



# NO ACOSO/REPRESALIA/DISCRIMINACIÓN/LEY DE EQUIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

## 2026

Condenamos y prohibimos firmemente cualquier forma de acoso ilegal o conducta que pueda crear un ambiente laboral hostil u ofensivo, incluyendo el bullying, así como represalias por parte de cualquier empleado por haber presentado una queja o haber actuado como testigo en una queja. Mantenemos una política estricta contra estas conductas para establecer y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados. Nuestra intención es que nuestro entorno laboral sea positivo, alentador, solidario y libre de acoso, discriminación, prejuicios y represalias, a fin de mantener nuestros valores de respeto y dignidad para todas las personas que trabajan aquí.

Las especificaciones de nuestra política son:

1. Todos los empleados, incluido el personal de administración, deben mantener un ambiente laboral libre de prejuicios y discriminación, sin acoso ilegal ni bullying, ya sea por motivos de raza, edad, religión, color, género, origen nacional, capacidad física o mental o discapacidad, estado civil, condición de veterano, orientación sexual, identidad de género, lesión relacionada con el trabajo, información genética o cualquier otra característica o condición legalmente protegida.
2. Protegemos la dignidad de cada uno de nuestros empleados. No toleramos el acoso o bullying hacia ellos por parte de nadie, ya sea otro empleado o una persona externa (proveedores, clientes, contratistas, etc.), basado en raza, edad, color, género, religión, origen nacional, capacidad física o mental o discapacidad, estado civil, condición de veterano, orientación sexual, identidad de género, lesión en el trabajo, información genética o cualquier otra característica o condición legalmente protegida.
3. El acoso sexual se define como contenido o insinuaciones sexuales no deseadas que sean visuales, digitales, verbales o físicas de naturaleza sexual. El acoso sexual incluye muchas formas de conductas ofensivas y abarca acoso basado en el género entre personas del mismo género. Algunos ejemplos de acoso sexual incluyen:
  - A. Insinuaciones sexuales no deseadas hacia otra persona de cualquier manera.
  - B. Ofrecer beneficios laborales, aumentos salariales, evaluaciones favorables, ascensos, tareas asignadas, beneficios o privilegios, turnos u otras condiciones de empleo o desarrollo profesional a cambio de favores sexuales.
  - C. Represalias o amenazas de represalia después de recibir una respuesta negativa

a insinuaciones sexuales o contra cualquier persona por reportar acoso o ser testigo de conductas de acoso.

D. Conducta visual: mirar lascivamente, observar fijamente, hacer gestos sexuales, mostrar o transmitir objetos o imágenes sexualmente sugestivas por computadora, teléfono celular, correo electrónico o redes sociales, o exponer las “partes íntimas” del cuerpo a otra persona.

E. Conducta verbal: hacer comentarios despectivos de cualquier tipo, epítetos, insultos o bromas, o imitar el habla, acento o discapacidad de una persona.

F. Insinuaciones o proposiciones sexuales verbales.

G. Acoso escrito de naturaleza sexual, comentarios sobre el cuerpo de una persona, cartas sugerentes u obscenas, notas o invitaciones, correos electrónicos, tweets o comentarios digitales en blogs de internet, páginas web o redes sociales.

H. Conducta física no deseada: restringir, tocar, agredir, impedir o bloquear el movimiento de otra persona.

I. Bullying, intimidación u otra conducta no profesional dirigida a un empleado por razón de su raza, color, religión, sexo (incluyendo acoso sexual y acoso basado en género), orientación sexual, identidad de género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, condición de veterano, información genética, lesión en el trabajo o cualquier otra característica protegida por la ley. La falta de cortesía general, conflictos de personalidad o conductas groseras aisladas no relacionadas con una característica protegida no constituyen acoso ilegal bajo esta política, aunque pueden violar nuestros estándares de profesionalismo y ser abordadas mediante asesoría o administración del desempeño.

Estos ejemplos son ilustrativos; el acoso incluye cualquier conducta grave o generalizada que cree un ambiente laboral hostil por motivo de una característica protegida.

4. Se prohíbe que un empleado o persona externa (proveedor, cliente, contratista, etc.) inicie comunicación con otra persona (de manera anónima o no) por teléfono, celular, computadora, red informática, sistema informático o cualquier dispositivo, por cualquier medio, con la intención de acosar o amenazar con daño corporal o daño a la propiedad, o de hacer un comentario, solicitud, insinuación o propuesta sexual que sea obscena o sexualmente sugestiva o que se considere sexting o acoso por mensajes de texto. También está prohibido transmitir imágenes explícitas o sexualmente sugestivas de cualquier tipo, de manera anónima o no, utilizando los mismos medios.

