



## Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Política Contra el Acoso, la Discriminación y las Represalias

### Empleador con Igualdad de Oportunidades

C & R Management Company es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y toma decisiones laborales en función del mérito y las necesidades de la empresa. Crear un entorno inclusivo y profesional en el que los empleados se sientan cómodos, seguros y libres de conductas inapropiadas e irrespetuosas es uno de los valores fundamentales de la empresa. La empresa no discrimina (en ningún aspecto del empleo, incluidos el reclutamiento y la contratación, la asignación de puestos, la remuneración, las oportunidades de ascenso, la promoción, las transferencias, la evaluación, los beneficios, la capacitación, la disciplina y el despido) ni tolera el acoso por parte de ninguna persona por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo (incluido el embarazo, el parto, las afecciones relacionadas con el embarazo, la lactancia materna o las afecciones médicas relacionadas con la lactancia materna), edad (40 años o más), discapacidad, estado militar, información genética, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado de vacunación o inmunización o cualquier otra característica o expresión protegida por la ley aplicable.

El acoso es una forma de discriminación y está prohibido de manera similar. El acoso ilegal incluye conductas verbales, físicas o visuales que tienen como propósito o efecto interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede adoptar muchas formas, pero las más comunes incluyen:

- acoso verbal (p. ej., chistes, epítetos, insultos, estereotipos negativos y/o comentarios no deseados sobre el cuerpo, el color, las características físicas, la apariencia o las prácticas sexuales de una persona, o chismes sobre relaciones sexuales);
- acoso físico (p. ej., interferencia física con el trabajo normal, impedir o bloquear el movimiento, agresión, contacto físico no deseado o mirar fijamente el cuerpo de una persona); o
- acoso visual (p. ej., imágenes o correos electrónicos ofensivos u obscenos, textos, emojis, imágenes, gestos, exhibición de objetos sexualmente sugerentes, notas no deseadas o cualquier otro material que denigre o muestre hostilidad hacia una persona debido a una característica protegida).

Esta política se aplica a todos los empleados, incluidos gerentes y supervisores, y a personas que no son empleados, como clientes, proveedores, contratistas, terceros, etc.

### Acoso Sexual

C & R Management Company se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. No se tolerará el acoso sexual. El acoso sexual viola nuestras políticas, es potencialmente ilegal y puede hacer que C & R Management Company sea responsable por los daños que sufran las víctimas de acoso sexual. Los acosadores también pueden ser sujetos a responsabilidad personal. Los empleados de todos



los niveles que participen en acoso sexual, incluidos los gerentes que participen en acoso sexual o que permitan que continúe dicha conducta, serán sancionados.

**Definición de acoso sexual:** el acoso sexual es una forma de discriminación sexual y es ilegal. El acoso sexual incluye el acoso basado en el sexo (incluido el mismo sexo), la orientación sexual o la identidad de género.

El acoso sexual incluye una conducta no deseada que es de naturaleza sexual o que está dirigida a una persona debido a su sexo cuando:

- Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si la persona que presenta el informe no es el objetivo previsto del acoso sexual;
- Dicha conducta se convierte, ya sea explícita o implícitamente, en un término o condición de empleo; o
- La sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para decisiones laborales que afectan el empleo de una persona.

Un entorno laboral hostil y sexualmente acosador incluye palabras, señales, chistes, bromas, intimidación o violencia física de naturaleza sexual dirigida a una persona debido a su sexo. El acoso sexual también consiste en cualquier insinuación verbal o física no deseada, declaraciones sexualmente explícitas o comentarios sexualmente discriminatorios.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona con autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir la contratación, el ascenso, la continuidad del empleo o cualquier otro término, condición o privilegio del empleo.

Cualquier persona que se sienta acosada debe informar de inmediato utilizando el Procedimiento de quejas incluido en esta política para que cualquier violación pueda corregirse rápidamente.

Ejemplos de acoso sexual

- Actos físicos de naturaleza sexual, tales como:
  - Tocar, pellizcar, besar, abrazar, rozar el cuerpo de otro empleado
  - Violación, agresión sexual, abuso sexual
- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, como:
  - Solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o manifiestas sobre el trabajo de la víctima
  - Presión sutil o evidente para actividades sexuales no deseadas



- Gestos, ruidos, comentarios o bromas de carácter sexual, o comentarios sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona
- Estereotipos sexuales, como cuando una conducta o rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque pueden no ajustarse a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o verse las personas de un sexo en particular
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo, como:
  - Mostrar o compartir imágenes, carteles, calendarios, grafitis, objetos u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos, incluidas las exhibiciones en computadoras del lugar de trabajo, teléfonos celulares de la empresa o teléfonos celulares personales.

## Anti-Represalias

La Compañía prohíbe las represalias contra cualquier empleado por presentar una queja de buena fe o por participar en una investigación de quejas de conformidad con esta política. Cualquier sospecha de represalia por parte de una persona acusada de acoso o discriminación, o de cualquier otra persona, se investigará de inmediato y en profundidad. Si se confirma una queja de represalias, la Compañía tomará las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido.

## Discapacidad, Identidad de Género, Embarazo y Adaptaciones Religiosas

Como parte de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, C & R Management Company ofrece adaptaciones razonables para empleados calificados con discapacidades conocidas, a menos que hacerlo resulte en una dificultad excesiva para la Compañía o cause una amenaza directa a la salud o la seguridad. La Compañía ofrece adaptaciones razonables para empleados en función de la identidad de género en relación con nuestros estándares de vestimenta/aseo y nuestras instalaciones, y para empleados en función del embarazo, parto, lactancia o condiciones relacionadas, y para empleados cuya creencia, práctica u observancia religiosa entre en conflicto con un requisito del lugar de trabajo, a menos que hacerlo resulte en una dificultad excesiva para la Compañía. Los empleados que necesiten dichas adaptaciones deben comunicarse con Recursos Humanos al (801) 580-5848.

## Procedimiento de Quejas por Discriminación, Acoso o Represalias

Si cree que ha sido objeto de alguna conducta que viole esta política, o es testigo de alguna conducta de este tipo hacia otra persona, debe denunciar la conducta de inmediato mediante este procedimiento de denuncia para que la Compañía pueda investigar a tiempo y tomar las medidas correctivas adecuadas.

Debe informar el asunto a la Compañía de inmediato para que cualquier inquietud sobre acoso, discriminación o represalias pueda investigarse y abordarse de manera adecuada. Por favor, informe a su Gerente General, Supervisor de Área, Recursos Humanos al (801) 580-5848, al Director de Operaciones



al (801) 231-3272, o a nuestra línea confidencial de inquietudes las 24 horas, los 7 días de la semana al (877) 503-1860, código 5187.

Los gerentes deben denunciar cualquier queja de mala conducta, incluido el acoso, la discriminación o las represalias, a Recursos Humanos o al Director de Operaciones lo antes posible.

La Compañía investigará de manera rápida y exhaustiva todas las quejas de manera justa e imparcial. La investigación se documentará. La Compañía mantendrá confidencial toda la información divulgada durante la investigación, excepto cuando sea necesario para llevar a cabo la investigación o de conformidad con la ley aplicable. Todos los empleados y supervisores tienen el deber de cooperar en la investigación. No cooperar o proporcionar deliberadamente información falsa durante una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Si la Compañía determina que se ha producido una infracción de la política, tomará medidas correctivas eficaces. Si la Compañía determina que un gerente ha tolerado o ignorado posibles infracciones de esta política, eso en sí mismo puede justificar una medida disciplinaria que puede incluir el despido.