

## **Política contra el acoso en el lugar de trabajo**

### **Propósito de esta política**

Se espera y se exige que todos los empleados de ABM se comporten de manera profesional. La intención de la compañía es proporcionarles a todos los empleados un ambiente laboral coherente con los valores esenciales de ABM: respeto, integridad, colaboración, innovación y excelencia. Los empleados respetados y valorados, a quienes no les preocupa la discriminación, el acoso, las represalias u otras formas de conductas poco profesionales o inaceptables, pueden contribuir plenamente con sus habilidades y talentos, a fin de mejorar el rendimiento de ABM. Por consiguiente, ABM no tolera la discriminación ni el acoso en el lugar de trabajo por motivos de edad, ascendencia, color, creencia religiosa, solicitud o uso de licencia familiar o médica, discapacidad (mental o física), incluido el VIH y el SIDA, estado civil, información genética y médica, condición de militar o veterano, nacionalidad, raza, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual o cualquier otra condición protegida por ley.

Esta política está diseñada para fomentar una cultura que respalde nuestros valores esenciales. Para lograr este objetivo, se prohíbe tanto las conductas ilegales como las ofensivas y poco profesionales que afecten el trabajo en equipo y la productividad. Esta política se aplica a todos los empleados de ABM, así como a terceros, como clientes, proveedores y usuarios que interactúen con los empleados de ABM.

### **Conductas prohibidas**

Entre las conductas prohibidas se incluyen los comentarios verbales ofensivos o despectivos, o las bromas basadas en cualquiera de las categorías protegidas que se mencionaron anteriormente. También están prohibidos los gestos obscenos, la exhibición de material visual ofensivo o sexual, las insinuaciones sexuales y el contacto físico no deseados, o la obstaculización de la libre circulación. La obediencia a insinuaciones sexuales para obtener un empleo, mantenerlo o ascender constituye una forma grave de acoso sexual. Si no está seguro sobre si su conducta es apropiada para el lugar de trabajo, consulte lo siguiente: “¿Me gustaría que mi comportamiento aparezca en primera plana o en las noticias de la noche?” Si la respuesta es “no”, entonces deje de hacer lo que está haciendo. Si no está seguro de qué responder, debería comunicarse con Recursos Humanos.

ABM se compromete a brindar un ambiente laboral que esté libre de acoso sexual ilegal. ABM prohíbe estrictamente el acoso sexual por parte o en contra de cualquier persona que participe en nuestras operaciones, incluidos empleados (sin importar el puesto), postulantes, internos, proveedores, contratistas, subcontratistas, asesores o cualquier otro tercero involucrado en las operaciones de ABM. Si dicho acoso se realiza en el lugar de trabajo, aunque sea llevado a cabo por alguien que no es empleado de ABM, de igual manera se debe seguir el procedimiento de denuncia y queja detallado en esta política. El lugar de trabajo incluye: lugares de trabajo propiamente dichos, su oficina, cualquier ambiente en el que se realicen actividades relacionadas con el trabajo (ya sea durante o después del horario laboral), las interacciones electrónicas y en línea con los empleados de ABM y terceros implicados en operaciones de ABM, eventos patrocinados por ABM y propiedades controladas por ABM o que pertenezcan a la empresa.

## Acoso sexual

El acoso sexual se define como el comportamiento verbal o físico no deseado basado en el género o sexo de una persona, e incluye insinuaciones sexuales físicas o verbales no deseadas, solicitudes de favores sexuales o conductas visuales, verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- La obediencia de dicha conducta sea un término o condición del empleo.
- La obediencia o rechazo de dicha conducta se utilice como fundamento para las decisiones laborales que afecten a la persona.
- Dicha conducta tenga el propósito o efecto de interferir de manera poco razonable con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para la persona, incluso si el denunciante no es el objetivo pretendido de dicha conducta.

