

POLÍTICA QUE PROHÍBE EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Igualdad Animal México se compromete a mantener un ambiente de trabajo que promueva la igualdad y que esté libre de acoso, discriminación y represalias. En cumplimiento de este compromiso, la organización prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación y acoso ilegítimos, que incluyen: discriminación o acoso por sexo (incluido el embarazo, el parto o una afección médica relacionada, o la lactancia), género, identidad de género o expresión (incluido identidad o expresión transgénero), orientación sexual, raza, credo, color, nacionalidad, ascendencia, discapacidad física, discapacidad mental, condición médica protegida (incluyendo características genéticas), información genética, estado civil, edad (para individuos mayores de cuarenta años) (edad), estado militar o veterano, estado de ciudadanía y cualquier otra categoría protegida por la ley estatal o federal aplicable. Para garantizar el cumplimiento del compromiso, Igualdad Animal México ofrece capacitación obligatoria contra el acoso y la discriminación a todo el personal anualmente y revisa esta política con todos los empleados nuevos al momento de la contratación. Además, se requiere que los directores, gerentes y supervisores de Igualdad Animal México completen una capacitación anual más completa sobre la prevención, identificación y resolución de casos de acoso y discriminación.

La política de Igualdad Animal México que prohíbe el acoso, la discriminación y las represalias ilegales se aplica a todos los empleados, incluidos los gerentes, funcionarios y directores, así como a todos los pasantes y voluntarios (denominados colectivamente en este documento como "empleados"). La organización prohíbe que los empleados hostiguen, discriminen o tomen represalias contra otros empleados de Igualdad Animal México, así como también con los partidarios, vendedores, proveedores, contratistas independientes y otras personas que hacen negocios con la organización. Cualquier empleado que participe en dicho acoso, discriminación o represalia será sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido inmediato. La organización también prohíbe a sus donantes, seguidores, proveedores, contratistas independientes y otros que hacen negocios con la organización hostigar, discriminar o tomar represalias contra nuestros gerentes, supervisores, directores, empleados, pasantes y voluntarios. Cualquier gerente, supervisor, director, empleado, pasante o voluntario de Igualdad Animal México que crea que ha sido víctima de hostigamiento, discriminación o represalias por parte de un donante, partidario, proveedor, contratista independiente u otra parte que esté haciendo se alienta a negocios con Igualdad Animal México a reportar inmediatamente tales incidentes al Departamento de Recursos Humanos (Recursos Humanos) (actualmente, el Director Ejecutivo de Igualdad Animal México se desempeña como Director de Recursos Humanos de la organización). Todas las

quejas se tratarán de manera rápida y confidencial y darán lugar a medidas correctivas adecuadas.

Acoso sexual: el acoso sexual incluye un amplio espectro de conducta no deseada de naturaleza sexual que es lo suficientemente persistente u ofensiva para interferir irracionalmente con el desempeño laboral de un empleado o que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo e incluye acoso basado en el sexo, género, identidad o expresión de género y orientación sexual. Está prohibido tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como por la Ley Federal del Trabajo (LFT), que define el acoso como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima por parte del agresor en el lugar de trabajo, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas y como un abuso de poder que conduce a un estado de impotencia y riesgo para la víctima, ya sea que se lleve a cabo en uno o más eventos. Los empleados tienen prohibido hostigar a otros empleados, independientemente de que los incidentes de acoso ocurran o no en las instalaciones de Igualdad Animal México y si los incidentes ocurren o no durante el horario de trabajo. A modo de ilustración solamente, y sin limitación, algunos ejemplos de comportamiento ilegal e inaceptable incluyen:

- insinuaciones sexuales no deseados;
- ofrecer un beneficio de empleo (como un aumento, promoción o promoción profesional) a cambio de favores sexuales, o amenazar con un perjuicio laboral (como el despido o la degradación) por la falta de actividad sexual de un empleado;
- conducta visual, tales como mirar de forma lascivia, hacer gestos sexuales y exhibir o publicar objetos o imágenes sexualmente sugestivas y/o despectivas, dibujos, caricaturas o carteles;
- insinuaciones sexuales verbales, proposiciones, solicitudes o comentarios;
- enviar o publicar mensajes, videos o mensajes relacionados con el sexo a través de mensajes de texto, mensajes instantáneos o redes sociales;
- abuso verbal de naturaleza sexual o de doble sentido, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de un individuo, palabras sexualmente degradantes usadas para describir a un individuo y cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas;
- contacto físico, como tocar, andar a tientas, empujar o bloquear el movimiento;
 - abusos físicos o verbales relacionados con el género, la identidad de género o la expresión de género de un individuo; y

- abuso verbal relacionado con las características de una persona, como el tono de voz, el vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona, incluyendo comentarios de que un hombre es demasiado femenino o que una mujer es demasiado masculina.

