



# POLITICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y DISCRIMINACIÓN EN CALIFORNIA

## Propósito

El propósito de este documento es informar a los empleados de Kelly Services ("Kelly") de la Política contra el Hostigamiento y Discriminación en California de Kelly.

## Personas Afectadas

- Todos los empleados, clientes y proveedores
- Cualquier otra persona con la cual tengan contacto los empleados de Kelly a través de su relación laboral, incluyendo solicitantes y contratistas independientes

## Política

En Kelly nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento ilegal y discriminación por causa de raza, religión, color, origen, ascendencia, incapacidad física, incapacidad mental, condición médica, información genética, estado civil, sexo (incluido el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia), estereotipos sexuales (incluidas las suposiciones sobre la apariencia o comportamiento de una persona, los roles de género, la expresión de género o la identidad de género), género, identidad de género, expresión de género, edad para las personas mayores de 40 años, situación militar y veteranía, y orientación sexual o por cualquier otra característica protegida por leyes federales, estatales o locales. Interpretamos estas características protegidas de manera amplia para incluir tanto las características reales de la persona como también las percepciones y suposiciones hechas con respecto a estas características, así como las características de la persona o sus asociados o familiares. Todos los tipos de hostigamiento ilegal y discriminación están prohibidos y no serán tolerados. Esta política también prohíbe la conducta ofensiva que no constituya una violación de la ley. Se espera de todos los empleados que contribuyan a asegurar que el entorno de trabajo permanezca libre de hostigamiento, discriminación y represalias. En caso de tener conocimiento de cualquier situación de posible infracción de esta política, Kelly procederá a realizar una investigación pronta, imparcial, exhaustiva y oportuna. Toda información con respecto al caso de presunta mala conducta será documentada, vigilada y manejada de manera confidencial, según lo permita el proceso de investigación, el estado y las leyes federales. La intención de Kelly será ofrecer el proceso debido a todas las partes y llegar a conclusiones razonables según la información que se reúna. Si se concluye que ha tenido lugar una infracción de esta política, Kelly cerrará la investigación de manera oportuna y procederá a tomar medidas correctivas adecuadas que busquen imposibilitar cualquier mala conducta prohibida y evitar casos de mala conducta en el futuro. Esto puede incluir desde acciones disciplinarias hasta ser despedido(a).

Kelly prohíbe que un empleado, supervisor y/o gerente tome una conducta ilegal de represalia, hostigamiento y discriminación contra algún empleado que haya utilizado este procedimiento por hostigamiento o por haber participado de un proceso de investigación de Kelly o por presentar, testificar, colaborar o participar de algún modo en una investigación, proceso o audiencia llevada a cabo por una agencia gubernamental. Kelly no permitirá ni tolerará que se tomen represalias como resultado del ejercicio de actividades protegidas, tales como cooperar en una investigación o presentar de buena fe una denuncia por hostigamiento o discriminación.

## Definiciones

El término "hostigamiento" se utiliza en esta política para hacer referencia tanto al hostigamiento sexual como a otras formas de hostigamiento. La ley y la política de Kelly prohíben el hostigamiento, ya sea que involucre el hostigamiento por parte de compañeros de trabajo, el hostigamiento por parte de supervisores y gerentes o el hostigamiento por parte de otras personas (por ejemplo, clientes o vendedores). El hostigamiento sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas o una conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual, cuando la sumisión a tales conductas: a) se plantea como término o condición para el empleo, b) se plantea como base para decisiones de empleo, o c) interfiere de manera no razonable con la habilidad de una persona para realizar las tareas de su trabajo o, de alguna otra manera, crea un ambiente de trabajo ofensivo u hostil.

Esta definición excluye muchas modalidades de conducta ofensiva. Está terminantemente prohibido que personas del sexo masculino hostiguen a personas del sexo femenino o de su mismo sexo y viceversa. Lo que sigue a continuación es una lista parcial y no exhaustiva de conductas que infringen esta política:

- Insinuaciones sexuales no deseadas
- Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales
- Mostrar o amenazar con represalias luego de una respuesta negativa a las insinuaciones sexuales
- Conducta visual: miradas lujuriosas, hacer gestos sexuales, mostrar objetos, fotografías, historietas o carteles sugestivos
- Conducta verbal: hacer o usar bromas, injurias, epítetos o comentarios despectivos
- Propuestas o insinuaciones verbales sexuales
- Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona, palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a una persona, invitaciones, notas o cartas sugestivas u obscenas
- Conducta física: tocar, acosar, impedir o bloquear movimientos

Otras formas de hostigamiento prohibido incluyen comentarios o conductas ofensivos con respecto a la membresía o asociación con una persona en una categoría protegida tal como se describe anteriormente.

Tales conductas incluyen, pero no se limitan a:

- Hacer gestos, amenazas, comentarios despectivos o injurias que pudieran ser ofensivas a personas de un determinado grupo
- Comportamiento acosador o conducta abusiva que sea amenazante, intimidante, verbalmente abusivo o que resulte en una interrupción en el área de trabajo
- Enviar mensajes por medio de cartas, notas, correo electrónico o teléfono que pudieran ser ofensivos a personas de un determinado grupo
- Mostrar objetos, fotografías, historietas, calendarios o carteles despectivos

El término "discriminación" incluye tomar una acción laboral contra una persona debido a la inclusión de la persona en una categoría protegida. Estas acciones incluyen, entre otras, negarse a contratar o dar trabajo a una persona, negar la capacitación, despedir del trabajo o cualquier otra acción relacionada con los términos, condiciones o privilegios del empleo.