El acoso sexual incluye los siguientes tipos de conducta (entre otros):

- Insinuaciones o propuestas sexuales indeseadas (incluidas las invitaciones a citas reiteradas no deseadas).
- Ofertas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- Represalias o amenaza de represalias después de una respuesta negativa a las insinuaciones sexuales.
- Conducta visual: mirar de manera lasciva, hacer gestos sexuales, mostrar imágenes pornográficas o sexualmente sugestivas, objetos, dibujos, caricaturas, grafitis, carteles o sitios web en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, boletines de anuncios, etc.
- Conducta verbal: realizar o valerse de observaciones sexistas o comentarios despectivos sobre el género, indirectas, epítetos, insultos, bromas sexualmente explícitas, silbidos, sonidos sugestivos o insultantes, o comentarios obscenos o sexuales sobre la apariencia de una persona, el cuerpo, la vestimenta, la sexualidad o la experiencia sexual.
- Abuso verbal o escrito de naturaleza sexual: comentario escrito, verbal o gráfico sexualmente degradante sobre el cuerpo o vestimenta de una persona; cartas, notas, invitaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, tweets u otras publicaciones en las redes sociales que sean obscenas o sexualmente provocativas.
- Conducta física: contacto indeseado o inapropiado por parte de empleados o terceros, violencia física, intimidaciones, agresiones, amenazas, u obstaculización de la libre circulación.
- Acciones hostiles tomadas en contra de una persona debido a su sexo u orientación sexual, identidad de género o el estado transgénero, como por ejemplo:
  - Interferir con, destruir o dañar la estación de trabajo de una persona, sus herramientas o equipos, o interferir de cualquier otra forma con la capacidad de la persona para realizar su trabajo.
  - Sabotear el trabajo de una persona.
  - Burlarse, gritar e insultar.

El acoso sexual puede ocurrir independientemente del sexo de la persona que lo comete o de la víctima. El acoso por la orientación sexual individual, el género autoidentificado, el género percibido o el estado transgénero de una persona constituyen formas de acoso sexual prohibido.

Está absolutamente prohibido tomar represalias contra alguien que denuncie un caso de acoso o discriminación, o que participe en una investigación sobre acusaciones por violaciones de esta política. Se considera represalia a cualquier conducta o perjuicio que desanime a un empleado de denunciar una situación. Las represalias prohibidas incluyen, entre otras, despido, degradación,

suspensión, incapacidad para contratar o ser contratado, incapacidad para considerar con equidad al momento de tomar decisiones relacionadas con el empleo, incapacidad para realizar recomendaciones laborales con imparcialidad, y acciones que afecten negativamente las condiciones de trabajo o nieguen de cualquier otra forma algún beneficio laboral. Las represalias son ilegales y constituyen una conducta negativa que provocará medidas disciplinarias que incluirán la desvinculación laboral.

Cualquier persona que crea que ha sido víctima de represalias (o que cualquier otro empleado de ABM lo ha sido) debe denunciar este problema usando el “Procedimiento de denuncia y queja” estipulado a continuación.

### **Responsabilidades del empleado**

**Denunciar la situación:** Si lo ofenden con una conducta en el lugar de trabajo, le recomendamos que responda de inmediato enfrentando de forma directa al agresor, algo que, por lo general, resulta muy eficaz. Si no se siente cómodo enfrentando al agresor, o si la conducta continúa, denúnciela mediante los procedimientos de denuncias de la compañía que se describen a continuación.

**Reportarla:** Si cree que ha sido víctima de discriminación, acoso o represalias, debe denunciarlo de inmediato, usando los procedimientos de denuncia descritos a continuación para que ABM pueda investigar y tomar las medidas correctivas, en caso de ser necesario. Tenga en cuenta que si no reporta el acoso, ABM no puede ayudarle a resolver la situación ni abordar este mal comportamiento. Si es testigo de una conducta ofensiva, denúnciela usando los siguientes procedimientos. Las preferencias basadas en relaciones familiares o románticas no son apropiadas en el entorno laboral de ABM. Si observa una situación de favoritismo, denúnciela usando los siguientes procedimientos.

ABM se toma muy en serio todos los problemas sobre el trato de los empleados y la posibilidad de mantener un entorno laboral profesional, y prohíbe las represalias en contra de las personas que, de buena fe, denuncien violaciones de esta política. Si observa o experimenta represalias, denúncielo usando los siguientes procedimientos. Se considera represalia a cualquier conducta o perjuicio que desanime a un empleado a denunciar una situación.

Observe que el inicio de una denuncia de buena fe de acoso sexual o represalia no será un fundamento para la toma de medidas disciplinarias u otras medidas de represalia, incluso si no se pueden corroborar las acusaciones o si el empleado se equivocó sobre ciertos aspectos de su denuncia. Cualquier persona que realice una denuncia que se compruebe que es intencionalmente falsa puede estar sujeto a medidas disciplinarias que incluyen la desvinculación laboral.

