



Personnel Services

Procedimientos sobre anti-discriminación/anti-acoso y quejas

Future Force Personnel provee un ambiente laboral en el que todos los individuos son tratados con respeto y dignidad. Cada cual tiene el derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueve oportunidades iguales de trabajo y prohíbe prácticas ilegales discriminatorias, incluyendo acoso. Por lo tanto, Future Force espera que las relaciones entre sus empleados sean profesionales y libres de prejuicios y acoso.

Oportunidades iguales de empleo

La política de Future Force Personnel asegura oportunidades iguales de empleo sin discriminación o acoso en base a la raza, color, sexo, orientación sexual, edad, incapacidad, estado civil, ciudadanía, información genética, o cualquier otra característica protegida por la ley. Future Force Personnel prohíbe toda clase de discriminación o acoso.

Prohibición de represalias

Future Force Personnel recomienda se le reporten todos aquellos casos que envuelvan discriminación y/o acoso de cualquier tipo. La política de Future Force Personnel demanda que todos estos reportes sean investigados de inmediato. Future Force Personnel prohíbe cualquier tipo de represalia contra cualquier individuo que reporte cualquiera de estos casos o que participe en la investigación de los mismos.

Definiciones de acoso.

- (1). Acoso sexual es un tipo de discriminación y se considera ilegal bajo las leyes federales, estatales y locales. Para los propósitos de esta política, acoso sexual se define, según las regulaciones de la Comisión de Oportunidad Igual de Empleo, como insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales u otra conducta, verbal o física, como por ejemplo: (1) Que la aceptación de dicha conducta sea, implícita o no, una condición para el empleo de la persona.
- (2). Que la aceptación de dicha conducta sea usada para hacer decisiones que puedan afectar a la persona.
- (3). Que dicha conducta tenga como propósito o efecto interferir con el desempeño de las

funciones en el trabajo de la persona, o la creación de un ambiente hostil, intimidante u ofensivo en el área de su trabajo.

Acoso sexual incluye varios tipos de conducta, sutiles o no, y puede incluir individuos del mismo o diferente sexo. Dependiendo de las circunstancias, este acoso puede incluir, pero no está limitado a, insinuaciones de tipo sexual o solicitud de favores sexuales; chistes de índole sexual, abuso verbal de tipo sexual, comentarios sobre el cuerpo de la persona, suficiencia o deficiencia sexual de la misma, silbar o tocar, insultar o hacer gestos o comentarios obscenos; la colocación en el área de trabajo de objetos o figuras sexualmente sugestivos, o cualquier otra conducta, física, verbal o visual con un contenido sexual.

El acoso, en base a cualquier otra característica protegida por la ley está asimismo prohibido. Bajo esta política, el acoso significa una conducta verbal, escrita o física, que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia una persona por razones de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, país de origen, edad, incapacidad, estado civil, ciudadanía, información genética o cualquier otra característica protegida por la ley o aquellas características de sus parientes, amigos o asociados y que: (i) Tenga como propósito o efecto la creación de un ambiente laboral hostil, intimidatorio u ofensivo; (ii) Tenga como propósito o efecto interferir irrazonablemente con el desempeño de las funciones de la persona en su trabajo, o (iii) Afectar adversamente las oportunidades de empleo de la persona.

Acoso incluye, pero no está limitado a, el uso de epítetos, comentarios negativos, amenazas, actos hostiles o intimidatorios, chistes denigrantes y material escrito o gráfico que muestre hostilidad hacia una persona o grupo de personas y que se coloque en las paredes o cualquier otro lugar en el local del empleador, o se circule en el área de trabajo, durante horas laborables o usando equipo del empleador por Email, teléfono (incluyendo mensajes de voz) mensajes de texto, redes sociales, etc.

Conductas e individuos cubiertos

Estas regulaciones aplican a todos los solicitantes y empleados, así sea relacionados a la conducta de co-trabajadores o por al quien sin relación a Future Force Personnel, (e.g. un proveedor, consultor o cliente.)

Ninguna conducta prohibida por estas regulaciones es aceptable en el área de trabajo así como tampoco en ningún otro lugar fuera de esta, como durante viajes de negocios, reuniones o cualquier otro evento relacionado con el negocio.

Reporte de incidentes acoso, discriminación o represalias

Future Force Personnel recomienda reportar todos aquellos casos en los que perciva discriminación, acoso o represalias, sin consideración alguna a la identidad o posición en la empresa de aquellos individuos que se encuentren envueltos en el caso. Aquellas personas que crean que han sido víctimas de esta conducta deben discutir su caso con su superior inmediato, cualquier miembro del comité de prácticas de personal o recursos humanos. Ver el procedimiento que se describe más abajo.

Adicionalmente, Future Force Personnel, aconseja a aquellos individuos que crean haber sido afectados en estos casos a notificar a la persona causante, que su conducta no es bien recibida y por lo tanto debe ser terminada de inmediato pues a menudo, esto resuelve el problema. Future Force Personnel sin embargo acepta que la persona desee continuar el caso a través del procedimiento oficial.

Procedimiento oficial de quejas

Aquellas personas que crean haber sido víctimas de cualquier conducta prohibida por estas regulaciones, o que crean haber sido testigos de tal conducta deberán discutir el asunto con su supervisor inmediato, el departamento de recursos humanos o cualquier miembro del comité de prácticas de personal.

Future Force Personnel aconseja que estos reportes y/o quejas sean remitidos prontamente de manera que puedan ser resueltos antes que el daño causado sea irreparable. Por este motivo, aunque no existe un periodo establecido, se ha probado que el reporte rápido de estos casos es el mejor método para la resolución de los casos de acoso ya sean aparentes o reales.

Todas aquellas quejas de acoso, discriminación o represalia serán investigadas de inmediato. La investigación puede incluir entrevistas con las personas envueltas en el caso y, si es necesario, con aquellos individuos que puedan haber observado los hechos o puedan tener alguna información sobre estos.

El proceso investigativo será confidencial en relación a los pasos de la investigación y la acción correctiva apropiada.

Las represalias contra cualquier individuo que reporte o participe en un caso o investigación de una queja de acoso o discriminación significan una seria violación de estas regulaciones, e igualmente, como un caso de discriminación, podrán estar sujetas a medidas disciplinarias.

Cualquier acto de represalia deberá ser reportado de inmediato para poder comenzar su investigación.

Todas aquellas faltas de conducta que envuelvan acoso, discriminación o represalia serán consideradas y se tomará la acción apropiada. Esta acción puede incluir, por ejemplo, entrenamiento, un referido a ayuda psicológica y/o acción disciplinaria, tal como advertencia, reprimenda, cancelación de ascenso o aumento de salario, re-asignación de trabajo, suspensión temporal con o sin pago, o terminación de trabajo, según Future Force Personnel determine como acción adecuada de acuerdo con las circunstancias.

Si la persona envuelta no está de acuerdo con la resolución podrá apelar al Director Ejecutivo de Future Force Personnel o su Director de Operaciones.

Cualquier reporte falso o malicioso de acoso, discriminación o represalia (en comparación con otros, que aunque falsos, pero hechos en buena fe) serán sujetos a la acción disciplinaria que corresponda.

Conclusión

Future Force Personnel ha preparado esta política para asegurar que todos sus empleados puedan trabajar en un ambiente sano y libre de acoso, discriminación y represalias. Future Force Personnel desea hacer todos los esfuerzos razonables para asegurar que todas aquellas personas envueltas se familiaricen con estas regulaciones y estén seguras que cualquier violación de estas será investigada y resuelta apropiadamente.

Cualquier empleado que tenga alguna duda o pregunta sobre estas regulaciones deberá hablar con el director de recursos humanos o un miembro del comité de prácticas de personal.

Finalmente, estas regulaciones no deberán, en ningún caso, ser tomadas como base para la exclusión o terminación de individuos de un género en particular, o cualquier otra característica protegida por la ley, de participar en actividades en el trabajo o relacionadas con el mismo. En otras palabras, ninguna persona deberá cometer el error de participar en actos de discriminación o acoso para evitar acusaciones de estos.

Tanto la ley como las regulaciones de Future Force Personnel prohíben tratamientos diferentes al personal basados en su sexo u otras características protegidas por la ley en relación a las condiciones, términos y/o privilegios del trabajo. Las prohibiciones en relación al acoso, discriminación y represalias están hechas para complementar estas regulaciones, no para establecer la base que constituya una excepción a las mismas.