Otro acoso prohibido: Además de la conducta mencionada anteriormente, Igualdad Animal México prohíbe estrictamente el acoso con respecto a cualquier otra característica protegida. A modo de ilustración únicamente, y sin carácter limitativo, dicho acoso prohibido incluye:

- injurias raciales o étnicas, epítetos, comentarios despectivos y cualquier otro comentario ofensivo;
- chistes, ya sean escritos, verbales o electrónicos;
- amenazas, intimidación y otros comportamientos amenazantes;
- asalto, obstaculizar o bloquear el movimiento, o cualquier interferencia física con el trabajo o movimiento normal;
- conducta verbal, gráfica o física inapropiada;
- enviar o publicar mensajes, videos o mensajes de acoso a través de mensajes de texto, mensajes instantáneos o redes sociales; y
- otra conducta de acoso basada en una o más de las categorías protegidas identificadas en esta política.

Si tiene alguna pregunta sobre qué constituye un comportamiento de acoso, póngale a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos.

Viajes de negocios: Igualdad Animal México es una entidad sin fines de lucro que depende del apoyo público para sus programas. En un intento por limitar los costos innecesarios y demostrar el máximo respeto por el apoyo de nuestros donantes, se puede solicitar a los empleados del mismo sexo y orientación sexual que compartan alojamiento o habitación, u otras medidas de costo compartido como el transporte compartido, durante el viaje de negocio de Igualdad Animal México. Sin embargo, también reconocemos que la habitación de los empleados y el costo compartido pueden, bajo ciertas condiciones, exponer a los empleados a un mayor riesgo de acoso o amenazas a la seguridad física y/o emocional de una persona. Como se indicó anteriormente, esta política prohíbe todo acoso, ya sea que los incidentes de acoso ocurran o no en las instalaciones de Igualdad Animal México o durante el

horario de trabajo, incluidos los incidentes de acoso que ocurren durante un viaje de negocios.

CUALQUIER EMPLEADO QUE SE PREOCUPE DE QUE LA HABITACIÓN O LA COMPARTICIÓN DE COSTOS LOS EXPONDRÁ AL ACOSO O A LA DISCRIMINACIÓN DE CUALQUIER TIPO PUEDEN SOLICITAR ALOJAMIENTO EN HABITACIONES INDIVIDUALES MIENTRAS VIAJAN PARA IGUALDAD ANIMAL MÉXICO. ADEMÁS, LOS EMPLEADOS QUE REQUIEREN ALOJAMIENTOS MÉDICOS O POR DISCAPACIDAD ESTÁN EXENTOS DE LAS SOLICITUDES DE COMPARTICIÓN DE SALAS MIENTRAS VIAJAN PARA IGUALDAD ANIMAL MÉXICO. Todas las solicitudes de alojamiento de conformidad con esta política deben hacerse a su Supervisor o al Departamento de Recursos Humanos tan pronto como sea razonablemente posible después de ser notificado de cualquier viaje de negocios próximo. No se solicitará a los empleados de Igualdad Animal México de diferentes géneros y/o del mismo sexo y diferentes orientaciones sexuales que compartan habitaciones mientras viajan por negocios.

Esta política no prohíbe el intercambio de habitaciones o costos entre empleados del mismo sexo, donde es la preferencia de todos los empleados involucrados. Los empleados que acepten compartir la habitación y/o los costos compartidos mientras viajan por negocios de Igualdad Animal México de conformidad con la política anterior deberán enviar un acuse de recibo por escrito de dicho consentimiento antes de realizar la reserva. Finalmente, los empleados de Igualdad Animal México no pueden aceptar alojamiento de un día para otro por parte de donantes u otros terceros con contactos comerciales o profesionales en curso con Igualdad Animal México bajo ninguna circunstancia, a menos que cuenten con la aprobación previa por escrito del Director Ejecutivo.

Prohibición de represalias: Igualdad Animal México se compromete a prohibir las represalias contra aquellos que ellos mismos o cuyos familiares denuncien, se opongan o participen en una investigación de presunto acoso ilegal, discriminación u otras irregularidades en el lugar de trabajo. Solo a modo de ejemplo, participar en tal investigación incluye, pero no se limita a:

- presentar una queja ante una agencia administrativa o de cumplimiento federal o estatal;
- participar o cooperar con una agencia de cumplimiento federal o estatal llevando a cabo una investigación de la organización con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- declarar como parte, testigo o acusado con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- hacer o presentar una queja interna con la organización con respecto a una supuesta

actividad ilegal;

- dar aviso a la organización sobre supuesta actividad ilegal; y
- ayudar a otro empleado que participe en alguna de estas actividades.

Igualdad Animal México se compromete además a prohibir las represalias contra los empleados calificados que soliciten un ajuste razonable para cualquier discapacidad física o mental y para los empleados que soliciten un ajuste razonable de sus creencias y observancias religiosas.

