



Política contra acoso en el lugar de trabajo

Febrero 1, 2020

Acoso sexual y otro tipo de acoso ilegal

ABM se compromete a brindar un ambiente laboral que esté libre de acoso prohibido. En consecuencia, la compañía mantiene una política estricta que prohíbe el acoso sexual y el acoso contra empleados y candidatos sobre cualquier base legalmente reconocida, incluidas, entre otras: raza, color de piel, religión, sexo, embarazo (incluida la lactancia, el parto o afecciones relacionadas), orientación sexual, identidad de género, edad (40 años o más), origen nacional o ascendencia, discapacidad física o mental, información genética (incluidas evaluaciones y características), condición de veterano, condición de miembro de servicios uniformados o cualquier otra condición protegida por las legislaciones locales, estatales o federales.

La Política antiacoso de la compañía rige para todas las personas que participen en sus operaciones, sin importar su puesto, y prohíbe la conducta de acoso por parte de cualquier empleado de ABM, incluidos los supervisores, gerentes y empleados no supervisores. Esta política también protege a los empleados del acoso ilegal ejercido por terceros como clientes, proveedores, visitantes o trabajadores temporales o estacionales. Si dicho acoso sucediera en el lugar de trabajo, aunque fuera llevado a cabo por alguien que no es empleado de ABM, se deberá seguir el procedimiento detallado en esta política. El lugar de trabajo incluye: lugares de trabajo propiamente dichos, cualquier ambiente en el que se realicen actividades relacionadas con el trabajo (ya sea durante o después del horario laboral), eventos patrocinados por la compañía, o propiedades controladas por la compañía o de su propiedad.

Definición de acoso sexual

El acoso sexual incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales o conductas visuales, verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- La obediencia de dicha conducta es un término o condición del empleo.
- La obediencia o rechazo de dicha conducta se utiliza como fundamento para las decisiones laborales que afecten a la persona.
- Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual incluye varias formas de comportamiento ofensivo basado en el sexo. A continuación, presentamos una lista no exhaustiva de los tipos de conducta prohibidos por esta política:

- 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 objetos, dibujos, caricaturas, carteles, sitios web, correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente sugestivos.
- Conducta verbal: hacer o usar comentarios sexualmente despectivos, insinuaciones, epítetos, insultos, bromas sexualmente explícitas o comentarios sobre el cuerpo o la vestimenta de un empleado, silbar, o hacer sonidos sugestivos o insultantes.
- Abuso verbal o escrito de naturaleza sexual: comentario escrito, verbal o gráfico sexualmente degradante sobre el cuerpo o la 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: tocar, agredir, impedir u obstaculizar de la libre circulación.
- Tomar represalias por haber realizado informes o amenazar con denunciar el acoso sexual.

Otros tipos de acoso

Queda prohibido el acoso sobre cualquier base legalmente reconocida, incluido el acoso por motivos de: raza, color de piel, religión, sexo, embarazo (incluida la lactancia, el parto o afecciones relacionadas), orientación sexual, identidad de género, edad (40 años o más), origen nacional o ascendencia, discapacidad física o mental, información genética (incluidas evaluaciones y características), condición de veterano, condición de miembro de servicios uniformados o cualquier otra condición protegida por las legislaciones locales, estatales o federales. El acoso ilegal puede incluir un comportamiento similar a los ejemplos anteriores relacionados con el acoso sexual. Esto también incluye, pero no se limita a:

- Conducta verbal, incluidos provocación, bromas, amenazas, epítetos, comentarios despectivos o insultos basados en el estado protegido de un individuo.

- Conducta visual o escrita, incluidos carteles, fotografías, calendarios, caricaturas, dibujos, sitios web, correos electrónicos, mensajes de texto o gestos despectivos basados en el estado protegido de un individuo.
- Conducta física, incluidos agresión, contacto no deseado u obstaculización de la libre circulación debido al estado protegido de un individuo.

