro lugar de las instalaciones del empleador, o que circule en el lugar de trabajo.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el entorno laboral, por parte de todos los empleados-propietarios, clientes, socios comerciales y visitantes de ESS es una forma de discriminación prohibida y no será tolerada.

El acoso sexual ilegal se define como avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, ya sea por una persona del mismo sexo o del sexo opuesto, cuando:

- A** Tiene el propósito o efecto de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.
- B** Tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el rendimiento laboral de un individuo.
- C** De lo contrario, afecta negativamente a las oportunidades de empleo de la persona.

LOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN CONDUCIR AL ACOSO SEXUAL INCLUYEN, ENTRE OTROS:

- A** Contacto que no es necesario o bienvenido.
- B** Agresión física o abuso sexual.
- C** Coqueteo sexual o insinuaciones que no son bienvenidas.
- D** Demandas, peticiones o presiones directas o indirectas para sexo, actividad sexual o citas.
- E** Bromas, comentarios, lenguaje, declaraciones, material impreso, correos electrónicos, caricaturas o carteles que sean ofensivos, sexuales y no sean bienvenidos.
- F** Interferir físicamente con alguien que hace su trabajo o bloquear su movimiento.
- G** Comentarios explícitos o degradantes sobre la apariencia de alguien o su cuerpo.
- H** Hacer gestos sexuales o expresiones faciales sugerentes.

Esta política protege a todos los individuos que trabajan en ESS y su familia de marcas. Cubre tanto a hombres como a mujeres y prohíbe el acoso sexual entre personas del mismo sexo así como entre personas del sexo opuesto. Se aplica a una relación de compañeros de trabajo, y a una relación de denuncia.

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA CONTRA EL ACOSO

La Compañía no tolerará, condonará o permitirá el acoso sexual u otro tipo de acoso ilegal. ESS requiere que se informen todos los incidentes de acoso sexual u otro tipo de acoso ilegal. La Compañía ha establecido un procedimiento específico para informar inquietudes sobre el acoso en esta Compañía.

Si usted cree que está siendo objeto de acoso por parte de los gerentes, empleados o cualquier otra persona con la que trata en el trabajo, usted tiene la opción de:

- **Notificar al antagonista de estas acciones.**
- **Informar inmediatamente a su supervisor de cualquier problema de acoso.**
- **Notificar directamente a nuestro funcionario de Igualdad de Oportunidades de Empleo.**

AMY ALLEN

Funcionario administrativo en jefe y consejero general

816.510.7484

EEO@EMERYSAPP.COM

INVESTIGAREMOS (CONFIDENCIALMENTE, POR SUPUESTO).

Cualquier incidente informado de acuerdo con el procedimiento descrito en esta política será investigado. Las quejas y las medidas adoptadas para resolver las denuncias de acoso sexual se manejarán de la forma más confidencial posible, dada la obligación del empleador de investigar y actuar ante las denuncias de dicho acoso. Se prohíben las represalias contra un empleado que haga una reclamación de buena fe de acoso sexual u otro tipo de acoso ilegal.

¿QUÉ MEDIDAS DISCIPLINARIAS PODRÍA TOMAR LA EMPRESA?

De nuevo, una pregunta fantástica. La Compañía podrá adoptar las medidas disciplinarias que considere necesarias y apropiadas, que pueden incluir advertencias, suspensiones remuneradas o no remuneradas, traslados, despidos o cualquier otro recurso que considere apropiado para abordar el acoso sexual u otra conducta inapropiada y evitar que se repita.

La infracción de esta política de acoso por parte de cualquier gerente, supervisor o empleado-propietario, incluidas las represalias contra una persona que presente una reclamación de buena fe de conformidad con esta política, dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

RESPONSABILIDADES DE LOS SUPERVISORES EN CUANTO A LA DENUNCIA DEL ACOSO

Atención, supervisores. Tienen la responsabilidad de reportar cualquier y todas las presuntas infracciones.

Los supervisores y gerentes deben informar inmediatamente todos los incidentes de acoso sospechoso o reportado al funcionario de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Cada supervisor y gerente es responsable de promover y mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso prohibido. Contamos con usted. Cualquier incidente reportado será investigado.

Cualquier supervisor o gerente que tenga conocimiento de una supuesta infracción de esta política por parte de los empleados u otras personas y que no informe inmediatamente de la supuesta infracción a la alta gerencia o a los funcionarios de Igualdad de Oportunidades de Empleo estará sujeto a medidas disciplinarias que incluyen el despido del empleo.