

Shimmick/FCC/Impregilo JV

POLÍTICA DE ACOSO

Es la política de Shimmick Construction Company, Inc. y sus empresas conjuntas

SFIJV para proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso. Por lo tanto, SFIJV prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género, raza, color, origen nacional, ascendencia, religión, credo, discapacidad física o mental, condición médica, estado civil, orientación sexual, edad, identidad de género, expresión de género, información de genética, condición de veterano, o cualquier otra base protegida por la ley federal, estatal o local. SFIJV también prohíbe el acoso basado en la percepción que una persona tiene, o está asociado con una persona que tiene, ninguna de estas características. Este acoso no será tolerado. La política de SFIJV prohíbe el acoso de los empleados, candidatos, y las personas que prestan servicios en virtud del contrato. SFIJV se compromete a tomar todas las medidas razonables para evitar el acoso que se produzcan.

ACOSO ILEGAL puede tomar muchas formas, incluyendo:

- CONDUCTA VERBAL como epítetos, despectivos comentarios, insultos, insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones, invitaciones o comentarios, chistes sexualmente, los comentarios acerca del cuerpo de un empleado o de la ropa, el abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de un individuo, palabras sexualmente que degradan para describir a un individuo, cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas .
- CONDUCTA VISUAL como miradas lascivas, gestos sexuales, o mostrar objetos despectivos y/o de orientación sexual, carteles, fotografías, caricaturas o dibujos.
- CONDUCTA FÍSICAL tal como asalto, contacto físico no deseado o avances sexuales, impedir o bloquear el movimiento normal.
- AMENAZAS Y EXIGENCIAS a que presenten a las peticiones sexuales con el fin de mantener su trabajo o evitar alguna otra pérdida, las ofertas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, amenazas de represalias después de una respuesta negativa a una insinuación sexual.

Queda prohibido a los hombres para acosar sexualmente a las mujeres u otros hombres, y para las mujeres de acosasen sexualmente a los hombres u otras mujeres. El acoso sexual en el trabajo está prohibido si se trata de acoso compañero de trabajo, el acoso por parte de un supervisor o director de proyecto, o por los clientes, los proveedores, o de otras personas que hacen negocios con o para SFIJV.

Esta política se aplica a todas las fases de la relación laboral, incluyendo las pruebas de reclutamiento, contratación, ascender de categoría, promoción/degradación de categoría, transferir, despidos, terminación, sueldo, beneficios y selección de entrenamiento. Esta política asegura que los empleados tienen el derecho a estar libre de acoso en el lugar de trabajo, en el estacionamiento del sitio de trabajo, y en cualquier lugar en la propiedad de SFIJV

Por otra parte, es la política de SFIJV para prevenir y prohibir la mala conducta en el trabajo, incluido el acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso empleado por los compañeros de trabajo, empleados subordinados o supervisores. Cualquier empleado que haya actuado en violación de las políticas anteriores, será sujeto a una acción disciplinaria apropiada, incluyendo las advertencias, reprimenda, suspensión y/o terminación del empleo.

Los empleados que están sometidas a, o son testigos de acoso ilegal deben reportar inmediatamente tal conducta a cualquier Supervisor SFIJV, Gerente de Proyecto o el Oficial EEO Wendy Bonnell. Ellos tienen la responsabilidad completa para recibir, investigar y resolver quejas relacionadas con violaciones de las políticas establecidas en el presente documento, y recomendar a la gestión de la imposición de sanciones apropiadas contra los violadores.

Como mínimo, cuando un empleado se queja de acoso, la empresa debe:

1. Informar plenamente el empleado de su/sus derechos a la queja y corregir el acoso, el empleado debe ser informado de su/sus propias obligaciones para asegurar su derecho de asistencia disponibles para él/ella en virtud de procedimientos de la Compañía.
2. Conduzca inmediatamente una investigación exhaustiva, la objeción y la investigación completa de acoso. La empresa debe tomar una determinación acerca de si se ha producido acoso ilegal, y comunicar esta supuesta constatación en el acosador y cualquier otra parte interesada.
3. Tomar medidas correctivas rápidas y eficaces de acoso que ha ocurrido. La acción debe ser conmensurado con a la gravedad de la ofensa y darse a conocer a la víctima.

SFIJV anima a todos los empleados a reportar cualquier incidente de acoso prohibido por esta política de inmediato para que las quejas se puedan resolver de manera rápida y justa. También debe ser consciente que la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo Federal y el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California investigan las denuncias de acoso prohibido.



Paul A. Cocotis, Presidente



Wendy Bonnell, EEO Oficial