



## **Diversified Building Services**

**101 North Plains Industrial Road  
Building 2 Unit 4  
P.O. Box 4658  
06492  
203-697-9175**



**Wallingford, CT**

---

## **Acoso y Proceso de Quejas**

El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso ilegal es una violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII), con sus enmiendas, así como de muchas leyes estatales. Está prohibido el acoso basado en una característica protegida por la ley, como raza, color, ascendencia, origen nacional, género, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, religión, edad, discapacidad, condición de veterano u otra característica protegida por la ley federal o estatal.

La política de Diversified Building Service incluye proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y de otro tipo. Para ello, está absolutamente prohibido el acoso a los empleados de Diversified Building Service por parte de la gerencia, los supervisores, compañeros de trabajo o personas que no figuran en la plantilla laboral y están en el lugar de trabajo. Además, cualquier represalia en contra de un individuo que presente una queja por acoso sexual u otro tipo de acoso o represalia contra individuos por cooperar con la investigación de una queja por acoso es igualmente ilegal y no será tolerada. Diversified Building Services adoptará todas las medidas necesarias para evitar y eliminar el acoso ilegal.

### **Definición de Acoso Ilegal.**

El “acoso ilegal” es una conducta que tiene el propósito o el efecto de crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo, de interferir de manera sustancial e irrazonable con el desempeño laboral de un individuo, o que de otro modo afecta negativamente las oportunidades de empleo de un individuo debido a la pertenencia del individuo a una clase protegida.

El acoso ilegal incluye, entre otros, epítetos, insultos, bromas, burlas, insinuaciones, comentarios, material escrito o gráfico, estereotipos u otros actos amenazantes, hostiles o intimidantes basados en raza, color, ascendencia, origen nacional, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, edad, discapacidad, condición de veterano u otra característica protegida por la ley estatal o federal.

## **Definición de Acoso Sexual.**

Si bien todas las formas de acoso están prohibidas, se debe prestar especial atención al acoso sexual. El “acoso sexual” generalmente se define en las leyes estatales y federales como avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual en la cual:

- La sumisión o el rechazo de tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de cualquier individuo o como base para las decisiones de empleo; o
- Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sin razón con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Otro tipo de conducta de orientación sexual, ya sea intencionada o no, que no sea bienvenida y tenga el efecto de crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo, intimidante o humillante para los trabajadores también puede constituir acoso sexual.

Si bien no es posible enumerar todas esas circunstancias adicionales que pueden constituir un caso de acoso sexual, los siguientes son algunos ejemplos de conducta que, si no son bienvenidos, pueden implicar acoso sexual dependiendo de la totalidad de las circunstancias, incluida la gravedad de la conducta y su omnipresencia:

- Avances sexuales no deseados, ya sea que involucren contacto físico o no;
- Epítetos sexuales, bromas, referencias orales o escritas a la conducta sexual, chismes sobre la vida sexual de una persona, comentarios sobre el cuerpo de un individuo, comentarios sobre la actividad sexual, deficiencias o destrezas de un individuo;
- Mostrar objetos, imágenes o dibujos animados sexualmente sugestivos;
- Miradas lascivas, silbidos, roces contra el cuerpo, gestos sexuales que no sean bienvenidos o comentarios sugestivos o insultantes;
- Consultas sobre las experiencias sexuales de un individuo; y
- Discusión sobre las actividades sexuales propias.

Todos los empleados deben tener especialmente en cuenta que, como se indicó anteriormente, las represalias contra una persona que presente una queja por acoso sexual y las represalias contra las personas por cooperar con la investigación de una queja de acoso sexual es ilegal y estas conductas no serán toleradas en Diversified Building Services.

## **Procedimiento de Queja**

A todo empleado que crea que ha sido objeto o testigo de discriminación ilegal, incluidas las formas de acoso sexual u otras formas ilegales, se le solicita e insta a presentar una queja. Puede presentar una queja directamente a su supervisor inmediato o al gerente de departamento, al Gerente de Recursos Humanos o a cualquier otro miembro de la gerencia con quien se sienta cómodo para presentar dicha queja. De manera similar, si observa actos de discriminación o acoso a otro empleado, se le solicita e insta a informar sobre esta situación a una de las personas mencionadas anteriormente.

No se tomarán represalias ni otro tipo de acción adversa contra un empleado por presentar una queja o un informe de discriminación o acoso, o por ayudar en la investigación de dicha queja o informe. Cualquier sospecha de represalia o intimidación se deberá informar de inmediato a una de las personas identificadas anteriormente. Todas las quejas serán investigadas con prontitud y, en la medida de lo posible, con la debida confidencialidad.

Si la investigación confirma una conducta contraria a esta política, Diversified Building Services adoptará medidas inmediatas, apropiadas y correctivas, incluida la acción disciplinaria, incluido el cese del empleo.