En general, consideramos que las actividades fuera de horario laboral son asuntos personales de los empleados. Sin embargo, ciertos tipos de actividades fuera del trabajo nos preocupan debido a su posible impacto negativo en nuestra reputación dentro de las comunidades que servimos. Por lo tanto, los empleados que participen o se asocien con actividades ilegales o perjudiciales (como acoso sexual u hostilidad) que afecten negativamente a la organización, a su imagen pública o a su propia capacidad o credibilidad para desempeñar sus responsabilidades laborales, pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, incluida la terminación de empleo.

Cuando un supervisor o empleado de administración desarrolle una relación romántica mutua y voluntaria con otro empleado, el supervisor o empleado de administración debe notificar a sus superiores.

5. Esta política cubre conductas en el lugar de trabajo, entornos remotos y virtuales, en funciones sociales patrocinadas por la empresa (cenas festivas, convivios, eventos deportivos) y en funciones laborales fuera de las instalaciones de la empresa (convenciones, exposiciones comerciales, reuniones).
6. Un empleado que crea que esta política está siendo violada debe documentar los detalles del incidente y reportarlo inmediatamente a su supervisor, verbalmente o por escrito. El supervisor debe notificar inmediatamente a Recursos Humanos o al Gerente designado. Recursos Humanos o la Administración documentarán el informe e iniciarán de inmediato una investigación. Si el empleado cree que su supervisor inmediato está violando esta política, debe reportarlo directamente a la Administración, la cual documentará e iniciará una investigación inmediata.
7. La Administración garantizará que todas las quejas se investiguen de manera rápida, imparcial y exhaustiva, con discreción y sin prejuicios ni represalias hacia el denunciante, testigos o acusado. No se permitirá ninguna represalia hacia el denunciante, testigos o acusado. La investigación comenzará dentro de las 24 horas posteriores al informe y concluirá lo antes posible. El denunciante y el acusado serán notificados discretamente de los resultados.

Para abordar cualquier acoso reportado, tomaremos medidas correctivas apropiadas, lo que significa que:

- A. Intervendremos inmediatamente con acciones diseñadas para detener la conducta de acoso.
- B. Realizaremos una investigación rápida y adecuada para determinar el alcance del acoso.

- C. Tomaremos medidas proporcionales a la gravedad de la conducta.
  - D. No impondremos carga alguna, o haremos todo esfuerzo razonable por minimizar cualquier carga, sobre el empleado denunciante o la persona afectada.
  - E. No tomaremos represalias contra el denunciante, la persona afectada o participantes en la investigación.
  - F. Tomaremos medidas razonables para prevenir represalias y futuros incidentes.
8. Después de concluir la investigación, cualquier empleado que resulte responsable de acoso ilegal hacia otra persona o empleado, o que haya tomado represalias contra otro empleado por reportar una queja o actuar como testigo, estará sujeto a medidas disciplinarias, incluida la terminación de empleo.
  9. Además de atender quejas individuales, estamos comprometidos a prevenir el acoso y las represalias mediante capacitación regular, revisión de políticas y monitoreo del ambiente laboral para identificar posibles problemas de manera temprana.
  10. No requerimos ni exigiremos que ningún empleado firme un acuerdo de confidencialidad o de no des prestigio con el fin de evitar que el empleado divulgue o hable sobre conductas ilegales de discriminación o acoso (incluyendo agresión sexual) que puedan haber ocurrido entre empleados en el lugar de trabajo, en un evento relacionado con el trabajo o entre empleados y el empleador dentro o fuera del lugar de trabajo.
  11. Cualquier empleado que afirme ser víctima de discriminación o acoso (incluyendo agresión sexual) puede solicitar firmar un acuerdo de confidencialidad o de no des prestigio con la empresa, pero no es obligatorio. El empleado que firme dicho acuerdo tendrá siete días para revocarlo.
  12. Bajo la ley de Oregón, las demandas civiles por discriminación o acoso generalmente deben presentarse dentro de los cinco años siguientes a la violación, pero se alienta a los empleados a reportar de inmediato para permitir una resolución oportuna.