Procedimientos de Queja: Siga los procedimientos a continuación si siente que está siendo o ha sido objeto de hostigamiento, discriminación o represalia contra:

Si siente que está siendo o ha sido objeto de hostigamiento, discriminación o represalia en contra de esta política por parte de otro empleado, gerente, funcionario, director o tercero que realiza negocios con la organización, debe informar el (los) incidente (s) a su supervisor inmediato o al Departamento de Recursos Humanos lo antes posible. Igualdad Animal México ha creado un formulario de queja disponible para hacer dichos informes, disponible en Asana y a través del Departamento de Recursos Humanos, aunque su uso no es obligatorio. Además, si observa hostigamiento por parte de otro empleado, director, gerente o no empleado, informe el incidente inmediatamente a la(s) persona(s) listadas arriba. Es útil, pero no obligatorio, proporcionar un registro escrito de la fecha, hora y naturaleza del incidente y los nombres de los testigos.

Los gerentes y directores que reciban cualquier queja de acoso, discriminación o represalias deben informar inmediatamente dicha denuncia al Departamento de Recursos Humanos para que la organización pueda llevar a cabo una investigación inmediata e imparcial y tomar las medidas adecuadas para remediar o evitar que la conducta prohibida continúe. Los gerentes y directores deben tomar todas las denuncias que aleguen el acoso o la discriminación con seriedad, sin importar cuán leve sea la acusación o quién esté involucrado. Los gerentes y directores que a sabiendas permiten o toleran el acoso, la discriminación o las represalias, incluida la falta de informar de inmediato sobre dicha conducta al Departamento de Recursos Humanos, están en violación de esta política y están sujetos a medidas disciplinarias. Las quejas sobre acusaciones de acoso, discriminación o represalias por parte de un gerente o director se informarán a todos los miembros de la Junta Directiva.

El Departamento de Recursos Humanos es responsable de (i) garantizar que tanto el individuo que presenta la queja (el "demandante") como el individuo acusado de violar esta política (el "demandado") conocen la gravedad de la queja; (ii) explicando la

política de discriminación y acoso y discriminación de Igualdad Animal México al demandante y al demandado; (iii) notificar a la policía si se alegan actividades delictivas; (iv) organizar una investigación del presunto acoso y la preparación de un informe escrito; (v) presentar un informe escrito resumiendo los resultados de la investigación y haciendo recomendaciones a los gerentes y / o miembros de la junta relevantes; y (vi) notificar al denunciante y al demandado de las acciones correctivas que se tomarán, si corresponde, y administrar esas acciones.

Su notificación del problema es esencial para nosotros. No podemos resolver acusaciones de acoso o discriminación a menos que sepamos al respecto. Por lo tanto, es su responsabilidad informarnos sobre sus inquietudes y/o problemas para que podamos tomar las medidas necesarias para abordar la situación. **La organización toma en serio todas las denuncias de acoso y no lo penalizará ni tomará represalias contra usted de ninguna manera por denunciar un problema de acoso de buena fe.**

Todas las quejas de discriminación, acoso o represalias que se informan a la administración de acuerdo con esta política recibirán una respuesta oportuna y serán investigadas minuciosamente de manera justa y rápida por personal imparcial y calificado. Las investigaciones se llevarán a cabo de una manera que proporcione a todas las partes el debido proceso adecuado, alcance una conclusión razonable basada en la evidencia recopilada y asegure el cierre oportuno. Además, la organización se asegurará de que la investigación esté debidamente documentada y sea monitoreada para un progreso razonable y que se tomen las medidas correctoras, correctivas y/o disciplinarias apropiadas, cuando se determine que están justificadas. Cualquier empleado de Igualdad Animal México que haya cometido acoso sexual o de otro tipo como resultado de dicha investigación estará sujeto a rescisión. La organización prohíbe que los empleados, supervisores y gerentes obstaculicen las investigaciones y el procedimiento interno de quejas. El procedimiento para informar incidentes de acoso y discriminación no tiene la intención de perjudicar, reemplazar o limitar el derecho de cualquier empleado a buscar un remedio bajo la ley estatal o federal disponible al informar inmediatamente el asunto a la agencia estatal o federal correspondiente.

Confidencialidad: Todas las consultas, quejas e investigaciones se tratan de forma confidencial. La información se revela estrictamente según la necesidad de saber. La información contenida en una queja formal se mantiene lo más confidencial posible. Sin embargo, la identidad del denunciante puede revelarse al demandado y a los testigos. El Departamento de Recursos Humanos es responsable de tomar las medidas adecuadas para garantizar que el demandante esté protegido contra represalias durante el período de investigación. El Departamento de recursos humanos mantiene toda la información relacionada con las quejas o investigaciones de acoso y discriminación en archivos seguros. El Departamento de Recursos Humanos puede responder cualquier pregunta relacionada con los procedimientos

para manejar la información relacionada con quejas e investigaciones de acoso y discriminación.

La violación de esta política someterá a un empleado a una acción disciplinaria, que puede incluir el despido.

ÚLTIMA REVISIÓN

MAYO 2018