



Política Contra la Discriminación y el Acoso

Objetivo

Casa Central está comprometida a mantener un entorno laboral libre de discriminación y acoso. Para mantener este compromiso, Casa Central no tolerará discriminación o acoso contra un empleado por parte de cualquier individuo, incluyendo cualquier supervisor, colega, surtidor, beneficiario, contratista, u otro visitante regular de la organización. Cualquier violación de esta política será sujeta a acción disciplinaria, la cual puede incluir terminación de empleo.

Esta política se aplica a todos los empleados, incluyendo supervisores y empleados sin cargos de supervisor. Se requiere que los supervisores de todo nivel se aseguren de que esta política se aplique a su entorno laboral.

Discriminación

La discriminación consiste en acciones que afectan el empleo de un individuo. Estas se basan en características protegidas bajo la ley como sexo, raza, color de piel, ascendencia, origen nacional, estado de ciudadanía, religión, edad, incapacidades, estado civil, orientación sexual, identidad de género, embarazo, estado militar o veterano, información genética, orden de estado de protección, o cualquier otra categoría protegida bajo ley aplicable. En otras palabras, la discriminación ocurre cuando un individuo es tratado diferentemente o de manera desigual por ser miembro de un grupo protegido.

Acoso

El acoso consiste en conducta indeseable, sea verbal, física, o visual, basada en el estado protegido de una persona como sexo, raza, color de piel, ascendencia, origen nacional, estado de ciudadanía, religión, edad, incapacidades, estado civil, orientación sexual, identidad de género, embarazo, estado militar o veterano, información genética, orden de estado de protección, o cualquier otra categoría protegida bajo ley aplicable. Casa Central no tolerará conducta de acoso que afecte beneficios tangibles de empleo, interfiera excesivamente con el desempeño laboral de un individuo, o que cree un ambiente laboral intimidante, hostil, u ofensivo.

La conducta que queda prohibida bajo esta política incluye, entre otras:

1. Epítetos, insultos, estereotipos negativos o actos intimidantes basados en el estado protegido de un individuo;
2. Material escrito o gráfico circulado dentro de, o publicado dentro del entorno laboral que sea hostil contra un individuo por su estado protegido;
3. Incivilidad;
4. "Bullying" o Intimidación.

El "bullying," o la intimidación, se define como un maltrato repetitivo que causa daños a la salud de una o más personas, causado por uno o más perpetradores.

La conducta abusiva incluye:

- Comportamientos amenazadores, humillantes, o intimidantes;
- Interferencia laboral/sabotaje que previene que el trabajo se complete;
- Abuso verbal.

Ejemplos de tipo de "bullying":

- **Verbal.** Calumniar, ridiculizar, o difamar a una persona o su familia; insultar y humillar de manera constante a una persona con apodos y nombres despectivos; usar a una persona como chiste; comentarios abusivos y ofensivos.
- **Físico.** Empujar, patear, tocar, tropezar, asaltar o amenazar con asalto físico, dañar el área de trabajo o la propiedad de una persona.
- **Gestos.** Gestos no-verbales que conlleven mensajes amenazantes.
- **Exclusión.** Excluir social o físicamente a una persona o despreciar a una persona en actividades laborales.

Acoso Sexual

"Acoso sexual" consiste en avances sexuales indeseables; pedir favores sexuales; y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual presentadas por un empleado hacia otro dónde:

1. Someterse a la conducta sexual se presenta explícita o implícitamente como término o condición para la contratación de una persona;
2. Someterse a la conducta sexual se usa como base o razón en la toma de decisiones que afectan a una persona; o
3. La conducta conlleva el propósito o tiene el efecto de interferir de manera sustancial con el desempeño laboral de una persona o crea un entorno laboral intimidante, hostil, u ofensivo.

El acoso sexual, como se definió anteriormente, incluye, pero no se limita a lo siguiente:

1. Chistes, comentarios indirectos, gestos, burlas, de naturaleza sexual u obscena que son indeseables, al igual que comentarios o preguntas de naturaleza sexual;
2. Comentarios sugestivos o gráficos sobre la vestimenta o el cuerpo de una persona;
3. Exhibir objetos, fotografías o dibujos sexualmente explícitos;
4. Tocar, dar palmadas, pinchar, o constantemente rozarse contra el cuerpo de otra persona de manera indeseable;
5. Sugerir o demandar involucramiento sexual de otro empleado sin importar si la sugerencia o demanda conlleva implícita o explícitamente amenazas hacia el estado de empleo de la persona u otras preocupaciones personales.

