

## Propósitos y objetivos

**Swift Staffing Inc.** se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación. El acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo que somete a un empleado a condiciones laborales inferiores debido a su género, identidad de género, expresión de género (percibida o real) y/u orientación sexual. A menudo, el acoso sexual se ve simplemente como una forma de discriminación basada en el género, pero **Swift Staffing Inc.** reconoce que la discriminación puede estar relacionada con o ser afectada por otras identidades más allá del género. Según la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, es ilegal discriminar por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, raza, credo, color, origen nacional, estatus militar, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado familiar, estado civil, historial criminal o ser víctima de violencia doméstica. Nuestras diferentes identidades afectan nuestra comprensión del mundo y cómo los demás nos perciben. Por ejemplo, la raza, la capacidad o el estatus migratorio de un individuo pueden afectar su experiencia con la discriminación de género en el lugar de trabajo. Aunque esta política se centra en el acoso sexual y la discriminación de género, los métodos para denunciar e investigar la discriminación basada en otras identidades protegidas son los mismos. El propósito de esta política es enseñar a los empleados a reconocer la discriminación, incluida la discriminación debido a las identidades interseccionales de un individuo, y proporcionar las herramientas para tomar medidas cuando ocurra. Se requiere que todos los empleados, gerentes y supervisores trabajen de manera diseñada para prevenir el acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo. Esta política es un componente del compromiso de **Swift Staffing Inc.** con un entorno de trabajo libre de discriminación.

### Objetivos de esta Política:

El acoso sexual y la discriminación son ilegales. Después de leer esta política, los empleados comprenderán su derecho a un lugar de trabajo libre de acoso. También aprenderán cómo se manifiestan el acoso y la discriminación, qué acciones pueden tomar para prevenir y denunciar el acoso, y cómo están protegidos de represalias después de tomar medidas. La política también explicará el proceso de investigación ante cualquier denuncia de acoso. Se alienta a los empleados a denunciar el acoso sexual o la discriminación presentando una queja internamente en **Swift Staffing Inc.** También pueden presentar una queja ante una agencia gubernamental o en un tribunal bajo leyes antidiscriminatorias federales, estatales o locales. Para presentar una queja laboral ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, visite <https://dhr.ny.gov/complaint>. Para presentar una queja ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, visite <https://www.eeoc.gov/filing-charge-discrimination>.