El hostigamiento en violación de esta política puede tener lugar en cualquier lugar o en cualquier momento. El hostigamiento prohibido por esta política no es solo el que ocurre dentro de las cuatro paredes del edificio en el que los empleados de Kelly trabajan físicamente. Por ejemplo, las interacciones personales, las llamadas, los mensajes de texto, los correos electrónicos y los mensajes de redes sociales pueden constituir hostigamiento, incluso si ocurren fuera del lugar de trabajo físico o fuera de las horas de trabajo, o mediante dispositivos personales.

## **Responsabilidades**

Se espera de todos los empleados de Kelly que contribuyan a asegurar que el entorno de trabajo permanezca libre de hostigamiento y discriminación. Todo empleado que considere que está siendo sometido a hostigamiento o discriminación por parte de un empleado de Kelly o no empleado, o que haya presenciado tal mala conducta por parte de o hacia otro empleado de Kelly o no empleado, tiene la responsabilidad de reportar inmediatamente el caso utilizando los medios identificados en la sección "Reportes de Incidentes de Hostigamiento y Discriminación" de esta política. Se requiere que los gerentes y supervisores reporten los incidentes o denuncias de hostigamiento y discriminación al gerente de Recursos Humanos. Una vez que se tome conocimiento de la presunta mala conducta, Kelly dispondrá de personal calificado para investigar el problema de manera exhaustiva, pronta y oportuna y tomará las acciones correctivas adecuadas, las cuales pueden incluir desde acciones disciplinarias hasta el despido. Kelly intentará manejar las denuncias de manera confidencial, según sea posible, pero no puede garantizarlo.

## **Reportes de Incidentes de Hostigamiento y Discriminación**

Todo empleado de Kelly (es decir, de tiempo completo, de tiempo parcial, en contrato de arrendamiento, en servicio gestionado o con trabajo asignado con un cliente de Kelly) que considere que está siendo sometido a hostigamiento por parte de un empleado de Kelly o no empleado, que sea sometido a discriminación o represalias, o que haya presenciado hostigamiento de o por parte de otro empleado de Kelly o de un no

empleado, o que haya presenciado un caso de discriminación o represalias tiene la obligación de reportar la presunta mala conducta mediante una de las siguientes formas:

- Al **gerente inmediato de Kelly** (es decir, al funcionario, director, supervisor o representante de Kelly) del empleado que reporte la presunta mala conducta. Sin embargo, esta política no exige que reporte la discriminación, acoso o represalias directamente al supervisor inmediato de un empleado o a cualquier persona que esté creando el acoso, discriminación o represalias.
- El centro de conocimiento de recursos de humanos de Kelly en 1-877-301-8469 o HRknowledgecenter@kellyservices.com
- Al **Programa de Reportes de Conducta y Ética en los Negocios de Kelly, al 877-978-0049 o en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/82243/index.html>**. Este programa es administrado por una agencia de relación tercera.

## Recursos Adicionales

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California aceptan e investigan denuncias de hostigamiento ilegal y discriminación en el lugar de empleo.

- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC): [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)
  - Para obtener información de contacto de la EEOC, consulte la lista de agencias del gobierno en su guía telefónica local.
- El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (DFEH): [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)
  - El personal del DFEH está disponible para hablar con usted por teléfono o en persona, lejos del lugar de trabajo. Toda información será manejada de manera adecuada. Usted puede ponerse en contacto con su oficina local del DFEH o con la oficina central en la siguiente dirección:  
1-916-445-9918  
2000 "O" St. #120  
Sacramento, CA 95814-5212

**Presentar una denuncia:** Los empleados o solicitantes de empleo que consideran que fueron hostigados sexualmente pueden presentar una denuncia por discriminación ante el DFEH dentro de **un año** de la presunta mala conducta.

El DFEH sirve como investigador neutral de los hechos y trata de ayudar a las partes a resolver los conflictos de forma voluntaria. Si el DFEH encuentra pruebas suficientes que demuestran que hubo discriminación y los esfuerzos para encontrar una solución no dan resultado, el DFEH puede presentar una acusación formal. La acusación puede dar lugar a una audiencia pública ante la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda o a una demanda presentada por el DFEH en nombre del denunciante. Si la Comisión considera que sí hubo discriminación, puede solicitar compensaciones como:

- Multas por perjuicios debido a la angustia emocional (se aplicarán a cada empleador o persona que se determinó que infringió la ley)
- Contratación o reincorporación
- Pago de atrasos salariales o ascenso
- Cambios en las políticas o prácticas del empleador involucrado

Los empleados también pueden llevar el problema a través de una demanda privada en una corte civil después de haber presentado una denuncia ante el DFEH y de haberse emitido un Aviso de derecho a demanda.

Para obtener más información, consulte la publicación DFEH - 159 "Guía para los demandantes y demandados". Para obtener más información, póngase en contacto con el DFEH al número gratuito 1-800-884-1684 o mediante la página web [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov).