

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, la discriminación o las represalias en el entorno laboral sobre la base de cualquier característica protegida por las leyes antidiscriminatorias locales, estatales y federales. El acoso ilegal se define como una conducta verbal, física, escrita o visual no deseada que es lo suficientemente grave como para crear un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo. Además, si la conducta denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a cualquier característica protegida por la ley, incluidos, entre otros, raza, color, religión o credo, origen nacional o ascendencia, sexo (incluida la orientación sexual y la identidad de género), embarazo, edad, discapacidad física o mental, condición de veterano, información genética, ciudadanía 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, insultos o estereotipos negativos** (incluso verbalmente o por escrito) que se relacionen 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, el embarazo o la discapacidad;
- **Actos amenazantes, intimidantes u hostiles** relacionados con la raza, color, religión, género, origen nacional, ascendencia, estado civil/familiar, edad, condición de veterano, orientación sexual, embarazo o discapacidad;
- **Material escrito o gráfico** que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo debido a su raza, color, religión, género, origen nacional, edad, condición de veterano, orientación sexual, embarazo o discapacidad, incluidos correos electrónicos, material que se coloque en paredes, tableros de anuncios, letreros en el cielo o en cualquier otro lugar de las instalaciones de ESS, o que circulen 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 prohibida de discriminación/acoso y no será tolerado.

El acoso sexual ilegal se define como un comportamiento no deseado de naturaleza sexual, motivado o no por un deseo romántico o sexual, como insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, ya sea por parte de una persona de del mismo sexo o del sexo opuesto, cuando dicha conducta:

- A** Tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.
- B** Tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un individuo.
- C** Tiene por objeto constituir una condición de empleo explícita o implícita.
- D** Se utiliza como base para decisiones relacionadas con el empleo, como ascensos, despidos, evaluaciones de desempeño, ajustes salariales, disciplina, asignación de trabajo o cualquier otra condición de empleo o desarrollo profesional.
- E** De lo contrario afecta negativamente las oportunidades de empleo de un individuo.

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

- A** Tocar eso no es necesario ni bienvenido;
- B** Agresión física o abuso sexual
- C** Coqueteo sexual, insinuaciones o proposiciones que no son bienvenidas;
- D** Demandas, solicitudes o presiones directas o indirectas para tener relaciones sexuales, actividades o citas sexuales, incluidas solicitudes de favores sexuales;
- E** Chistes, comentarios, lenguaje, declaraciones, materiales impresos, correos electrónicos, caricaturas o carteles que sean ofensivos, sexuales y no deseados;
- F** Interferir físicamente con alguien que hace su trabajo o bloquear su movimiento, incluido el contacto físico como pellizcar, abrazar o rozar intencionalmente el cuerpo de otra persona de una manera que no sea bienvenida;
- G** Comentarios explícitos o degradantes sobre la apariencia de alguien o su cuerpo; o
- 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, tolerará ni permitirá el acoso o la discriminación sexual o de otro tipo ilegal (consulte la Política de igualdad de oportunidades). ESS requiere que se informe de todos los incidentes de discriminación o acoso sexual u otro tipo de acoso ilegal. La Compañía ha establecido un procedimiento específico para informar inquietudes sobre acoso o discriminación en esta Compañía.

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

- **Notificar al antagonista de estas acciones y solicitarle que detenga el comportamiento de inmediato.**
- **Informar inmediatamente sus inquietudes a su supervisor, o**
- **Notificar directamente a nuestro oficial de EEO en EEO@EMERYSAPP.COM**

INVESTIGAREMOS.

Cualquier incidente reportado de acuerdo con el procedimiento descrito en esta política (ya sea verbalmente o por escrito) será investigado. Las quejas y las acciones tomadas para resolver las quejas de acoso sexual se manejarán de la manera más confidencial posible, dada la obligación del empleador de investigar y actuar sobre los informes de dicho acoso. Sin embargo, no se puede garantizar la confidencialidad.

¿QUÉ MEDIDAS DISCIPLINARIAS PODRÍA TOMAR LA EMPRESA?

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

La violación de esta política de acoso por parte de cualquier gerente, supervisor o empleado propietario, incluidas las represalias contra una persona que presente un reclamo de buena fe de conformidad con esta política o contra una persona que participe en una investigación de conformidad con esta política, resultará en medidas disciplinarias de hasta e incluyendo el despido del empleo.

RESPONSABILIDADES DE LOS SUPERVISORES EN CUANTO A LA DENUNCIA DEL ACOSO

Atención, supervisores. Usted tiene la responsabilidad de denunciar todas y cada una de las supuestas violaciones de las políticas contra el acoso o de igualdad de oportunidades de ESS.

Los supervisores y gerentes deben informar **inmediatamente** todos los incidentes de acoso o discriminación sospechados o denunciados al Oficial de EEO en EEO@emerysapp.com o a su socio comercial de Recursos Humanos. Cada supervisor y gerente es responsable de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso prohibidos. Contamos contigo. Cualquier incidente reportado será investigado.

Cualquier supervisor o gerente que tenga conocimiento de una supuesta violación de esta política por parte de los propietarios de empleados u otras personas, y que no informe inmediatamente la supuesta violación a la alta gerencia, y funcionarios de EEO o socios comerciales de recursos humanos estará sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido del empleo.