## **Política de Prevención de Acoso Sexual y Discriminación:**

1. La política de **Swift Staffing Inc.** Inc. se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo y pasantes, ya sea remunerados o no. La política también se aplica a otros individuos cubiertos. Se aplica a cualquier persona que sea (o esté empleada por) un contratista, subcontratista, proveedor, consultor, o cualquier persona que preste servicios en nuestro lugar de trabajo. Estos individuos incluyen a aquellas personas comúnmente denominadas contratistas independientes, trabajadores temporales y trabajadores eventuales. También se incluyen personas que brinden servicios de reparación de equipos, servicios de limpieza o cualquier otro servicio mediante un contrato con **Swift Staffing Inc.** Para el resto de esta política, utilizaremos el término "individuo cubierto" para referirnos a estas personas que no son empleados directos de la empresa.
2. El acoso sexual es inaceptable. Cualquier empleado o individuo cubierto que participe en acoso sexual, discriminación o represalia estará sujeto a medidas, incluida la disciplina adecuada para los empleados. En Nueva York, el acoso no necesita ser grave o generalizado para ser ilegal. Los empleados e individuos cubiertos no deben sentirse desanimados de denunciar el acoso porque no creen que sea lo suficientemente grave, o viceversa, porque no desean que un colega sea despedido por un comportamiento menos severo. Así como el acoso puede ocurrir en diferentes grados, la posible disciplina por participar en acoso sexual dependerá del grado de acoso y podría incluir educación y asesoramiento. Puede dar lugar a suspensión o terminación cuando sea apropiado.
3. Se prohíbe la represalia. Cualquier empleado o individuo cubierto que informe un incidente de acoso sexual o discriminación, proporcione información o de cualquier otra manera colabore en cualquier investigación de una queja de acoso sexual o discriminación está protegido contra represalias. Nadie debe temer informar acoso sexual si cree que ha ocurrido. Mientras una persona razonablemente crea que ha presenciado o experimentado dicho comportamiento, está protegida contra represalias. Cualquier empleado de **Swift Staffing Inc.** que tome represalias contra cualquier persona involucrada en una investigación de acoso sexual o discriminación enfrentará medidas disciplinarias, incluso la terminación. Todos los empleados e individuos cubiertos que trabajan en el lugar de trabajo y creen que han sido objeto de dicha represalia deben informar a un supervisor, gerente o **un representante de Swift Staffing Inc..** Todos los empleados e individuos cubiertos que crean que han sido blanco de dicha represalia también pueden buscar alivio a través de agencias gubernamentales, según se explica a continuación en la sección de Protecciones Legales.
4. La discriminación de cualquier tipo, incluido el acoso sexual, es una violación de nuestras políticas, es ilegal y puede exponer a **Swift Staffing Inc.** a responsabilidad por el daño experimentado por las víctimas de la discriminación. Los acosadores también pueden estar sujetos individualmente a responsabilidad, y los empleadores o supervisores que no informen o actúen frente al acoso pueden ser responsables por colaborar con dicho comportamiento. Los empleados en todos los niveles que participen en el acoso o discriminación, incluidos los gerentes y supervisores que participen en el acoso o discriminación o que permitan que dicho comportamiento continúe, serán sancionados por tal mala conducta.
5. **Swift Staffing Inc.** llevará a cabo una investigación pronta y exhaustiva que sea justa para todas las partes. Una investigación se llevará a cabo cada vez que la gerencia reciba una queja sobre discriminación o acoso sexual, o cuando tenga conocimiento de posibles casos de discriminación o acoso sexual. **Swift Staffing Inc.** mantendrá la investigación confidencial en la medida de lo posible. Si una investigación concluye con la determinación de que ocurrió discriminación o acoso sexual, **Swift Staffing Inc.** tomará las medidas

requeridas. Además de cualquier disciplina requerida, **Swift Staffing Inc.** también tomará medidas para garantizar un entorno laboral seguro para el o los empleados que hayan experimentado la discriminación o acoso. Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, están obligados a cooperar con cualquier investigación interna sobre discriminación o acoso sexual.

6. Se anima a todos los empleados e individuos cubiertos a informar cualquier acoso o comportamiento que infrinja esta política. Todos los empleados tendrán acceso a un formulario de queja para denunciar el acoso y presentar quejas. El uso de este formulario no es obligatorio. Para aquellos que prefieran presentar una queja verbalmente o por correo electrónico, estas quejas se tratarán con igual prioridad. Un empleado o individuo cubierto que prefiera no informar el acoso a su gerente o empleador puede presentar la queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York y/o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos. Las quejas pueden presentarse tanto al empleador como a una agencia gubernamental.

Los gerentes y supervisores están obligados a informar cualquier queja que reciban, o cualquier acoso que observen o del que tengan conocimiento, a **un representante de Swift Staffing Inc.**

7. Esta política se aplica a todos los empleados e individuos cubiertos, como contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores, o cualquier persona que preste servicios en el lugar de trabajo, y todos deben seguir y cumplir con esta política. Esta política debe proporcionarse a todos los empleados en persona o de manera digital a través de correo electrónico al momento de la contratación y se colocará de manera destacada en todos los lugares de trabajo. Para aquellas oficinas que operan de forma remota, además de enviar la política por correo electrónico, también estará disponible en la red compartida de la organización.

## **¿Qué es el Acoso Sexual?**

El acoso sexual es una forma de discriminación basada en el género que es ilegal según las leyes federales, estatales y (si corresponde) locales. El acoso sexual incluye el hostigamiento basado en el sexo, la orientación sexual, el auto-identificado o percibido sexo, la expresión de género, la identidad de género y el estatus de ser transgénero. El acoso sexual no se limita al contacto sexual, tocamientos o expresiones de naturaleza sexual sugestiva. El acoso sexual abarca todas las formas de discriminación de género, incluyendo la estereotipación de roles de género y tratar a los empleados de manera diferente debido a su género.

