

# Política de acoso sexual para todos los empleadores en el estado de Nueva York

## Introducción

George's Farm Products está comprometido a mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo. Todos los empleados deben trabajar de manera que prevenga el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta Política es un componente del compromiso de George's Farm Products con un entorno de trabajo libre de discriminación. El acoso sexual es ilegal y todos los empleados tienen el derecho legal a un lugar de trabajo libre de acoso sexual y se les insta a denunciar el acoso sexual presentando una queja internamente con George's Farm Products. Los empleados también pueden presentar una queja ante una agencia gubernamental o en la corte bajo leyes federales, estatales o locales contra la discriminación.

## Política:

1. La política de George's Farm Products se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, internos, ya sean pagados o no, contratistas y personas que realicen negocios, independientemente de su estatus migratorio, con George's Farm Products. En el resto de este documento, el término "empleados" se refiere a este grupo colectivo.
2. No se tolerará el acoso sexual. Cualquier empleado o individuo cubierto por esta política que participe en acoso sexual o represalias estará sujeto a acciones correctivas y/o disciplinarias (por ejemplo, asesoramiento, suspensión, despido).
3. **Prohibición de represalias:** Ninguna persona cubierta por esta Política estará sujeta a acciones adversas porque el empleado informe un incidente de acoso sexual, proporcione información o de otra manera ayude en cualquier investigación de una queja de acoso sexual. George's Farm Products no tolerará tales represalias contra nadie que, de buena fe, informe o proporcione información sobre acoso sexual sospechado. Cualquier empleado de George's Farm Products que tome represalias contra alguien involucrado en una investigación de acoso sexual estará sujeto a acciones disciplinarias, hasta e incluyendo el despido. Todos los empleados, internos pagados o no pagados, o no empleados que trabajen en el lugar de trabajo y que crean que han sido objeto de tales represalias deben informar a un supervisor, gerente o a Luke George o Shelby Sweet. Todos los empleados, internos pagados o no pagados o no empleados que crean que han sido objeto de tales represalias también pueden buscar alivio en otros foros disponibles, como se explica a continuación en la sección sobre Protecciones Legales.
4. El acoso sexual es ofensivo, es una violación de nuestras políticas, es ilegal y puede sujetar a George's Farm Products a responsabilidad por daños a las víctimas de acoso sexual. Los acosadores también pueden ser individualmente responsables. Los empleados de todos los niveles que participen en acoso sexual, incluidos los gerentes y supervisores que participen en acoso sexual o que permitan que tal comportamiento continúe, serán penalizados por tal mala conducta.
5. George's Farm Products llevará a cabo una investigación rápida y exhaustiva que garantice el debido proceso para todas las partes, siempre que la gerencia reciba una queja sobre acoso sexual o de otra manera sepa de la posible ocurrencia de acoso sexual. George's Farm Products

mantendrá la confidencialidad de la investigación en la medida de lo posible. Se tomarán medidas correctivas efectivas siempre que se determine que ha ocurrido acoso sexual. Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, están obligados a cooperar con cualquier investigación interna de acoso sexual.

6. Se alienta a todos los empleados a denunciar cualquier acoso o comportamiento que viole esta política. George's Farm Products proporcionará a todos los empleados un formulario de queja para que los empleados denuncien el acoso y presenten quejas.
7. Los gerentes y supervisores están obligados a informar cualquier queja que reciban o cualquier acoso que observen o del que se enteren, a Luke George o Shelby Sweet.
8. Esta política se aplica a todos los empleados, internos pagados o no pagados, y no empleados, como contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores o cualquier persona que preste servicios en el lugar de trabajo, y todos deben seguir y mantener esta política. Esta política debe proporcionarse a todos los empleados y debe publicarse de manera prominente en todos los lugares de trabajo en la medida de lo posible (por ejemplo, en una oficina principal, no en un lugar de trabajo fuera del sitio) y debe proporcionarse a los empleados al momento de la contratación.

