

SEXUAL HARASSMENT IS FORBIDDEN BY LAW!

TO OUR EMPLOYEES

As an employer, our company enforces our harassment policy to ensure a workplace free from **any** forms of harassment. It is and shall be the continuing policy of our company to provide a work environment that discourages and eliminates all forms of harassment. Sexual harassment is a form of employee misconduct which undermines the integrity of the employment relationship, and is prohibited by law. **(Please read this brochure.)** If you have any questions or concerns about it, please contact your Manager, Supervisor, or the Human Resource Department for further information.

WHAT IS SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is defined as any type of sexually oriented misconduct that is unwelcome or inappropriate. These behaviors are unlawful for either males or females. It is against the law for females to sexually harass males or other females, and it is also unlawful for males to harass other males or females.

Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when:

1. Submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment;
2. Submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or
3. Such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.

EXAMPLES OF SEXUAL HARASSMENT

1. **Verbal Harassment** – epithets, derogatory comments or slurs.

Examples: Name-calling, belittling, sexually explicit or degrading words to describe an individual, sexually explicit jokes, comments about an employee's anatomy and/or dress, sexually oriented noises or remarks, questions about a person's sexual practices or sexual preference, use of patronizing terms or remarks, verbal abuse, graphic verbal commentaries about an individual's body or sexual prowess, relating stories or gossip that may be derogatory toward a particular sex or person, harassment consistently targeted at only one sex.

2. **Physical Harassment** – assault, impeding or blocking movement, any physical interference with normal work or movement, when directed at an individual.

Examples: Touching, pinching, patting, grabbing, brushing against or poking another employee's body, coercing sexual acts.

3. **Visual Harassment** – derogatory or suggestive posters, cartoons, or drawings.

Examples: Displaying sexual pictures, writings or objects, obscene letters or invitations, staring at an employee's anatomy, leering, sexually oriented gestures, mooning, unwanted love letters or notes.

4. **Sexual Favors** – unwanted sexual advances which condition an employment benefit upon and exchange of sexual favors. Demanding sexual favors in exchange for favorable reviews, assignments, promotions, continued employment or promises of the same.

Examples – Continued requests for dates, unwelcome flirtation or propositioning an individual, any threat of demotion, termination, etc. If requested sexual favors are not given, making or threatening reprisals after a negative response to sexual advances.

It is impossible to define every action or all words that could be interpreted as sexual harassment. The examples listed above are not meant to be a complete list of objectionable behavior.

IF SEXUAL HARASSMENT OCCURS

1. **When possible, confront the harasser and persuade him/her to stop.** The harasser may not realize the advances or behaviors are offensive. When it is appropriate and sensible, you may want to tell the harasser the behaviors or advances are unwelcome and must stop. Sometimes a simple confrontation will end the situation.
2. **To report sexual harassment, contact your Supervisor or the Human Resource Department.** If any problem is not resolved, you should immediately inform your Supervisor or the Human Resource Department. You may report such activities even though you are not the target of the harassment.
3. **An investigation will be conducted and appropriate action taken.** The company will investigate, all reported incidents of sexual harassment, discrimination or retaliation. The company will take the appropriate disciplinary action against any employee who engages in sexual harassment. It is the company's expectation that each member of our management staff enforce our policies and ensure a professional work environment is maintained. All reports of incidents of sexual harassment will be treated discreetly and shall be kept in confidence except as is necessary to investigate the complaint.

PROTECTION AGAINST RETALIATION

The company and its management staff will not retaliate against an employee, potential employee or former employee who makes a report of discrimination or harassment. Retaliation against any individual for reporting sexual harassment will not be tolerated. Company policy and Arizona state law forbid retaliation against any employee who opposes sexual harassment, files a complaint, testifies, assists or participates in any manner in an investigation, proceeding or hearing.

SEXUAL HARASSMENT CAN BE COSTLY

If you, as an employee, are found guilty of sexual harassment, you may be personally liable for monetary damages. This company will not pay damages assessed against you personally. In addition, this company will take disciplinary action – termination is one possible action – against any employee who engages in sexual harassment. The company recognized that false accusations of sexual harassment can have a serious effect on innocent persons. If an investigation results in a finding that a person who has accused another of sexual harassment or discrimination has maliciously or deliberately made false accusations, the accuser will be subject to appropriate disciplinary action up to and including termination.

THE KEY IS RESPECT

We want to provide each employee with a professional, safe and harassment-free work environment. We want each of our employees to exhibit, in his or her conduct and communications, sound judgment and respect for the feelings of others. If you should need assistance from the Human Resources Department please contact the Director of Human Resources.

¡EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ES PROHIBIDO POR LAW!

A NUESTROS EMPLEADOS

Como patrón, hacer cumplir nuestra política de hostigamiento para aseguraran lugar de trabajo libre de cualquier forma de hostigamiento. Es y será la política de continuación de nuestra compañía para proporcionar un ambiente del trabajo que desaliente y elimine todas las formas de hostigamiento. El hostigamiento sexual es una forma de mala conducta del empleado que mine la integridad de la relación del empleo, y es prohibido por la ley. (por favor lea este folleto.) Si usted tiene alguna pregunta o preocupación por él, entre en contacto por favor con su encargado, Supervisor, o el departamento del recursos humanos para la información adicional.