**Escuche y responda:** Si le informan que ha participado de una conducta ofensiva en el lugar de trabajo, escuche y responda con un cambio de su comportamiento. Incluso si no fue su intención ofender o molestar a alguien, su conducta se puede interpretar como ofensiva. Tenga en cuenta que el hecho de que sus compañeros de trabajo no lo hayan denunciado en el momento no significa que consientan un comportamiento poco profesional, despectivo o de carácter sexual. Si tiene dudas sobre si su comportamiento es aceptable, hable con su gerente o representante de Recursos Humanos.

**Evitar el contacto:** El contacto en el lugar de trabajo (más allá de un apretón de manos profesional) es un comportamiento de alto riesgo y se debe evitar.

### **Responsabilidades de los directivos**

Además de las responsabilidades descritas anteriormente, también se espera que los supervisores y gerentes realicen lo siguiente:

Buscar ayuda: Si es testigo o se entera por otro medio que un empleado de ABM participa de un acto de discriminación, represalia o comportamiento prohibido, o es víctima de ellos, debe denunciarlo de inmediato ante Recursos Humanos. Si no lo hace, se le puede aplicar una sanción. Debe informarlo incluso si el empleado le solicita que no lo haga o le dice que la situación se resolvió. No intente investigar la denuncia por su cuenta. Los supervisores y gerentes no pueden realizar investigaciones sobre este tipo de denuncias. Un profesional de Recursos Humanos designado debe realizar estas investigaciones.

Eliminar favoritismos: Las preferencias basadas en relaciones familiares o románticas no son apropiadas en el entorno laboral de ABM. No se aceptan relaciones de este tipo ni ninguna relación sexual entre un supervisor y sus subordinados. No se aceptan relaciones sexuales de ningún tipo en ninguna compañía o lugar de trabajo de los clientes. Se deben divulgar algunas relaciones y también se pueden prohibir conforme al Código de conducta en el negocio, las políticas de nepotismo y relaciones personales y relaciones consensuadas. Se puede encontrar más información sobre estas políticas en el Manual de políticas del empleado o en el Portal de políticas de ABM en ABM Connect<sup>x</sup>.

### **Procedimiento de denuncias y quejas**

ABM no puede llevar adelante su objetivo de brindar un ambiente laboral libre de acoso, discriminación y represalias a menos que los empleados denuncien los incidentes de tales conductas tan pronto ocurran:

- (1) A través de la Línea directa de cumplimiento de ABM al 1-877-ALERT 04 (1-877-253-7804). La línea directa ofrece atención las 24 horas, los 7 días de la semana y los especialistas están disponibles para recibir llamadas en cualquier idioma. Las denuncias se pueden hacer de manera anónima y también se reciben en línea en [abmhotline.ethicspoint.com](http://abmhotline.ethicspoint.com). Un proveedor imparcial recibe las denuncias y las reenvía de manera segura y confidencial a un profesional de Recursos Humanos para una rápida investigación.
- (2) Ante su representante de Recursos Humanos o director regional de RR. HH.
- (3) Ante relaciones con empleados de ABM al (415) 351-4367;
- (4) Por escrito, con el Formulario de denuncia adjunto que se puede completar y devolver a su representante local de Recursos Humanos o a su director regional de RR.HH.

En caso de otros problemas que no se incluyan en esta política, primero hable sobre la situación con su supervisor inmediato como parte de la política de “Puertas abiertas” de la compañía. En el Manual de políticas del empleado puede encontrar una explicación de la mencionada política.

### **Respuesta de la compañía ante denuncias**

Las denuncias se evaluarán y asignarán a un profesional de Recursos Humanos designado para una investigación rápida, objetiva y exhaustiva. La información se tratará de manera confidencial según sea posible, dada la necesidad de realizar una investigación exhaustiva e imparcial. El proceso de investigación llegará a conclusiones razonables basadas en la evidencia recopilada. Si la compañía determina que ha ocurrido una conducta que viola esta política, tomará una medida correctiva rápida y apropiada. Estas medidas pueden incluir sanciones o la desvinculación laboral de la persona que participó en la conducta inapropiada, así como otras medidas elaboradas para evitar futuras situaciones de acoso. Las investigaciones se cerrarán oportunamente.