El acoso sexual puede ser físico o psicológico. Una agregación de varios incidentes puede considerarse acoso, aun cuando un incidente considerado individualmente no se consideraría como acoso.

Relaciones Consensuales Románticas o Sexuales

Hay que notar que un empleado que haya sido parte de una relación consensual con otro empleado, puede presentar una queja de acoso.

Casa Central desalienta fuertemente las relaciones románticas o sexuales entre empleados con cargos de supervisión y empleados directa o indirectamente bajo su cargo ya que estas relaciones tienden a crear conflictos de interés comprometedores, o la apariencia de que estos conflictos existen. Adicionalmente, este tipo de relación puede crear la percepción de que existe favoritismo o parcialidad que afectan las decisiones laborales con respecto al empleado que no es un supervisor. Dado el desequilibrio de poder que se da en este tipo de relaciones, el consentimiento del empleado puede verse como sospechoso ante los ojos de colegas, o tiempo después, puede verse como resultado de coerción o intimidación. El ambiente creado por estas apariencias de parcialidad, favoritismo, intimidación, coerción o explotación daña el espíritu de confianza y respeto mutuo que es necesario para cualquier entorno laboral saludable. En caso de que se dé una relación de este tipo, ambas personas deben saber que una o las dos personas pueden ser transferidas a otro departamento u otras acciones pueden tomarse.

Si un empleado de Casa Central comienza una relación consensual de naturaleza romántica o sexual con un empleado directa o indirectamente bajo su cargo, o si uno de los empleados es un supervisor dentro del mismo departamento donde el segundo empleado trabaja, ambas personas deben notificar al/la director/a u otro director corporativo. Dado los problemas de acoso de tipo quid pro quo que pueden darse a raíz de este tipo de relación, Casa Central requiere que se reporten estas relaciones. Una vez que se reporte una relación entre dos empleados a Casa Central, la agencia revisará la situación con el departamento de Recursos Humanos y tomará en cuenta todos los hechos (relación profesional entre los empleados, efecto que tendrá sobre colegas, títulos de las posiciones de los empleados implicados, etc) para determinar si uno o los empleados involucrados deberá ser transferido a otra posición o departamento. Si se determina que una de las dos personas debe ser transferida, y hay posiciones abiertas en otros departamentos para ambas personas, deberán decidir las personas involucradas cuál de las dos tendrá que aplicar para la nueva posición. Si ambas personas no pueden decidir, de manera amigable, quien debe transferirse, o si la persona que aplicó para la nueva posición no es aceptada en tal, el/la director/a de Recursos Humanos junto con la alta gerencia decidirán quien se transferirá. Esta decisión se tomará en base a cuál transferencia será menos disruptiva para la organización. Si no hay posiciones vacantes para ambas personas, se les dará la opción de terminar su relación o de resignar.

Vendedores, Visitantes, y Participantes

En dado caso que un empleado presente una queja que involucre a un vendedor, visitante, o participante, Casa Central tomara los pasos apropiados para investigar la

queja, tal como se definen en esta política. Si una persona fuera de la organización viola la Política Contra el Acoso de Casa Central, la agencia tomará medidas correctivas para asegurar que el incidente no vuelva a ocurrir.

Como Presentar Una Queja

Todos los empleados tienen la responsabilidad de ayudar a asegurar que Casa Central sea un lugar libre de acoso y discriminación. Un empleado que crea haya sido víctima de acoso sexual, u otro tipo de acoso o discriminación, o que haya sido testigo de acoso o discriminación contra otro empleado, deberá presentar una queja inmediatamente con su supervisor, segundo supervisor o cualquier supervisor de alta gerencia, o cualquier miembro del departamento de Recursos Humanos.

Casa Central investigará inmediatamente todas las quejas presentadas y tomará toda acción razonable para resolver el asunto. Estas acciones pueden incluir entrevistar a la víctima y/o al acusado del acoso/discriminación para discutir la queja y resultados de la investigación. En tales instancias, Casa Central actuará según sus obligaciones legales y respetará la confidencialidad de la víctima y del acusador. De igual manera, la agencia tomará medidas correctivas en casos donde la investigación demuestre que hubo faltas de conducta.

