

Prevención del Acoso



**Capacitación para Supervisores
2022**

Contenido

Introducción.....	1
Prueba de acoso.....	2
Definición.....	3
Conducta que puede constituir acoso.....	4
Hechos.....	5
Leyes, codigos y procedimientos del estado de California	6
Política anti-acoso de AMPAM Parks Mechanical.....	7
Guías del FEHC y EEOC.....	8
Prueba de acoso sexual.....	9
Autoridad Supervisora.....	10
Jefe v líder.....	11
La comunicación y el estrés.....	12
Consentimiento, intención, e impacto.....	13
Represalias.....	14
Impacto laboral	15
Responsabilidad personal.....	16
Daños punitivos.....	17
Deberes y respuestas.....	18
Estrategias para prevenir el acoso.....	19
Más política ant-acoso de AMPAM Parks Mechanical.....	20
Preguntas frecuentes.....	21
Contactos.....	22
Página de notas personales.....	23
Verificación de asistencia.....	24

Introducción

Según la “Equal Employment Opportunity Commission” (EEOC) y la “Office of Enterprise Data and Analytics” (OEDA), los beneficios monetarios de 2021 de los recibos cargados por acoso sexual resueltos y los litigios recuperados se calcularon en \$299.8 millones de dolares. Además, los expertos de la industria indican que las víctimas de acoso enfrentan una disminución del 15% en la productividad. Workforce Magazine informó que el costo promedio para investigar y defender un reclamo de acoso se encontró en el rango de \$125,000 - \$250,000 dolares.

El acoso es ilegal. AMPAM Parks Mechanical cumple con todas las leyes que rigen tanto en el Estado de California como en los Estados Unidos de América. Según el manual del empleado de AMPAM Parks Mechanical:

“AMPAM está comprometido a tener un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias basadas en las características protegidas. La Compañía no tolera el acoso, la discriminación y las represalias basadas en características protegidas. Estos comportamientos no son aceptables en el lugar de trabajo ni en ningún entorno relacionado con el trabajo, como viajes de negocios y funciones sociales patrocinadas por la Compañía, independientemente de si la conducta la lleva a cabo un supervisor, un compañero de trabajo, un cliente, un proveedor otra persona.”

(Manual del empleado de AMPAM Parks Mechanical, página 8).

Esta sesión de capacitación brinda información sobre los derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores con respecto al acoso. Además, esta sesión proporcionará información sobre cuestiones de responsabilidad y recomendaciones para presentar denuncias de acoso.

Prueba de Acoso

- V F 1. Hay ciertos trabajos de la empresa que requieren un origen étnico/cultural específico.
- V F 2. No se me permite discutir mis creencias/prácticas religiosas con mis compañeros de trabajo.
- V F 3. Las empleadas tienen derecho a no ser acosadas sexualmente, pero los empleados varones no tienen este derecho porque un hombre no puede ser acosado sexualmente.
- V F 4. Según la ley, nosotros (los empleados) podemos ser considerados personalmente responsables por el acoso.
- V F 5. Una vez que llegue a los 65 años, no puedo ser despedido.
- V F 6. En California, cualquier empleado que se identifique como LGBTQ+ tiene los mismos derechos laborales que todos los demás empleados.
- V F 7. Mis mensajes de correo electrónico son mi asunto privado y mi empleador no tiene derecho a leerlos.
- V F 8. Un compañero de trabajo acusado de acoso es automáticamente culpable.
- V F 9. Las personas de otros países no tienen derechos de promoción laboral en los EEUU.
- V F 10. Los empleados no tienen derecho a cuestionar la política de la Compañía.

Notas:

Definition

Fair Employment and Housing Act (FEHA; Government Code sec. 12940, et seq.)

Comportamiento amenazante, intimidatorio, vergonzoso u ofensivo por razón de sexo, género, raza, color, etnia, religión, edad, embarazo, discapacidad física o mental, orientación sexual, identidad sexual, identificación de género, expresión de género, estado civil, estado militar, composición genética, origen nacional, ascendencia, condición médica y/o cualquier otra consideración considerada ilegal por las leyes aplicables.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC); Civil Rights Act (1964 Title VII)

Discurso o conducta no deseados y no solicitados basados en sexo, género, raza, color, etnia, religión, edad, embarazo, discapacidad física o mental, orientación sexual, identidad sexual, identificación de género, expresión de género, estado civil, condición militar, composición genética, origen nacional, ascendencia o condición médica según la o define la Civil Rights Act (1964) y las leyes aplicadas por la EEOC

AMPAM Parks Mechanical

ACOSO: Conducta no deseada conducta no deseada basada en o debido a una característica protegida que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil que interfiere con el desempeño laboral. El acoso puede ser una conducta verbal, visual o gráfica o física que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo debido a cualquier característica protegida.