### **¿Qué es el "Acoso Sexual"?**

El acoso sexual es una forma de discriminación por sexo y es ilegal bajo la ley federal, estatal y (donde sea aplicable) local. El acoso sexual incluye el acoso por razón de sexo, orientación sexual, sexo autoidentificado o percibido, expresión de género, identidad de género y el estado de ser transgénero.

El acoso sexual es ilegal cuando somete a un individuo a términos, condiciones o privilegios de empleo inferiores. El acoso no necesita ser severo o generalizado para ser ilegal, y puede ser cualquier conducta de acoso que consista en más que pequeñas molestias o inconvenientes triviales. El acoso sexual incluye conductas no deseadas que son de naturaleza sexual, o que están dirigidas a un individuo debido a su sexo cuando:

- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si el individuo que informa no es el objetivo previsto del acoso sexual;
- Tal conducta se hace explícita o implícitamente una condición de empleo; o
- La sumisión o rechazo de tal conducta se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan el empleo de un individuo.

Un ambiente de trabajo hostil de acoso sexual incluye, pero no se limita a, palabras, señales, bromas, bromas, intimidación o violencia física que sean de naturaleza sexual, o que estén dirigidas a un individuo debido a su sexo. El acoso sexual también consiste en cualquier avance verbal o físico no deseado, declaraciones derogatorias sexualmente explícitas o comentarios discriminatorios sexualmente hechos por alguien que sean ofensivos u objetables para el receptor, que causen incomodidad o humillación al receptor, que interfieran con el desempeño laboral del receptor.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona en autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir contratación, promoción, empleo continuo o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. Esto también se llama acoso "quid pro quo".

Cualquier empleado que se sienta acosado debe informar para que cualquier violación de esta política pueda ser corregida rápidamente. Cualquier conducta de acoso, incluso un solo incidente, puede ser abordada bajo esta política.

### **Ejemplos de acoso sexual**

Lo siguiente describe algunos de los tipos de actos que pueden ser acoso sexual ilegal y que están estrictamente prohibidos:

- Actos físicos de naturaleza sexual, tales como:
  - Tocar, pellizcar, palmear, besar, abrazar, agarrar, rozar el cuerpo de otro empleado o pinchar el cuerpo de otro empleado;
  - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos asaltos.
- Avances sexuales no deseados o proposiciones, tales como:
  - Solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o explícitas sobre la evaluación del desempeño laboral del objetivo, una promoción u otros beneficios o perjuicios laborales;
  - Presión sutil o evidente para actividades sexuales no deseadas.
- Gestos, ruidos, comentarios o bromas de orientación sexual, o comentarios sobre la sexualidad o experiencia sexual de una persona, que crean un ambiente de trabajo hostil.
- Estereotipos sexuales ocurren cuando conductas o rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque pueden no conformarse a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o lucir las personas de un sexo particular.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo, tales como:
  - Exhibir imágenes, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, material de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye tales exhibiciones sexuales en computadoras o teléfonos celulares del lugar de trabajo y compartir tales exhibiciones mientras se está en el lugar de trabajo.
- Acciones hostiles tomadas contra un individuo debido al sexo, orientación sexual, identidad de género y el estado de ser transgénero de ese individuo, tales como:
  - Interferir con, destruir o dañar la estación de trabajo, herramientas o equipo de una persona, o de otra manera interferir con la capacidad del individuo para realizar el trabajo;
  - Sabotear el trabajo de un individuo;
  - Intimidar, gritar, insultar.

### **¿Quién puede ser un objetivo de acoso sexual?**

El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier individuo, independientemente de su sexo o género. La ley de Nueva York protege a los empleados, internos pagados o no pagados, y no empleados, incluidos los contratistas independientes, y aquellos empleados por empresas contratadas para proporcionar

servicios en el lugar de trabajo. Los acosadores pueden ser un superior, un subordinado, un compañero de trabajo o cualquier