



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS**

C MATT Construction Corporation (C MATT) está comprometida a tener un ambiente de trabajo en el cual todos los individuos son tratados con respeto y dignidad. Cada individuo tiene el derecho a trabajar en un ambiente profesional, libre de prácticas discriminatorias ilegales, que incluyen acoso, discriminación y represalias.

La Ley de Vivienda y Empleo Justo de California, y el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964 prohíben el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. No habrá represalias contra ningún empleado que, de buena fe, presente una queja o participe en una investigación en el lugar de trabajo. Como medida preventiva, la Compañía investigará todas las quejas de acoso, discriminación, o represalias y tomará acciones disciplinarias que se requieran para remediar la situación.

### **Definiciones de acoso**

El acoso sexual constituye discriminación y es ilegal bajo las leyes federales, estatales y locales. Para los propósitos de esta política, el acoso sexual se define, en las directrices de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo, como acercamientos sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando, por ejemplo:

- a) la sumisión a tal conducta se haga explícita o implícitamente como un término o condición de empleo de un individuo;
- b) la sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo se use como base para decisiones de empleo que afecten a dicho individuo; ó
- c) dicha conducta tenga el propósito o efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral de un individuo o provoque un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede incluir una gama de comportamientos sutiles y no tan sutiles, y puede involucrar a personas del mismo o diferente género. Dependiendo de las circunstancias, estos comportamientos pueden incluir acercamientos sexuales no deseados o solicitudes de favores sexuales; bromas e insinuaciones denigrantes o sexuales; abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios sobre el cuerpo de un individuo, habilidades sexuales o deficiencias sexuales; lanzar miradas lascivas, silbar o tocar; comentarios o gestos insultantes u obscenos; exhibición en el lugar de trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas; y otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

La conducta de acoso incluye sobrenombres, insultos o estereotipos negativos; actos amenazantes, intimidatorios u hostiles; y material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo y que se coloque en las paredes o en otro lugar en las instalaciones del empleador o se circule en el lugar de trabajo, o utilizando el equipo de la empresa, por correo electrónico, teléfono (incluyendo los mensajes de voz), mensajes de texto, tweets, blogs, sitios de redes sociales u otros medios.

## **Clases protegidas**

El hostigamiento en base a cualquier característica protegida está estrictamente prohibido. Bajo esta política, el acoso es una conducta verbal, escrita o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a cualquiera de los siguientes puntos:

- Edad
- Religión
- Raza, color, nacionalidad, y ascendencia
- Condición médica, discapacidad física y / o mental, información genética
- Estado civil
- Sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual
- Estado militar y / o ser veterano

## **¿Quién está protegido por nuestra política?**

A continuación, se identifica quién está protegido bajo nuestra política. Esperamos que los comportamientos y los requisitos de nuestra política se extiendan a otras personas con las que interactuamos más allá de esta lista.

- Empleados
- Pasantes
- Contratistas independientes de C MATT
- Voluntarios

## **¿Quién debe cumplir con esta política?**

- Todos los empleados de C MATT en todos los niveles
- Líderes, supervisores, gerentes, compañeros de trabajo y pasantes
- Terceros como proveedores, consultores, subcontratistas, clientes y voluntarios

## **Ubicaciones cubiertas por esta política**

La conducta prohibida por esta política es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier entorno laboral fuera del lugar de trabajo, durante viajes de negocios, reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con negocios, así como en todos los medios electrónicos y sociales.

El comportamiento que no logra el nivel de acoso ilegal como lo define la ley puede ser inaceptable en el

lugar de trabajo y una violación de esta política que somete a un empleado a una acción disciplinaria que incluye terminación.

La conducta abusiva es definida como una conducta del empleado o del empleador en el lugar de trabajo, con malicia, que una persona razonable podría encontrar hostil, ofensiva, y no relacionada con los intereses de negocio legítimos de un empleador.