Los empleados no deben asumir que la gerencia está al tanto de cualquier acoso que pueda estar sucediendo, por lo tanto, los empleados deben de seguir los pasos anteriores para presentar una queja en caso de que crean haber sido víctimas de acoso o discriminación.

Disciplina

Cualquier empleado que viole esta política será sujeto a acción disciplinaria adecuada. Una acusación fundamentada contra un empleado hará que el empleado sea sujeto a acción disciplinaria, la cual puede incluir terminación de empleo. Las personas que violen esta política pueden llegar a ser sujetas a daños civiles o penalidades criminales.

Responsabilidades de Gerentes y Supervisores

Todo gerente y supervisor que tenga conocimiento de la existencia de acoso, sexual o de otro tipo, dentro de su departamento deberá actuar de forma rápida, eficiente, y justa aún si no se presenta una queja escrita. Deberán tomar los siguientes pasos:

1. Tomar en serio toda queja o preocupación de supuesto o posible acoso sin importar gravedad o quien está implicado.
2. Reportar todos los incidentes de acoso a Recursos Humanos para que una investigación inmediata pueda comenzar.
3. Tomar medidas apropiadas para prevenir represalias o prohibir que la conducta continúe durante y después de cualquier investigación o queja.

Cualquier gerente o supervisor que permita o tolere cualquier manera de acoso o represalias, incluyendo la falta de reporte inmediato a Recursos Humanos, estará en violación de esta política y será sujeto a acción disciplinaria apropiada.

Investigación

Recursos Humanos es responsable de lo siguiente:

1. Asegurarse de explicarles a la víctima y al perpetrador de la seriedad de una queja presentada.
2. Explicarles a todas las personas involucradas la Política Contra el Acoso de Casa Central.
3. Explorar maneras informales de resolver las quejas de acoso.
4. Notificar a la policía en caso de actividades criminales.
5. Organizar la investigación del supuesto acoso y la preparación de un reporte escrito.
6. Someter el reporte escrito resumiendo los resultados de la investigación y las recomendaciones a los oficiales de la agencia designados.
7. Notificarle a la víctima y al perpetrador de las acciones correctivas que se tomarán, si esto aplica a la situación, y de administrar dichas acciones.
8. Determinar si la investigación será conducida por la agencia o si se usarán servicios de agencias externas. Toda queja que involucre a un miembro de la alta gerencia al nivel vicepresidente o más alto deberá ser investigada por una agencia externa.

Prohibición de Represalias

El reportar un incidente de acoso o discriminación o participar en una investigación no tendrá consecuencias negativas sobre el estado de empleo, actual o futuro de un empleado. Se prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia en contra de un empleado que haya reportado incidentes de acoso o discriminación o que haya participado en una investigación. Cualquier empleado que tome represalias en contra de una persona que haya presentado una queja o participado en una investigación será sujeto a acción disciplinaria, incluyendo la posibilidad del despido laboral.

Confidencialidad

Toda queja e investigación es tratada de manera confidencial y la información será compartida solamente en casos donde sea necesario. La identidad de la víctima es revelada solamente a las personas involucradas en la investigación después que el/la directora/a de Recursos Humanos haya tomado las medidas necesarias para asegurarse que no se tomarán represalias en contra de la víctima durante o después de la investigación. Toda información que pertenezca a una investigación de acoso o discriminación se mantendrá dentro de los archivos seguros del departamento de Recursos Humanos.

Resolución Fuera de Casa Central

El propósito de esta política es establecer procedimientos efectivos, rápidos, y completos para responder a toda queja e incidente para poder resolver problemas internamente. Sin embargo, un empleado tiene el derecho de contactar al Departamento de Derechos Humanos del estado de Illinois (IDHR por sus siglas en inglés) o a la Comisión de Igualdad de Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) para presentar una queja formal. El IDHR requiere que una queja se presente a más tardar 180 días después del supuesto incidente a menos que sea una ofensa continua. El EEOC requiere que la queja se presente a más tardar 300 días después del supuesto incidente.

Información de Contacto

Departamento de Derechos Humanos de Illinois

- Chicago: 312-814-6200 o 800-662-3942; TTY 866-740-3953
- Springfield: 217-785-5100; TTY 866-740-3953
- Marion: 618-993-7463; TTY 866-740-3953

Comisión de Igualdad de Empleo de los Estados Unidos

- Chicago: 800-669-4000; TTY 800-869-8001

CODIGO SECRETO: Tres Leches