Tanto la ley como la compañía prohíben estrictamente las represalias contra un empleado por denunciar de buena fe una situación de acoso o por participar de una investigación sobre las violaciones de esta política, y se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes, incluida la desvinculación laboral.

### **Otra información**

Conforme a la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, y algunas leyes locales que incluyen (para los empleados que trabajan en la ciudad de Nueva York), la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, el acoso sexual es ilegal. Los empleados pueden presentar una queja ante la Comisión federal para la Igualdad de Oportunidades, la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (si trabajan en la ciudad de Nueva York), la Comisión sobre Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, otras agencias del orden público (si corresponde) o ciertos tribunales de justicia. Las agencias aceptan e investigan cargos por acoso sexual. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo cuenta con oficinas regionales, en el área y en el distrito, y se puede comunicar con ella si visita [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov), envía un correo electrónico a [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov), o por teléfono al 1-800-669-4000 (TTY 1-800-669-6820). La División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York se puede contactar visitando <http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml> o por teléfono al (212) 306-7450.

Junto con la Política de acoso sexual, a todos los empleados de ABM que trabajan en la Ciudad de Nueva York se les entrega una “Hoja de datos sobre la Ley para detener el acoso sexual,” que también se publica en sus lugares de trabajo.

Los empleados víctimas de acoso ilegal tienen derecho a ciertas compensaciones, que incluyen daños y perjuicios, sanciones civiles y medidas cautelares (como una orden para que se tomen ciertas medidas o que cesen ciertos comportamientos).

Gracias por hacer su parte para ayudarnos a crear un ambiente laboral positivo. Todos compartimos la responsabilidad.

Octubre de 2018



## **Ejemplo de formulario de denuncia de ABM para denunciar acoso sexual en el lugar de trabajo**

La Ley de Trabajo del Estado de Nueva York exige que todos los empleadores, incluida ABM, adopten una política de prevención del acoso sexual que incluya un formulario de denuncia para informar los presuntos incidentes de acoso sexual. Si cree que ha sido víctima de un acoso sexual, se recomienda que complete este formulario y lo envíe a su representante local de Recursos Humanos o a su director regional de Recursos Humanos. También se agradece que realice una denuncia de acoso sexual ante su representante de Recursos Humanos o director regional de Recursos Humanos verbalmente o de la manera que elija. *En ningún momento se tomarán represalias en su contra por realizar una denuncia.*

Si desea recursos adicionales, visite [ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace](http://ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace)

### **INFORMACIÓN DE LA DENUNCIA**

1. Su denuncia de acoso sexual consta de los siguientes datos:

Nombre:

Puesto (si lo conoce):

Dirección laboral:

Teléfono laboral (si lo conoce):

Relación que tiene con usted: Supervisor  Subordinado  Compañero de trabajo   
 Otro

2. Describa qué sucedió y cómo afecta esto su vida personal y su trabajo en ABM. Utilice hojas adicionales si lo necesita y adjunte cualquier documento relevante (fotografías, mensajes de texto, etc.) como evidencia.

3. Fecha en la que ocurrió el acoso sexual:

4. ¿Continúa el acoso sexual? Sí  No

5. Mencione el nombre y la información de contacto de cualquier testigo o persona que pueda tener información relacionada con su denuncia.

6. **OPCIONAL**: ¿Ha presentado una denuncia o brindó información (verbal o escrita) con anterioridad sobre incidentes relacionados? En caso afirmativo, ¿cuándo y ante quién presentó la denuncia o brindó información?

Si cuenta con un asesor legal o abogado y desea que trabaje en conjunto con ABM, brinde su información de contacto en el espacio provisto a continuación.

Nombre en imprenta mayúscula: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Número de teléfono: \_\_\_\_\_

**Esta política y formulario de denuncia está disponible en los siguientes idiomas en:**

**<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>**

**albanés**

**polaco**

**serbio**

**español**

**tagalo**

**Esta política y formulario de denuncia está disponible en albanés en:**

**<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>**

**Esta política y formulario de denuncia está disponible en polaco en:**

**<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>**

**Esta política y formulario de denuncia está disponible en serbio en:**

**<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>**

**Esta política y formulario de denuncia está disponible en español en:**

**<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>**

**Esta política y formulario de denuncia está disponible en tagalo en:**

**<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>**