Comprender la diversidad de género es esencial para reconocer el acoso sexual, ya que la discriminación basada en estereotipos de género, expresión de género e identidad percibida son todas formas de acoso sexual. El espectro de género es matizado, pero las tres formas más comunes de identificación son cisgénero, transgénero y no binario. Una persona cisgénero es alguien cuyo género coincide con el sexo que se le asignó al nacer. Por lo general, este género se alinea con la binariedad de hombre o mujer. Una persona transgénero es alguien cuyo género es diferente al sexo que se le asignó al nacer. Una persona no binaria no se identifica exclusivamente como hombre o mujer. Pueden identificarse como ambos, en algún punto intermedio, o completamente fuera de la binariedad de género. Algunas pueden identificarse como transgénero, pero no todas lo hacen. Respetar la identidad de género de un individuo es un primer paso necesario para establecer un entorno laboral seguro.

El acoso sexual es ilegal cuando somete a un individuo a condiciones, términos o privilegios laborales inferiores. El acoso no necesita ser grave o generalizado para ser ilegal. Puede ser cualquier comportamiento de acoso que supere las ofensas menores o inconvenientes triviales. Cada instancia de acoso es única para quienes lo experimentan, y no hay un límite único entre ofensas menores y comportamiento de acoso. Sin embargo, la Ley de Derechos Humanos especifica que, si la conducta de acoso se considera trivial o insignificante, se debe ver desde el punto de vista de una víctima razonable de discriminación con las mismas características protegidas. En general, cualquier comportamiento en el que un empleado o individuo cubierto sea tratado de manera peor debido a su género (percibido o real), orientación sexual o expresión de género se considera una violación de la política de **Swift Staffing Inc.** La intención del comportamiento, por ejemplo, hacer un chiste, no neutraliza una denuncia de acoso. No tener la intención de acosar no es una defensa. Lo que cuenta es el impacto del comportamiento en una persona. El acoso sexual incluye cualquier conducta no deseada que esté dirigida a un individuo debido a su identidad o expresión de género (percibida o real), o que sea de naturaleza sexual cuando:

- El propósito o efecto de este comportamiento interfiere de manera irrazonable con el rendimiento laboral de un individuo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. La persona afectada no necesita ser el objetivo previsto del acoso sexual;
- El empleo depende implícita o explícitamente de aceptar dicho comportamiento no deseado; o
- Las decisiones sobre el empleo de un individuo se basan en la aceptación o rechazo de dicho comportamiento. Tales decisiones pueden incluir los turnos y las horas de trabajo, asignaciones de proyectos, así como decisiones sobre salario y ascensos.

Existen dos tipos principales de acoso sexual:

Comportamientos que contribuyen a un entorno laboral hostil incluyen, pero no se limitan a, palabras, señales, chistes, bromas, intimidación o violencia física de naturaleza sexual, o dirigidos a un individuo debido a su sexo, identidad de género o expresión de género. El acoso sexual también consiste en avances verbales o físicos no deseados, declaraciones sexualmente explícitas, denigrantes o discriminatorias que un empleado considere ofensivas u objetables, que causen incomodidad o humillación al empleado, o que interfieran con el desempeño laboral del empleado.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona en posición de autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir contratación, ascenso, continuidad en el empleo u otros términos, condiciones o privilegios laborales. Esto también se llama acoso *quid pro quo*.

Se anima a cualquier empleado o individuo cubierto que se sienta acosado a informar el comportamiento para que cualquier violación de esta política pueda corregirse de inmediato. Cualquier conducta de acoso, incluso un incidente único, puede ser discriminación y está cubierta por esta política.

## **Ejemplos de Acoso Sexual**

Lo siguiente describe algunos de los tipos de actos que pueden considerarse acoso sexual ilegal y que están estrictamente prohibidos. **Esta lista es solo una muestra de comportamientos y no debe considerarse exhaustiva.**

Cualquier empleado que crea haber experimentado acoso sexual, incluso si no aparece en esta lista, debería sentirse alentado a informarlo:

- Actos físicos de naturaleza sexual, como:
  - Toques, pellizcos, palmaditas, besos, abrazos, agarrones, rozar el cuerpo de otro empleado o pinchar el cuerpo de otro empleado;
  - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos asaltos, los cuales pueden considerarse conducta criminal fuera del alcance de esta política (comuníquese con las autoridades locales si desea presentar cargos criminales).
- Comentarios, avances o proposiciones sexuales no deseados, tales como:
  - Solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o explícitas con respecto a la evaluación del desempeño laboral del objetivo, una promoción u otros beneficios laborales;
- Esto puede incluir avances/ presiones sexuales ejercidas sobre un empleado de la industria de servicios por parte de clientes o clientes, especialmente en industrias donde la hospitalidad y las propinas son esenciales para la relación cliente/empleado;
  - Presión sutil u obvia para actividades sexuales no deseadas; o Solicitudes repetidas de citas o gestos románticos, incluido el regalo de obsequios.
- Gestos, ruidos, comentarios o chistes de naturaleza sexual, o preguntas y comentarios sobre la sexualidad, experiencia sexual o historial romántico de una persona que crean un entorno laboral hostil. Esto no se limita a interacciones en persona. Los comentarios realizados en plataformas virtuales y en aplicaciones de mensajería cuando los empleados trabajan de forma remota también pueden crear un entorno laboral igualmente hostil.
- Estereotipos de género, que ocurren cuando la conducta o rasgos de personalidad de alguien se juzgan según las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o lucir las personas de un sexo particular:
  - Comentarios sobre la expresión de género de un empleado, como el uso de una prenda típicamente asociada con una identidad de género diferente; o
  - Pedir a los empleados que asuman roles tradicionalmente de género, como pedirle a una mujer que sirva refrigerios en una reunión cuando no es parte de sus deberes laborales o no es apropiado.
- Muestras o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo, como:
  - Mostrar imágenes, pósteres, calendarios, grafiti, objetos, material promocional, material de lectura u otros materiales que sean sexualmente despectivos o pornográficos. Esto incluye exhibiciones sexuales en computadoras o teléfonos celulares del lugar de trabajo y compartir dichas exhibiciones mientras se está en el lugar de trabajo;

- Esto también se extiende al espacio de trabajo virtual o remoto y puede incluir tener tales materiales visibles en el fondo del hogar durante una reunión virtual.
- Acciones hostiles tomadas contra un individuo debido a su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, como:
  - Interferir, destruir o dañar la estación de trabajo, herramientas o equipo de una persona, o de alguna otra manera interferir con la capacidad del individuo para realizar el trabajo;
  - Sabotear el trabajo de un individuo;
  - Intimidar, gritar o insultar;
  - Uso intencional incorrecto de los pronombres preferidos de un individuo; o
  - Crear expectativas diferentes para individuos basadas en sus identidades percibidas: • Códigos de vestimenta que enfatizan más la vestimenta de las mujeres;
- Excluir a padres/cuidadores de las reuniones.

### **¿Quién Puede Ser Blanco de Acoso Sexual?**

El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier individuo, independientemente de su sexo o género. El acoso no tiene que ser entre miembros del sexo o género opuesto. La ley de Nueva York protege a empleados y a todos los individuos cubiertos descritos anteriormente en la política. Los acosadores pueden ser cualquier persona en el lugar de trabajo. Un supervisor, un subordinado o un compañero de trabajo pueden ser acosadores. Cualquier otra persona en el lugar de trabajo también puede ser acosadora, incluido un contratista independiente, trabajador contratado, proveedor, cliente, paciente, votante o visitante.

El acoso sexual no ocurre en el vacío y la discriminación experimentada por un empleado puede verse afectada por prejuicios e identidades más allá del género de un individuo. Por ejemplo:

- Imponer demandas o expectativas diferentes a las empleadas afroamericanas en comparación con las empleadas blancas puede ser tanto discriminación racial como de género;
- El estatus migratorio de un individuo puede llevar a percepciones de vulnerabilidad y preocupaciones aumentadas sobre represalias ilegales por denunciar acoso sexual; o
- Experiencias pasadas como sobreviviente de violencia doméstica o sexual pueden llevar a un individuo a sentirse revictimizado por el comportamiento de alguien en el lugar de trabajo.

Las personas traen consigo una historia personal al lugar de trabajo que puede afectar cómo interactúan con ciertos comportamientos. Es especialmente importante que todos los empleados sean conscientes de cómo las palabras o acciones pueden afectar a alguien con una experiencia diferente a la suya en aras de crear un lugar de trabajo seguro y equitativo.