Procedimiento de denuncias

Cualquier candidato o empleado que crea haber sido objeto de acoso prohibido o represalias por parte de un compañero de trabajo, supervisor, gerente, cliente, visitante, proveedor, o trabajador temporal o estacional de ABM, o que crea que otra persona ha sido objeto de dicha conducta, deberá informarlo inmediatamente. Se incentiva a los candidatos y empleados a informar sus inquietudes, incluso si corresponden a incidentes en el pasado, involucra a personas que ya no pertenecen a ABM o hace referencia a una conducta que ocurrió fuera del trabajo si afecta al individuo en el trabajo.

Los informes deben realizarse a:

1. La línea directa de cumplimiento de ABM al 1-877-253-7804 o en abmhotline.ethicspoint.com.
2. Su representante local de Recursos Humanos o el director regional de Recursos Humanos.

Sin carácter obligatorio, se incentiva a los empleados a que le comuniquen al infractor que su conducta es ofensiva y desagradable. Cualquier directivo, encargado, supervisor o gerente que reciba una denuncia de acoso o represalias debe informar de inmediato sobre la acusación a Recursos Humanos.

Luego de recibir un informe, se emprenderá una investigación exhaustiva y objetiva. Se mantendrá la confidencialidad en la medida en que sea posible y que la legislación lo permita. Se realizarán las investigaciones de forma confidencial y la información relacionada se compartirá únicamente con otras personas en función de su necesidad de conocer dicha información. Se realizará una investigación completa y se tomará una determinación, y esto será comunicado al empleado tan pronto como sea posible.

Si se mantiene la denuncia de acoso o discriminación prohibida, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes, incluida la desvinculación laboral. Si no se puede corroborar una denuncia, la compañía tomará las medidas necesarias para reforzar su compromiso de brindar un ambiente laboral libre de acoso.

Responsabilidad de los directivos

Todos los directivos, encargados, supervisores y gerentes son responsables de:

- Implementar esta política, la cual incluye, pero no se limita a, tomar medidas para evitar acoso y represalias.

- Garantizar que todos los empleados bajo su supervisión tienen conocimiento y comprenden esta política.
- Informar de inmediato cualquier denuncia al representante de Recursos Humanos designado para que pueda investigarlo y resolverlo de manera oportuna.
- Tomar o ayudar a tomar medidas correctivas apropiadas y de manera oportuna cuando sea necesario para garantizar el cumplimiento de esta política.
- Comportarse, en todo momento, de una manera consistente con esta política.

Si el empleado no cumple estas responsabilidades, podrá quedar sujeto a medidas disciplinarias, incluida la desvinculación laboral.

Protección contra represalias

Están prohibidas las represalias contra cualquier persona por parte de otro empleado o de ABM por hacer uso de este procedimiento de denuncias, denunciar acoso ilegal, o enfrentar esa conducta o realizar una presentación, testificar, ayudar o participar de cualquier manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia realizada por una agencia gubernamental. 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 algún beneficio laboral.

Las personas que crean haber sido objeto de represalias, o que crean que otra persona ha sido objeto de represalias, deberán informarlo inmediatamente a:

1. La línea directa de cumplimiento de ABM al 1-877-253-7804 o en abmhotline.ethicspoint.com.
2. Su representante local de Recursos Humanos o el director regional de Recursos Humanos.

Toda denuncia de conducta en represalia se investigará de manera objetiva y exhaustiva. Si se mantiene la denuncia de represalias prohibidas por esta política, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes, incluida la desvinculación laboral. Si no se puede corroborar una denuncia, la compañía tomará las medidas necesarias para reforzar su compromiso de brindar un ambiente laboral libre de represalias.

Buena fe

El inicio de una denuncia de buena fe por acoso o represalia no será un fundamento para tomar medidas disciplinarias, incluso si no se pueden corroborar las acusaciones. Cualquier persona que realice una denuncia que se compruebe que es intencionalmente falsa podrá quedar sujeta a medidas disciplinarias, incluida la desvinculación laboral.

Apoyo para personas afectadas por acoso o represalias

La compañía procurará ayudar a cualquier persona que haya sido objeto de acoso o represalias no deseados para que se sienta más cómoda en el ambiente laboral. Dicha ayuda podrá incluir, aunque no necesariamente, un traslado o reasignación. Dicha ayuda queda a criterio exclusivo de la compañía