QUE ES HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual se define como cualquier tipo de mala conducta sexual orientada que sea incómoda o inadecuada. Estos comportamientos son ilegales tanto como para los hombres o las mujeres. Está en contra la ley que las mujeres acosen sexualmente a hombres o mujeres, y es también ilegal que los hombres acosen otros hombres o mujeres. Avances sexuales incómodos, pedidos favores sexuales, y la otra conducta verbal o física de una naturaleza sexual constituye el hostigamiento sexual cuando:

1. La sumisión a tal conducta se hace explícitamente o implícito un término o una condición del empleo de un individuo;
2. La sumisión a o el rechazo de tal conducta de un individuo se utiliza como la base para las decisiones del empleo que afectan a tal individuo; o
3. Tal conducta tiene el propósito o el efecto irrazonable de interferir con el funcionamiento de trabajo de un individuo o de crear una intimidación, hostil, o entorno de trabajo ofensivo.

EJEMPLOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Hostigamiento Verbal - epítetos, comentarios o insultar despectivos.

Ejemplos: el Nombre-llamar, empequeñecer, palabras sexual explícitas o que degradan para describir a un individuo, bromas sexual explícitas, comentarios sobre la anatomía (cuerpo físico) de un empleado vestido, ruidos o observaciones sexuales orientados, preguntas sobre las prácticas sexuales o la preferencia sexual de una persona, uso de patrón izar términos o observaciones, abuso verbal, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo o el valor sexual de un individuo, relacionando las historias o mentiras que pueden ser despreciativo hacia una persona en particular, hostigamiento apuntado constantemente en solamente una persona sexo.

2. Hostigamiento Físico – asalto, impidiendo o bloqueando el movimiento, cualquier interferencia física con el trabajo normal o el movimiento, cuando está dirigido en un individuo.

Ejemplos: Tacto, sujeción, acaricia, el asir, cepillando contra o empujando al cuerpo de otro empleado, actos sexuales que fuerzan.

3. Hostigamiento Visual - Carteles despectivos o sugestivos del -, historietas, o dibujos.

Ejemplos: Exhibir cuadros sexuales, escrituras objetos, letras o invitaciones obscenas, mirando fijamente la anatomía de un empleado, mirar lujuriosamente, gestos sexual orientados, el estar en la luna, letras o notas indeseadas de amor.

4. Favores Sexuales - Avances sexuales indeseados que condicionan una ventaja del empleo sobre y el intercambio de favores sexuales. Favores sexuales exigentes en el intercambio para las revisiones favorables, asignaciones, promociones, empleados o promesas continuado igual.

Ejemplos - pedidos continuadas fechas, coquetear o proponer a un individuo, cualquier amenaza del degradación, terminación, etc. Si están solicitados los favores sexuales no se dan, fabricación o represalias amenazadoras después de una respuesta negativa a los avances sexuales.

Es imposible definir cada acción o todas las palabras que se podrían interpretar como hostigamiento sexual. Los ejemplos enumeraron arriba no se significan ser una lista completa del comportamiento desagradable.

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL SI OCURRE

1. Cuando es posible, enfrente el hostigamiento y persuadir de el o ella y parar. El hostigamiento puede no realizar que los avances o los comportamientos son ofensivos. Cuando es apropiado y sensible, usted puede desear decir al acosador que los comportamientos o los avances son incómodos y deben parar. Una confrontación simple terminará a veces la situación.

2. Para divulgar el hostigamiento sexual, entra en contacto con tu encargado, o el Manejador De Distrito, o departamento de recursos humanos. Si ningún problema no se resuelve, usted debe informar inmediatamente a tu encargado, Manejador De Distrito, o el departamento del recursos humanos. Usted puede divulgar tales actividades aunque usted no sea el blanco del hostigamiento.

3. Una investigación será conducida y la acción apropiada será tomada. La compañía investigará, todos los incidentes divulgados del hostigamiento sexual, discriminación o venganza. La compañía tomará la acción disciplinaria apropiada con cualquier empleado que cometa el hostigamiento sexual. Es la expectativa de la compañía que cada miembro de nuestro personal de la gerencia hace cumplir nuestras políticas y asegura un ambiente profesional del trabajo está mantenido. Todos los informes de incidentes del hostigamiento sexual serán tratados con discreción y mantenidos confianza excepto como sea necesario investigar la queja.

LA PROTECCIÓN CONTRA LA VENGANZA

La compañía y su personal de la gerencia no tomarán represalias contra un empleado, empleado potencial o empleado anterior que hace un informe de la discriminación o del hostigamiento. La venganza contra el individuo para divulgar el hostigamiento sexual no será tolerada. La política de la compañía y ley del estado del Arizona prohíben la venganza contra cualquier empleado que oponga el hostigamiento sexual, archiva una queja, atestigua, las ayudas o participan en cualquier manera en una investigación, el proceder o el oír.

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PUEDE SER COSTOSO

Si usted, como empleado, se encuentra culpable del hostigamiento sexual, usted puede ser personalmente obligado para los daños monetarios. Esta compañía no pagará los daños determinados contra usted personalmente. Además, esta compañía tomará la acción disciplinaria - terminación es una acción posible - contra cualquier empleado que cometa

hostigamiento sexual. La compañía reconoció que las acusaciones falsas del hostigamiento sexual pueden tener un efecto serio en personas inocentes. Si una investigación da lugar a encontrar eso que una persona que ha acusado otra del hostigamiento o de la discriminación sexual tiene acusaciones falsas malévolo o deliberadamente hechas, el acusador estará conforme a la acción disciplinaria apropiada hasta a incluir la terminación.

LA LLAVE ES EL RESPECTO Nosotros desea proveer de cada empleado un profesional ambiente seguro y hostigamiento-libre del trabajo. Quisiéramos que cada uno de nuestros empleados exhibiera, en el suyo o su conducta y comunicaciones, juicio y respecto sanos por las sensaciones de otras. Si usted necesita ayuda del departamento de los recursos humanos por favor entre en contacto con a director de recursos humanos.