



Términos y condiciones para las formas, las listas de comprobación, y los procedimientos

Las formas, las listas de comprobación, y los procedimientos en HospitalityLawyer.com se proporcionan con propósitos informativos, educativos, e ilustrativos solamente. HospitalityLawyer.com no rinde asesoramiento jurídico.

Usted debe consultar siempre a profesionales legales para sus necesidades, preguntas, y servicios específicos. Si usted elige utilizar una forma, una lista de comprobación, o un procedimiento, usted hace tan en su propio riesgo.

HospitalityLawyer.com no hace ninguna representación que las formas, las listas de comprobación, o los procedimientos sean convenientes para un uso particular y el usuario debe asegurarse siempre independientemente de la exactitud y de la conformidad legal para su jurisdicción particular.

Lista de Comprobación De la Política Del Hostigamiento Sexual

- _____ (1). Una declaración que la oficina aboga y apoya inequívoco un estándar de tolerancia cero cuando se refiere al hostigamiento sexual;
- _____ (2). Una definición de los términos y de los comportamientos discutidos en la declaración;
- _____ (3). Una descripción de los comportamientos aceptables e inaceptables, es decir, ningunas fotografías sexual sugestivas, bromas, o lengua, etc vulgares;
- _____ (4). Las razones de la política existente;
- _____ (5). Una discusión de las consecuencias del comportamiento inaceptable (usted debe enumerar probablemente el hostigamiento sexual como ofensa castigable en todos los manuales de empleados de la compañía. Los tipos de acción disciplinaria disponibles para la compañía se deben indicar como consecuencias para el hostigamiento sexual o las ofensas hostiles del ambiente);
- _____ (6). Identifique específicamente los procedimientos de queja que el empleado debe de seguir;
- _____ (7). Varias manera para que los empleados denuncien una queja o una duda(s) a la atención de la gerencia (si todos los agravios deben ser controlados a través del supervisor y él/ella es el culpable, usted no ha ayudado);
- _____ (8). Identifique por nombre al representante a quien las quejas deben ser denunciadas. Esto debe estar alguien que no está en su cadena del comando. Es preferible por la ley, dirigir quejas al personal o al encargado de recursos humanos, con un procedimiento de denuncia alternativo para los empleados en ese departamento;
- _____ (9). Explique que todas las quejas e investigaciones serán tratadas con confianza absoluta. Todos los materiales de investigación se deben mantener en archivos separados (no del personal) con el acceso limitado; y

_____ (10). Indique que el patrón prohíbe todas las formas de hostigamiento y que cualquier queja de los empleados de otras formas de hostigamiento basadas sobre cualquier categoría protegida será tratada bajo política del contra-hostigamiento.