

# emtrain

## Sample Harassment Prevention Policy

This Workplace is committed to providing a work environment free of any form of harassment. Our policy prohibits sexual harassment and harassment because of pregnancy, childbirth or related medical conditions, race, religious creed, color, gender, national origin, ancestry, physical or mental disability, medical condition, marital status, sexual orientation, age, gender or any other basis protected by federal, state or local law or ordinance or regulation. All such harassment is unlawful. Our harassment prevention policy applies to all persons involved in our operations and prohibits unlawful harassment by any employee of our organization, including supervisors and co-workers, as well as by or of any person doing business with or for our Workplace including subcontractors, suppliers and volunteers.

Prohibited unlawful harassment because of sex, race, ancestry, physical handicap, mental condition, marital status, age, religion, or any other protected basis includes, but is not limited to, the following behavior:

- a. Verbal conduct such as epithets, derogatory jokes or comments, slurs or unwanted sexual advances, invitations or comments;
- b. Visual conduct such as derogatory and/or sexually oriented posters, photography, cartoons, drawings, e-mail and faxes or gestures;
- c. Physical conduct such as assault, unwanted touching, blocking normal movement or interfering with work because of sex, race or any other protected basis;
- d. Threats and demands to submit to sexual requests as a condition of continued employment, or to avoid some other loss, and offers of employment benefits in return for sexual favors; and
- e. Retaliation for having reported or threatened to report harassment.

If you believe that you have been unlawfully harassed, provide a complaint to the Director of Human Resources as soon as possible after the incident. Your complaint should include details of the incident or incidents, names of the individuals involved and names of any witnesses. Alternatively, you may also direct your complaint to a supervisor. Supervisors will refer all harassment complaints to the Director of Human Resources. Upon receipt of a complaint, the Workplace will undertake a thorough, objective and good-faith investigation of the harassment allegations.

If the Workplace determines that harassment has occurred, effective remedial action will be taken in accordance with the circumstances involved. Any employee determined by the Workplace to be responsible for harassment will be subject to appropriate disciplinary action, up to and including termination.

You will not be retaliated against for filing a complaint and/or assisting in a complaint or investigation process. Further, we will not tolerate or permit retaliation by supervisors or co-workers against any complainant or anyone assisting in a harassment investigation.

We encourage all employees to report any incidents of harassment forbidden by this policy immediately so the complaints can be quickly and fairly resolved. You also should be aware that the federal Equal Employment Opportunity Commission and the California Department of Fair Employment and Housing investigate and prosecute complaints of prohibited harassment in employment. If you think you have been harassed or that you have been retaliated against for resisting or complaining, you may file a complaint with the appropriate agency. The nearest office is listed in the telephone book.

# emtrain

## Muestra de Política de Prevención de Acoso

Este lugar de trabajo se ha comprometido a proveer un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso. Nuestra política prohíbe el acoso sexual y el acoso por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, raza, religión, credo, color, sexo, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica, estado civil, orientación sexual, edad, sexo o cualquier otra base protegida por la ley federal, la ley u ordenanza o reglamento estatal o local. Todo tipo de acoso es ilegal. Nuestra política de prevención del acoso se aplica a todas las personas que participan en nuestras operaciones y prohíbe el acoso ilegal por cualquier empleado de nuestra organización, incluyendo los supervisores y compañeros de trabajo, así como por, o de cualquier persona que haga negocios o para nuestro lugar de trabajo, incluidos los subcontratistas, proveedores y voluntarios.

Prohibido acoso ilegal por razón de sexo, raza, ascendencia, discapacidad física, enfermedad mental, estado civil, edad, religión, o cualquier otra base protegida incluye, pero no se limitan a, los siguientes comportamientos:

- a. Conducta verbal como epítetos, bromas o comentarios despectivos, insultos o insinuaciones sexuales, invitaciones o comentarios;
- b. Visual conducta tales como carteles de orientación sexual, fotografía, caricaturas, dibujos, correo electrónico y faxes o gestos despectivos;
- c. Conducta física, como asalto, contacto físico no deseado, bloqueando el movimiento normal o interferir con el trabajo por razón de sexo, raza o cualquier otra base protegida;
- d. Amenazas y demandas para presentar las solicitudes sexuales como condición para la permanencia en el empleo, o para evitar otra pérdida, y ofrece los beneficios de empleo a cambio de favores sexuales, y
- e. Las represalias por haber denunciado o amenazado denunciar el acoso.

Si usted cree que ha sido acosado ilegalmente, proporcionan una queja al Director de Recursos Humanos tan pronto como sea posible después del incidente. Su queja debe incluir detalles del incidente o incidentes, los nombres de las personas involucradas y los nombres de los testigos. Alternativamente, también puede dirigir su queja a un supervisor. Los supervisores deberán

remitir todas las denuncias de acoso a la Directora de Recursos Humanos. Tras la recepción de una queja, el Lugar de Trabajo llevará a cabo una investigación exhaustiva, objetiva y de buena fe de las acusaciones de acoso.

Si el lugar de trabajo determina que ha ocurrido acoso, se tomarán las medidas correctivas eficaces de acuerdo con las circunstancias. Cualquier empleado que determine el lugar de trabajo que se encargará de acoso será sujeto a una acción disciplinaria apropiada, hasta e incluyendo el despido.

No se tomarán represalias en su contra por presentar una queja y / o ayudar en un proceso de queja o investigación. Además, no vamos a tolerar ni permitir represalias de los supervisores o los compañeros de trabajo en contra de cualquier demandante o cualquiera que lo asista en la investigación de acoso.

Animamos a todos los empleados a reportar cualquier incidente de acoso prohibido por esta política inmediatamente para que las quejas pueden ser rápida y justa solución. También debe ser consciente de que la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California investigar y procesar las denuncias de acoso ilegal en el empleo. Si usted cree que ha sido acosado o que ha sido víctima de represalias por resistir o quejarse, puede presentar una queja ante la agencia apropiada. La oficina más cercana aparece en la guía telefónica.