ACOSO SEXUAL: contiene todos los elementos de “acoso” así como:

(a) insinuaciones sexuales no deseadas o no solicitadas, (b) solicitudes de favores sexuales y (c) otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.

Notas:

Conducta que puede Constituir Acoso

- Toques
- Miradas/leers
- Chistes
- Cuentacuentos
- Presumir
- Consultas
- Dibujos animados
- Fotos
- Correo electrónico y redes sociales
- Peticiones repetidas
- Pósters o Calendarios
- Grafiti
- Bloqueo de movimiento
- Lenguaje vulgar/abusivo

Notas:

Hechos

La siguiente información fue compilada por el Instituto “All Voices” de los Estados Unidos para el año fiscal de 2021 (tamaño de la muestra aleatoria: 822 empleados de tiempo completo; 52,8 % hombres y 47,2 % mujeres):

- 44% enfrentaron acoso en el trabajo
- El 38 % continúa enfrentando el acoso de forma remota, a través de correo electrónico, videoconferencias, aplicaciones de chat o por teléfono
- El 53% dice que su lugar de trabajo aborda inmediatamente el acoso, mientras que el 12% no ve ninguna acción
- 34% dejó un trabajo debido a problemas de acoso no resueltos
- El 85 % tiene la probabilidad de denunciar el acoso si tiene un canal anónimo
- El 72% cree que su lugar de trabajo quiere que se denuncie el acoso
- El 48% ha sido testigo de cómo otros viven con el acoso en el trabajo
- Las mujeres encuestadas habían enfrentado el acoso sexual (38.8 %) y acoso/sesgo discriminatorio (36.4 %) más que sus compañeros de trabajo masculinos
- Los hombres encuestados habían enfrentado acoso personal/acoso en persona (55.8 %) y acoso físico (51.1 %) más que sus contrapartes femeninas
- El 52% no se ha sentido psicológicamente seguro en el trabajo

Notas:

Leyes, códigos y procedimientos de Ca.

California Penal Code §653.2

“Acoso” significa un curso de conducta consciente y deliberado dirigido a una persona específica que una persona razonable consideraría como gravemente alarmante, gravemente molesto, gravemente atormentador o seriamente aterrador de la persona y que no tiene ningún propósito legítimo.

California AB2053

Conducta de un empleador o empleado en el lugar de trabajo con malicia que una persona razonable encontraría hostil u ofensiva y no está relacionada con los intereses comerciales legítimos de un empleador.

California Civil Procedure section 527.6 and 527.8

- Violencia ilegal (agresión o acecho) o amenaza creíble de violencia
- La violencia O amenaza de violencia: que asusta, molesta o acosa gravemente a alguien; NO hay una razón válida
- La conducta no está permitida como parte de una disputa laboral legítima

Una “amenaza creíble de violencia” incluye seguir o acechar a alguien o hacer llamadas de acoso o enviar mensajes de acoso (por teléfono, correo postal o electrónico) durante un período de tiempo (incluso si es poco tiempo).

Notas:

Política de AMPAM Parks Mechanical

AMPAM está comprometido con un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias basadas en características protegidas. La Compañía no tolera el acoso, la discriminación y las represalias basadas en características protegidas. Estos comportamientos no son aceptables en el lugar de trabajo ni en ningún entorno relacionado con el trabajo, como viajes de negocios y funciones sociales patrocinadas por la Compañía, independientemente de si la conducta la lleva a cabo un supervisor, un compañero de trabajo, un cliente, un proveedor u otra persona.

(Manual del Empleado de AMPAM Parks Mechanical, página 8)

Acoso

El acoso puede ser verbal (incluidos calumnias, bromas, insultos, epítetos, gestos o burlas), visual o gráfico (incluidos carteles, símbolos, caricaturas, dibujos, pantallas de computadora o correos electrónicos ofensivos) o conducta física (incluidas amenazas físicas a otros , obstruyendo el camino de alguien), que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo debido a cualquier característica protegida.