### **¿Dónde Puede Ocurrir el Acoso Sexual?**

El acoso sexual ilegal no se limita al propio lugar de trabajo físico. Puede ocurrir mientras los empleados están viajando por motivos de trabajo o en eventos o fiestas patrocinados por el empleador o la industria. Llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos y el uso de redes sociales por parte de empleados o

individuos cubiertos pueden constituir acoso laboral ilegal, incluso si ocurren fuera de las instalaciones del lugar de trabajo, en dispositivos personales o durante horas no laborables.

El acoso sexual puede ocurrir incluso cuando los empleados trabajan de forma remota desde casa. Cualquier comportamiento descrito anteriormente que haga que un empleado se sienta incómodo, humillado o incapaz de cumplir con sus requisitos laborales constituye acoso, incluso si el empleado o individuo cubierto está en casa cuando ocurre el acoso. El acoso puede ocurrir en plataformas de reuniones virtuales, en aplicaciones de mensajería y después de horas laborables a través de teléfonos celulares personales.

## **Represalias**

Las represalias son ilegales y constituyen cualquier acción por parte de un empleador o supervisor que castiga a un individuo al enterarse de una denuncia de acoso, que busca desanimar a un trabajador o individuo cubierto de presentar una queja formal o respaldar una denuncia de acoso sexual o discriminación, o que castiga a aquellos que han hablado. Estas acciones no necesariamente deben estar relacionadas con el trabajo ni ocurrir en el lugar de trabajo para constituir represalias ilegales. Por ejemplo, las amenazas de violencia física fuera del horario laboral o difamar a alguien en las redes sociales estarían cubiertas como represalias según esta política.

Ejemplos de represalias pueden incluir, pero no se limitan a:

- Descenso de puesto, terminación, denegación de adaptaciones, reducción de horas o asignación de turnos menos deseables;
- Liberación pública de expedientes personales;
- Negarse a proporcionar una referencia o proporcionar una referencia negativa injustificada;
- Etiquetar a un empleado como "difícil" y excluirlo de proyectos para evitar "drama";
- Socavar el estatus migratorio de un individuo; o
- Reducción de responsabilidades laborales, pasar por alto para un ascenso o trasladar el escritorio de un individuo a una ubicación de oficina menos deseable.

Dichas represalias son ilegales según la ley federal, estatal y (cuando corresponda) local. La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a cualquier individuo que haya participado en una "actividad protegida". La actividad protegida ocurre cuando una persona ha:

- Presentado una queja de acoso sexual o discriminación, ya sea internamente o con cualquier agencia gubernamental;
- Testificado o ayudado en un procedimiento relacionado con acoso sexual o discriminación bajo la Ley de Derechos Humanos u cualquier otra ley antidiscriminatoria;
- Se opuso al acoso sexual o discriminación al presentar una queja verbal o informal a la gerencia, o simplemente informando a un supervisor o gerente sobre un presunto acoso; • Informado que otro empleado ha sido objeto de acoso sexual o discriminación; o
- Animado a un compañero de trabajo a denunciar el acoso.

Incluso si se determina que el presunto acoso no constituye una violación de la ley, el individuo está protegido contra represalias si la persona tenía una creencia de buena fe de que las prácticas eran ilegales.

Sin embargo, la disposición sobre represalias no tiene la intención de proteger a las personas que hacen acusaciones intencionalmente falsas de acoso.

## **Denuncia de Acoso Sexual**

**Todos deben trabajar para prevenir el acoso sexual, pero el liderazgo es crucial. Los supervisores y gerentes tienen una responsabilidad especial para asegurarse de que los empleados se sientan seguros en el trabajo y de que los lugares de trabajo estén libres de acoso y discriminación.** Se alienta a cualquier empleado o individuo cubierto a informar cualquier comportamiento de acoso o discriminación a un supervisor, gerente o a **un representante de Swift Staffing Inc.**

Los informes de acoso sexual se pueden hacer verbalmente o por escrito. Se adjunta un formulario de queja por escrito a esta política si un empleado desea utilizarlo, pero el formulario de queja no es obligatorio. Los empleados que informen acoso sexual en nombre de otros empleados pueden utilizar el formulario de queja y deben indicar que es en nombre de otro empleado. También se acepta una queja verbal o escrita (como un correo electrónico) en nombre de uno mismo o de otro empleado.