Esto puede incluir la imposición repetida de abuso verbal, tal como el uso de comentarios despectivos, insultos y epítetos, conducta verbal o física que una persona razonable podría encontrar amenazante, intimidante, o humillante, o sabotaje injustificado o minando el desempeño laboral de una persona.

### **Proceso de Quejas / Informes**

C MATT alienta la denuncia de todos los incidentes percibidos de discriminación o acoso. El personal de supervisión tiene una obligación adicional; están obligados a reportar quejas de mala conducta por este proceso.

Cualquier persona que crea haber sido víctima de una conducta prohibida por esta declaración de política o que crea haber presenciado tal conducta, debe discutir sus inquietudes por medio de las siguientes opciones. Si bien es cierto que esta lista está en el orden anticipado de su alcance, la persona debe contactar el recurso que sea más apropiado o cómodo para su situación:

- Supervisor inmediato
- Recursos Humanos (Maria Guido)
- Cualquier miembro de administración
- Lighthouse Hotline (anónimo) Inglés: 844-600-0058; Español: 800-216-1288; Correo electrónico: [reports@lighthouse-services.com](mailto:reports@lighthouse-services.com).

También debe saber que la Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California investigan y enjuician quejas de acoso, discriminación y represalias prohibidas en el empleo.

Si considera que ha sido acosado o discriminado o que ha recibido represalias por resistirse, quejarse o participar en una investigación, puede presentar una queja con la agencia apropiada.

Puede encontrar la oficina más cercana visitando los sitios web de la agencia en [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov) and [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

### **Tiempo de proceso de quejas**

C MATT alienta la oportuna presentación de denuncias o inquietudes para que se puedan tomar medidas rápidas y constructivas. Por lo tanto, aunque no se ha establecido un período de notificación fijo, los informes y la intervención temprana han demostrado ser el método más efectivo para resolver incidentes reales o percibidos de acoso.

### ***Investigación de quejas, seguimiento y resolución***

Cualquier denuncia de acoso, discriminación o represalia será investigada de manera justa, imparcial y rápida por personal calificado. La investigación puede incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que pudieron haber observado la conducta alegada o pudieran tener otro conocimiento.

Documentamos y seguimos el progreso de todas las quejas, desde que se presentan hasta la resolución completa y la comunicación a las partes necesarias. Nos comprometemos a dar conclusiones razonables basadas en la evidencia recolectada. Donde se encuentre mala conducta, se tomarán las medidas correctivas apropiadas. Las denuncias falsas y maliciosas de acoso, discriminación o represalias pueden ser objeto de una acción disciplinaria apropiada.

Está prohibido que los empleados impidan una investigación, y la Compañía no permitirá represalias contra ningún empleado que participe en una investigación. La Compañía proporcionará todas las partes apropiadas del debido proceso y llegar a conclusiones basadas en la evidencia reunida. Cuando la investigación revele una violación a esta política, acciones correctivas apropiadas serán tomadas, dándosele retroalimentación a los empleados que presentaron la queja.

### ***Confidencialidad***

La confidencialidad se mantendrá durante todo el proceso de investigación en la medida compatible con la investigación adecuada y la acción correctiva apropiada. Información obtenida durante el proceso solo será compartida con aquellas personas que necesiten saberla.

### ***Prohibición de represalias***

Las represalias contra un individuo por reportar acoso o discriminación o por participar en una investigación de un reclamo de acoso o discriminación constituye una violación grave de esta política y, como el acoso o la discriminación en sí, estará sujeto a medidas disciplinarias. Los actos de represalia deben ser reportados de inmediato y serán investigados y abordados con prontitud.

### ***Apelando una resolución***

Si una de las partes de la queja no está de acuerdo con su resolución, esa parte puede apelar al miembro externo de la Junta Directiva de MATT, David Herbst: [dherbst@vectisstrategies.com](mailto:dherbst@vectisstrategies.com).