(Manual del Empleado de AMPAM Parks Mechanical, página 5)

Acoso Sexual

El acoso sexual puede incluir todas las acciones anteriores ("Acoso"), así como otras conductas, como avances sexuales no deseados o no solicitados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de manera sexual.

(Manual del Empleado de AMPAM Parks Mechanical, página 6)

Notas:

Guías de FEHC y EEOC

La California Fair Employment and Housing Commission (FEHC) y la United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) de los Estados Unidos han definido dos tipos de acoso sexual:

Quid Pro Quo

El perpetrador convierte la sumisión a una conducta sexual no deseada en un término o condición de empleo, ya sea explícita o implícitamente.

Ambiente de Trabajo Hostil o Intimidante

Conducta no deseada que interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Notas:

Prueba de Acoso Sexual

- V F 1. El acoso sexual es un problema común en el lugar de trabajo.
- V F 2. Una definición completa de acoso sexual es: hacer solicitudes repetidas a un(a) compañero/a de trabajo para una cita.
- V F 3. Las dos categorías principales de acoso sexual son quid pro quo y ambiente de trabajo hostil.
- V F 4. Se considera acoso sexual si se le dice a un compañero/a de trabajo del sexo opuesto que se ve bien.
- V F 5. Un abrazo amistoso a un(a) compañero/a de trabajo puede considerarse acoso sexual.
- V F 6. Una persona que no sea un empleado de la empresa puede crear un ambiente de trabajo hostil que responsabilice a la Empresa por acoso sexual.
- V F 7. Si observo un incidente de acoso sexual, estoy obligado a denunciarlo.
- V F 8. Un compañero/a de trabajo puede ser personalmente responsable si acosa sexualmente a otro empleado/a.
- V F 9. Salir con un(a) compañero/a de trabajo puede considerarse acoso sexual.
- V F 10. Un empleado/a cuenta chistes sexuales y hace insinuaciones sexuales en el lugar de trabajo y a nadie parece importarle. Un empleado se opone a la conducta. El empleado que objeta tiene una denuncia válida de acoso sexual.

Notas:

Autoridad Supervisora

U.S. Supreme Court (2013): Vance v. Ball State University, No. 11-556

La Corte Suprema de los EE. UU. definió la autoridad “supervisora” para incluir tener el poder de hacer:

“un cambio significativo en la situación laboral, como la contratación, el despido, la falta de promoción, la reasignación con responsabilidades significativamente diferentes o una decisión que provoca un cambio significativo en los beneficios”.

AMPAM Parks Mechanical

SI tienes la autoridad para emprender/recomendar decisiones laborales tangibles que afecten al empleado

O

SI tienes la autoridad para dirigir las actividades laborales del empleado

ENTONCES, se te considera una persona con “autoridad supervisora”

FILOSOFÍA ADMINISTRATIVA

El compromiso total y la dedicación a la colaboración son las claves para un entorno de trabajo productivo

RESPONSABILIDAD MÍNIMA DEL SUPERVISOR

- Planificación del horario de trabajo
- Garantizar la calidad del trabajo
- Proporcionar asistencia
- Respondiendo a las preguntas
- Escuchar las preocupaciones de los empleados
- Tomar medidas cuando corresponda

Notas:

Jefe v. Líder

JEFE

Utiliza el poder (la necesidad de controlar y/o forzar a otros individuos)

LÍDER

Utiliza la persuasión (la capacidad de inspirar a las personas a seguir instrucciones voluntariamente y gestionar la finalización de un proyecto sin ejercer ningún tipo de fuerza)

Comportamiento Observable

Jefe	Líder
• Habla	• Escucha
• Mantiene el control	• Comparte el control
• Corrige errores	• Entrena
• Juzga después	• Ayuda en todo
• Fomenta la dependencia	• Fomenta la interdependencia
• Encuentra debilidad	• Construye sobre las fortalezas
• Reprimanda en publico	• Guía en privado

Notas:

La Comunicación y el Estrés

En situaciones estresantes, tendemos a comunicar para:

- vengar
- dominar
- humillar

(Ting-Toomey, 2020)

El comportamiento agresivo continuo mezclado con amenazas y coerción impone un ambiente verbalmente abusivo (riesgo: “ambiente de trabajo hostil”).