Los empleados e individuos cubiertos que crean que han sido objeto de acoso sexual pueden buscar asistencia en cualquier momento en foros adicionales disponibles, como se explica a continuación en la sección de *Protecciones Legales*.

## **Responsabilidades de Supervisión**

Los supervisores y gerentes tienen la responsabilidad de prevenir el acoso sexual y la discriminación. Todos los supervisores y gerentes que reciban una queja o información sobre presunto acoso sexual, observen lo que podría ser comportamiento sexualmente acosador o discriminatorio, o por cualquier motivo sospechen que está ocurriendo acoso sexual o discriminación, están obligados a informar dicho presunto acoso sexual a **un representante de Swift Staffing Inc.** Los gerentes y supervisores no deben ser pasivos y esperar a que un empleado presente una denuncia de acoso. Si observan dicho comportamiento, deben actuar.

Los supervisores y gerentes pueden ser disciplinados si participan en comportamientos sexualmente acosadores o discriminatorios. También pueden ser disciplinados por no informar sobre presunto acoso sexual o por permitir que el acoso sexual continúe después de saberlo.

Los supervisores y gerentes también estarán sujetos a disciplina por participar en cualquier forma de represalia.

Si bien los supervisores y gerentes tienen la responsabilidad de informar sobre el acoso y la discriminación, deben tener en cuenta el impacto que el acoso y una investigación subsiguiente tienen en las víctimas. Ser identificado como posible víctima de acoso y ser cuestionado sobre el acoso y la discriminación puede ser intimidante, incómodo y revictimizante para las personas. Los supervisores y gerentes deben satisfacer las necesidades de las personas que han experimentado acoso para garantizar que el lugar de trabajo sea seguro, solidario y libre de represalias para ellas durante y después de cualquier investigación.



## **Intervención del Testigo**

Se alienta a cualquier empleado que sea testigo de acoso a que lo informe. Un supervisor o gerente que sea testigo de acoso tiene **la obligación** de informarlo. Existen cinco métodos estándar de intervención del testigo que se pueden utilizar cuando alguien presencia acoso o discriminación y desea ayudar.

1. Un testigo puede interrumpir el acoso interactuando con la persona acosada y distrayéndola del comportamiento acosador;
2. Un testigo que se sienta inseguro para intervenir por sí mismo puede pedir a un tercero que lo ayude a intervenir en el acoso;
3. Un testigo puede grabar o tomar notas sobre el incidente de acoso para beneficiar a una investigación futura;
4. Un testigo podría consultar con la persona que ha sido acosada después del incidente, preguntar cómo se siente y hacerle saber que el comportamiento no estuvo bien; y
5. Si un testigo se siente seguro, puede enfrentarse a los acosadores y nombrar el comportamiento como inapropiado. Al enfrentar el acoso, agredir físicamente a un individuo nunca es una respuesta adecuada.

Aunque no sea exhaustivo y dependa de las circunstancias, las pautas anteriores pueden servir como una breve guía de cómo reaccionar al presenciar acoso en el lugar de trabajo. Se alienta a cualquier empleado que sea testigo de acoso a que lo informe. Un supervisor o gerente que sea testigo de acoso tiene la obligación de informarlo.

## **Denuncias e Investigaciones de Acoso Sexual**

Todas las quejas o información sobre acoso sexual se investigarán, ya sea que la información se haya informado verbal o por escrito. La investigación de cualquier queja, información o conocimiento de presunto acoso sexual será rápida, exhaustiva, y se iniciará y completará tan pronto como sea posible. La investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible. Todas las personas involucradas, incluidas aquellas que presentan una denuncia de acoso, testigos y presuntos acosadores, merecen una investigación justa e imparcial.

Cualquier empleado puede ser requerido para cooperar según sea necesario en una investigación de presunto acoso sexual. **Swift Staffing Inc.** tomará medidas disciplinarias contra cualquier persona que participe en represalias contra empleados que presenten quejas, respalden la queja de otra persona o participen en investigaciones de acoso.

**Swift Staffing Inc.** reconoce que participar en una investigación de acoso puede ser incómodo y tiene el potencial de retraumatizar a un empleado. Aquellos que reciben reclamos y lideran investigaciones manejarán las quejas y preguntas con sensibilidad hacia aquellos que participan.

Aunque el proceso puede variar de un caso a otro, las investigaciones se llevarán a cabo de acuerdo con los siguientes pasos. Al recibir una queja, **Un representante de Swift Staffing Inc.:**

1. Realizará una revisión rápida de las acusaciones, evaluará el alcance apropiado de la investigación y tomará cualquier acción provisional (por ejemplo, instruir a la(s) persona(s) sobre las cuales se hizo la queja que se abstengan de comunicarse con la(s) persona(s) que informó el acoso), según corresponda. Si la queja es verbal, solicitará que la persona complete el formulario de queja por escrito. Si la persona que informa prefiere no completar el formulario, **Un representante de Swift Staffing Inc.** preparará un formulario de queja o documentación equivalente basada en el informe verbal;
2. Tomará medidas para obtener, revisar y preservar documentos suficientes para evaluar las acusaciones, incluidos documentos, correos electrónicos o registros telefónicos que puedan ser relevantes para la investigación. **Un representante de Swift Staffing Inc.** considerará e implementará medidas apropiadas de solicitud, revisión y preservación de documentos, incluso para comunicaciones electrónicas;
3. Buscará entrevistar a todas las partes involucradas, incluidos testigos relevantes;
4. Creará una documentación escrita de la investigación (como una carta, memorando o correo electrónico), que contenga lo siguiente:
  - a) Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
  - b) Una lista de nombres de las personas entrevistadas, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
  - c) Una cronología de los eventos;
  - d) Un resumen de cualquier incidente relevante anterior revelado en la investigación, informado o no informado; y
  - e) La base para la decisión y resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva;
5. Mantendrá la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial;
6. Notificará de inmediato a la(s) persona(s) que informaron el acoso y a la(s) persona(s) sobre la(s) cuales se presentó la queja que la investigación ha sido completada e implementará cualquier acción correctiva identificada en el documento escrito; y
7. Informará a la(s) persona(s) que informaron sobre el derecho de presentar una queja o cargo externo, según se describe en la siguiente sección.

## **Protecciones Legales y Remedios Externos**

El acoso sexual no solo está prohibido por **Swift Staffing Inc.**, sino que también está prohibido por las leyes estatales, federales y, cuando corresponda, locales.

El proceso interno descrito en la política anterior es una forma para que los empleados informen sobre el acoso sexual. Los empleados y las personas cubiertas también pueden optar por buscar remedios legales

con las siguientes entidades gubernamentales. Aunque no se requiere un abogado privado para presentar una queja ante una agencia gubernamental, también puede buscar el asesoramiento legal de un abogado.

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York:

La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (HRL), Ley Ejecutiva de Nueva York, artículo 15, § 290 y siguientes, se aplica a todos los empleadores en el estado de Nueva York y protege a empleados y personas cubiertas, independientemente de su estatus migratorio. Una queja que alega violación de la Ley de Derechos Humanos puede presentarse ya sea ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (DHR, por sus siglas en inglés) o en la Corte Suprema del Estado de Nueva York.

Las quejas de acoso sexual presentadas ante la DHR pueden presentarse en cualquier momento dentro de **los tres años posteriores** al acoso. Si un individuo no presenta una queja ante la DHR, puede presentar una demanda directamente en la corte estatal bajo la Ley de Derechos Humanos, dentro de **los tres años** del presunto acoso sexual. Un individuo no puede presentar una queja ante la DHR si ya ha presentado una queja de la HRL en la corte estatal.

Presentar una queja internamente en **Swift Staffing Inc.** no extiende su tiempo para presentar ante la DHR o en la corte. **Los tres años** se cuentan desde la fecha del incidente más reciente de acoso.

No necesita un abogado para presentar una queja ante la DHR, y no hay costo para presentar ante la DHR.

La DHR investigará su queja y determinará si existe causa probable para creer que ha ocurrido acoso sexual. Los casos de causa probable reciben una audiencia pública ante un juez de derecho administrativo. Si se encuentra acoso sexual en la audiencia, la DHR tiene el poder de otorgar alivio. El alivio varía, pero puede incluir exigir que su empleador tome medidas para detener el acoso o reparar el daño causado por el acoso, incluido el pago de daños monetarios, daños punitivos, honorarios de abogados y multas civiles.

