

Donley's prohíbe el acoso de cualquier tipo relacionado con cualquier característica protegida, como la edad (a partir de los 40 años), la raza, el credo, la religión, la discapacidad o la minusvalía, el sexo (incluido el embarazo), la orientación sexual, la identificación de género, la transición de género, la información genética, la ascendencia, el origen nacional o la condición de veterano. Participar en una conducta de acoso constituye una violación de las políticas de empleo de Donley's y puede someter a un empleado a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. El acoso en el lugar de trabajo se define como el comportamiento y los comentarios basados en cualquier característica considerada como una clasificación protegida de acuerdo con las leyes, estatutos u ordenanzas locales, estatales y/o federales, que tiene el efecto de interferir en el trabajo de un individuo o de crear un entorno laboral ofensivo.

El oficial corporativo EEO es responsable de la administración de esta política. El oficial corporativo EEO es:

RRHH  
Oficial corporativo EEO  
5430 Warner Road  
Cleveland, Ohio 44125  
Tel.: (216) 524-6800

Convencidos de que la prevención es la actividad más adecuada para tratar de eliminar el acoso en el lugar de trabajo, nuestra política es expresar anualmente nuestro rechazo a este tipo de comportamientos. Cualquier empleado, independientemente de su cargo o título, que se considere que ha sometido a una persona a acoso o represalias en violación de esta política, estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Donley's se compromete a hacer cumplir esta política contra todas las formas de acoso y es nuestra política tomar medidas correctivas si se producen actos de acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, la eficacia de nuestros esfuerzos depende en gran medida de que los empleados nos informen sobre conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. Si los empleados creen que ellos o alguien más puede haber sido objeto de una conducta que viola esta política, deben denunciarlo inmediatamente. Si los empleados no informan de una conducta de acoso, Donley's puede no darse cuenta de una posible violación de esta política y no poder tomar las medidas correctivas adecuadas. Cualquier empleado puede plantear un reclamo de acoso laboral a su supervisor directo, al director de recursos humanos, al oficial EEO o al vicepresidente ejecutivo o al presidente, en cualquier momento. Cualquier reclamo de este tipo deberá ser lo más detallado posible, incluyendo los nombres de todas las personas involucradas y de cualquier testigo. Donley's investigará directa y minuciosamente los hechos y las circunstancias de todos los reclamos de acoso percibido y tomará medidas correctivas rápidas, si corresponde. Además, cualquier gerente o supervisor que observe una conducta de acoso debe informar de la misma al responsable corporativo EEO para que se realice una investigación y se tomen medidas correctivas, si procede. Donley's también pone a disposición de los empleados una línea telefónica para denunciar el acoso de forma anónima. Lighthouse Services, Inc. es un proveedor independiente que ayuda a identificar actividades indebidas. Las denuncias pueden realizarse llamando al 855-400-6002 o en: [www.lighthouse-services.com/donleyinc](http://www.lighthouse-services.com/donleyinc). Nadie será objeto de, y Donley's prohíbe, cualquier forma de disciplina, represalia, intimidación o represalia por denunciar de buena fe incidentes de acoso de cualquier tipo, presentar un reclamo por acoso o cooperar en investigaciones relacionadas.

Si tiene alguna pregunta sobre esta política o sobre acoso que no se trate en esta política, póngase en contacto con el Oficial Corporativo EEO. Esta política no pretende restringir las comunicaciones o acciones protegidas o requeridas por la ley estatal o federal.