(American Psychological Association, 2020)

Efectos Psicologicos

Patron Comunicativo	Promueve
degradación	sentimiento de inutilidad
humillación	sentimiento de un dolor profundo
intimidación	sensación de miedo
amenazas	sensación de paranoia
criticando intensamente	sensación de profunda vergüenza
insultar/apodos ofensivos	Sentimiento de debilidad
menospreciar	conducta de desesperación
ridiculizando	conducta de impotencia
despidiendo	conducta de codependencia

(American Psychological Association, 2021)

Notas:

Consentimiento, Intención e Impacto

- El consentimiento no significa que el comportamiento sea bienvenido.
- The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) y el Department of Fair Employment and Housing (DFEH) aceptará pruebas relativas a la propia percepción de la víctima de la agresividad del violador en el contexto de la denuncia
- Es sumamente importante entender que la **"intención" no es un factor importante** para determinar si un comportamiento es acoso o no.
- Lo que importa es el **impacto del comportamiento en el ambiente de trabajo**
 - La declaración: *"No quise decir nada con eso"* NO es una defensa válida contra cualquier comportamiento de acoso
- El acoso se evaluará desde **el punto de vista objetivo de una persona razonable del mismo sexo que la víctima y el punto de vista subjetivo de que la víctima de hecho percibió el acoso como hostil o abusivo.**
- NO asumas que la víctima debe ser el objeto previsto del acoso.

Notas:

Represalias

Definición: cualquier acto de daño en respuesta a un daño real o percibido

En un contexto laboral, la represalia es el castigo de un empleado por parte de un empleador por participar en una actividad legalmente protegida, como presentar una denuncia de acoso ante un organismo gubernamental o participar en investigaciones en el lugar de trabajo. Las represalias pueden incluir cualquier acción laboral negativa, como descenso de categoría, disciplina, despido, reducción de salario o reasignación de trabajo o turno.

Las leyes del Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) prohíben castigar a los solicitantes de empleo o a los empleados por hacer valer sus derechos a estar libres de discriminación laboral, incluido el acoso. Hacer valer estos derechos de la EEOC se denomina "actividad protegida" y puede tomar muchas formas.

Por ejemplo, es ilegal tomar represalias contra los solicitantes o empleados por:

- presentar o ser testigo en un cargo, queja, investigación o demanda de la EEOC
- comunicarse con un supervisor o gerente acerca de la discriminación laboral, incluido el acoso
- contestar a las preguntas hechas durante una investigación del empleador sobre presunto acoso
- reusar a seguir órdenes que resultarían en discriminación
- resistir las insinuaciones sexuales o intervenir para proteger a los demás
- solicitar adaptaciones para una discapacidad o para una práctica religiosa
- preguntar a los gerentes o compañeros de trabajo sobre información salarial para descubrir salarios potencialmente discriminatorios.

Notas:

Impacto Laboral

La empresa (AMPAM Parks Mechanical) tomará medidas correctivas en contra de cualquier persona que se descubra que ha incurrido en una conducta en violación de esta política si la empresa determina que tales medidas son necesarias.

Estas medidas pueden incluir, entre otras, asesoramiento, suspensión o despido inmediato.

Cualquier persona, independientemente de su puesto o título, que la empresa determine que ha incurrido en una conducta que viole esta política estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Notas:

Responsabilidad Personal

- Los empleados pueden ser considerados personalmente responsables por acoso sexual en virtud de la FEHA, Civil Rights Act of 1964 (Title VII) y las teorías estándar de responsabilidad extracontractual, como la imposición intencional o negligente de angustia emocional.
- La política **contra el acoso** de AMPAM Parks Mechanical se aplica a todas las personas involucradas en la operación de la Compañía, incluidos los que no son empleados y otras personas que lleva a cabo negocios con AMPAM Parks Mechanical.
- Incluso los empleados que no participen en el acoso, pero que a sabiendas permitan que continúe o no actúen para detenerlo, pueden ser considerados personalmente responsables.
- En 1995, la Corte Suprema de California sostuvo que el **acoso está fuera del curso y alcance del empleo**. Por lo tanto, los empleadores **no tienen que pagar los costos legales o indemnizaciones por daños y perjuicios** de los empleados declarados individualmente responsables de acoso.

Notas:

Daños Punitivos

Los daños punitivos se conocen como *daños ejemplares*.

Se trata de una cantidad monetaria otorgada a un demandante en un juicio civil con el fin de castigar al demandado o disuadirlo de cometer la misma conducta en el futuro.

Dichos daños pueden ser (pero no limitados a):

- Angustia mental
- Dolor emocional
- Estrés sin causa
- Sentirse amenazado
- Sentirse intimidado
- Miedo de ser humillado

Notas:

Deberes y Respuestas

Deberes

Como supervisor, TU tienes 4 deberes básicos con respecto a la prevención del acoso en tu entorno laboral:

1. **PREVENIR** Tu estas obligado a **PREVENIR** la discriminación, el acoso y las represalias de cualquier tipo.
2. **RESPONDER** Tu estas obligado a **RESPONDER** apropiadamente a todas y cada una de las quejas que involucren acoso y/o discriminación.
3. **MONITOREAR** Estas obligado a **MONITOREAR** tu entorno para detectar cualquier tipo de represalia después de que se haya presentado una queja.
4. **REPORTAR** Estas obligado a **REPORTAR** todos y cada uno de los casos de acoso sexual, discriminación y represalias a HR.

Respuestas

Como supervisor, debes de responder de la siguiente manera:

- Revelar la **CONFIDENCIALIDAD LIMITADA** del proceso de denuncia
- **COMUNICAR** el problema a Recursos Humanos *inmediatamente*
- **DOCUMENTAR** de inmediato todas y cada una de las quejas de mala conducta
- Recursos humanos responderá **INMEDIATAMENTE, IMPARCIALMENTE y EXHAUSTIVAMENTE**
- Recursos Humanos dirigirá la acción correctiva rápida y apropiada

Notas:

Estrategias para Prevenir el Acoso

Los profesionistas del ámbito legal sugieren las siguientes estrategias para prevenir el acoso laboral:

- Establecer un alto estándar de respeto y profesionalismo
- Comprometerse a seguir la política de prevención del acoso de AMPAM
- Quédate vigilante para saber cuándo está ocurriendo el acoso
- La publicación de la política de prevención del acoso de la AMPAM
- Ten cuidado con los artículos que se publican en el lugar de trabajo
- Invitar las sugerencias de los empleados que permita la reflexión sobre el ambiente de trabajo
- Llevar a cabo capacitaciones para la prevención del acoso
- Corregir el comportamiento poco profesional de todos los empleados

Notas:

Más Política Anti-Acoso de AMPAM Parks Mechanical

Individualmente, cada empleado tiene la responsabilidad de detener inicialmente cualquier comportamiento de acoso.

- Si, después de que los intentos individuales han fallado, un empleado cree que es víctima de algún tipo de acoso, entonces ese empleado debe de reportar el incidente de manera inmediata a su supervisor y/o al Departamento de Recursos Humanos.
- La Compañía investigará de manera completa y efectiva cualquier informe de este tipo y tomará las medidas correctivas que se consideren necesarias, incluso disciplinar o despedir a cualquier persona que se crea que ha violado esta prohibición contra el acoso. Las investigaciones serán confidenciales y la información obtenida durante el procedimiento de denuncia y la investigación se compartirá solo con las personas que lo necesiten.
- La Compañía claramente **NO** tolera el acoso sobre la base de cualquiera de las categorías discutidas en esta política y tomará las medidas disciplinarias apropiadas cada vez que se demuestre dicho acoso.
- La Compañía alienta a todos los empleados a denunciar cualquier incidente de acoso prohibido por esta política para que las quejas puedan resolverse de manera rápida y justa.
- La Compañía no permitirá represalias contra un empleado que, de buena fe, presente una denuncia de acoso.

Notas:

Preguntas Frecuentes

P 1: ¿Quién puede presentar una demanda legal por acoso sexual?

R 1: Cualquier persona que trabaje para cualquier empresa puede demandar por acoso sexual

P 2: ¿El acoso sexual tiene que ser perpetrado por un miembro del sexo opuesto?

R 2: No. Tanto los empleados masculinos como femeninos están protegidos por las leyes de acoso sexual de California y están protegidos contra el acoso sexual por parte del miembro del mismo sexo, incluso si el perpetrador y/o la víctima no son homosexuales.

P 3: ¿Es necesario que haya contacto físico para que ocurra el acoso sexual?

R 3: No. Se ha determinado que el acoso sexual incluye una amplia gama de conductas inapropiadas, incluidas solicitudes de favores sexuales, propuestas o avances sexuales no deseados, conducta verbal, calumnias o comentarios despectivos, y comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o la actividad sexual de una persona.

De hecho, el acoso visual, incluidas las miradas lascivas, los gestos ofensivos o los carteles, caricaturas o dibujos despectivos, se han considerado suficientes para crear un entorno hostil.

P 4: ¿Los casos de acoso sexual se limitan al lugar de trabajo?

R 4: No. El tipo más frecuente de casos de acoso sexual surge de una relación laboral; sin embargo, California ha aprobado una ley especial que prohíbe el acoso sexual en una amplia gama de relaciones comerciales, de servicio o profesionales. La Sección 51.9 del Código Civil de California proporciona las relaciones cubiertas.

P 5: ¿Los casos de acoso sexual necesariamente van a juicio?

R 5: Probablemente no. Más del 90% de los casos de acoso sexual se resuelven antes del juicio y un número significativo se resuelve sin litigio

P 6: ¿El acoso sexual es simplemente una expresión del deseo sexual?

R 6: No. El acoso sexual es una expresión de hostilidad y agresión. Es un abuso de poder utilizando la conducta sexual como vehículo y va contra la ley.

P 7: ¿Existe un perfil típico del acosador sexual?

R 7: Los acosadores sexuales se encuentran en todo tipo de oficio, en todos los niveles organizacionales, entre empresas, académicos y todos los grupos étnicos y religiosos. Quienes acosan sexualmente no se distinguen de sus colegas que no acosan con respecto al género, la edad, el estado civil, el rango, el cargo, la ocupación o el origen nacional.

P 8: Cuando las personas interactúan de forma física y están acostumbradas a tocar a los demás, ¿significa esto que no hay intención?

R 8: Los gestos físicos no deseados ni bienvenidos, como el abrazar, pellizcar o rozar el cuerpo de una persona, pueden ser formas de acoso sexual. Todos deben ajustarse a la ley.

P 9: Cuando las personas se visten de manera sexualmente atractiva, ¿están pidiendo comentarios sexuales?

R 9: El acosador siempre es responsable de haber cometido el acoso independientemente de la apariencia, el comportamiento, el juicio o las acciones previas de un individuo. Los códigos de vestimenta profesional, si existen, deben hacerse cumplir para ambos sexos.

P 10: Si se ignora el acoso sexual, ¿se detendrá?

R 10: Generalmente, simplemente ignorar el acoso sexual no lo detendrá. Ignorar tal comportamiento puede tomarse como una señal de aliento o consentimiento tácito. Muchos informan que cuando le dicen directamente al acosador que se detenga, el acoso a menudo, pero no siempre, termina.

Contactos

- **Maria Orozco** **oficina: 310.427.7248**
Manager, HR **celular: 310.835.1532**
- **Tu supervisor(a)**
- **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**
informacion juridica general: **1.800.669.4000**

Página de Notas Personales

Harassment Prevention Training

☒ Attendance Verification

Directions: Please complete the form. Upon completion, please submit the form to the designated person.

ESPAÑOL - Instrucciones: Por favor completa el formulario. Una vez completado, envíalo a la persona designada.

By completing this form you *understand* and *agree* to abide by the anti-harassment policy set forth by AMPAM Parks Mechanical. Furthermore, you *understand* and *agree* to abide by the anti-harassment laws and policies that govern the State of California and the United States of America.

ESPAÑOL - Al completar este formulario, comprendo y acepto cumplir con la política contra el acoso establecida por AMPAM Parks Mechanical. Además, comprendo y acepto cumplir con las leyes y políticas contra el acoso que rigen en el Estado de California y en los Estados Unidos de América.

Date (mm/dd/yy): _____

PRINT *Last Name*

PRINT *First Name*

Signature

Employee Number: _____

Job Title: _____

Department: _____

Direct Supervisor: _____