La información de contacto de la oficina principal de la DHR es: División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, One Fordham Plaza, Cuarto Piso, Bronx, Nueva York 10458. Puede llamar al (718) 741-8400 o visitar: [www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov).

Vaya a [dhr.ny.gov/complaint](http://dhr.ny.gov/complaint) para obtener más información sobre cómo presentar una queja ante la DHR. El sitio web tiene un proceso de quejas digitales que se puede completar en su computadora o dispositivo móvil de principio a fin. El sitio web tiene un formulario de queja que se puede descargar, completar y enviar por correo a la DHR, así como un formulario que se puede enviar en línea. El sitio web también contiene información de contacto de las oficinas regionales de la DHR en todo el estado de Nueva York.

Llame a la línea directa de acoso sexual de la DHR al **1(800) HARASS3** para obtener más información sobre cómo presentar una queja de acoso sexual. Esta línea directa también puede proporcionarle una referencia a un abogado voluntario con experiencia en asuntos de acoso sexual que puede brindarle asistencia y asesoramiento limitados de forma gratuita por teléfono.

## **La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos:**

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) hace cumplir las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley de Derechos Civiles federales de 1964, 42 U.S.C. § 2000e y siguientes. Un individuo puede presentar una queja ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 300 días desde el incidente más reciente de acoso. No hay costo para presentar una queja ante la EEOC. La EEOC investigará la queja y determinará si hay causa razonable para creer que ha ocurrido discriminación. Si la EEOC determina que la ley pudo haber sido violada, intentará llegar a un acuerdo voluntario con el empleador. Si la EEOC no puede llegar a un acuerdo, la EEOC (o el Departamento de Justicia en casos específicos) decidirá si presentar una demanda. La EEOC emitirá un Aviso de Derecho a Demandar que permite a los trabajadores presentar una demanda en la corte federal si la EEOC cierra la denuncia, no puede determinar si las leyes federales contra la discriminación laboral pudieron haber sido violadas, o cree que ocurrió discriminación ilícita pero no presenta una demanda.

Las personas pueden obtener alivio en la mediación, el acuerdo o la conciliación. Además, los tribunales federales pueden otorgar remedios si se encuentra que ocurrió discriminación. En general, los empleadores privados deben tener al menos 15 empleados para estar dentro de la jurisdicción de la EEOC.

Un empleado que alega discriminación en el trabajo puede presentar una "Denuncia de Discriminación". La EEOC tiene oficinas de distrito, área y campo donde se pueden presentar quejas. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio web en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o por correo electrónico a [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov).

Si un individuo presentó una queja administrativa ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, la DHR presentará automáticamente la queja ante la EEOC para preservar el derecho a proceder en la corte federal.

### **Protecciones Locales:**

Muchas localidades hacen cumplir leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación. Un individuo debe comunicarse con el condado, ciudad o pueblo en el que vive para averiguar si existe tal ley. Por ejemplo, los empleados que trabajan en la ciudad de Nueva York pueden presentar quejas de acoso sexual o discriminación ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Comuníquese con su oficina principal en la Oficina de Aplicación de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, 22 Reade Street, Primer Piso, Nueva York, Nueva York; llame al 311 o al (212) 306-7450; o visite [www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml](http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml).

### **Comuníquese con el Departamento de Policía Local:**

Si el acoso implica toques físicos no deseados, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un delito. Se anima a quienes deseen presentar cargos criminales a que se pongan en contacto con su departamento de policía local.

## **Conclusión**

La política descrita anteriormente tiene como objetivo proporcionar a los empleados de **Swift Staffing Inc.** y a las personas cubiertas una comprensión de su derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. Todos los empleados deben sentirse seguros en el trabajo. Aunque el enfoque de esta política está en el acoso sexual y la discriminación de género, la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege contra la discriminación en varias clases protegidas, incluidas el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, raza, credo, color, nacionalidad, estatus militar, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado familiar, estado civil, historial criminal o estado de superviviente de violencia doméstica. Las políticas de prevención descritas anteriormente deben considerarse aplicables a todas las clases protegidas.