

FOR INFORMATIONAL PURPOSES ONLY. THIS NOTIFICATION HAS BEEN TRANSLATED AS A COURTESY. DO NOT FILE THIS VERSION.

PARA FINES INFORMATIVOS ÚNICAMENTE. ESTA NOTIFICACIÓN SE HA TRADUCIDO COMO UNA GENTILEZA. NO ENTREGUE ESTA VERSIÓN.

Política de Acoso

El Tribunal tiene una política de cero tolerancia con respecto al acoso ilegal de sus empleados por parte de cualquier persona. El Tribunal prohíbe expresamente toda forma de acoso, discriminación o maltrato por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, ascendencia, edad, discapacidad, condición de miembro del servicio militar o el ejercicio de cualquier derecho legal de un empleado. Además, no se tolerará la interferencia con la capacidad de otros empleados para realizar sus funciones laborales acordadas.

Además, la ley de Luisiana exige que todos los organismos públicos del estado tengan una política que establezca específicamente que los avances sexuales no deseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, físicas o inapropiadas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando la conducta afecta implícitamente al empleo o al desempeño del cargo de una persona, interfiere de manera irrazonable en el desempeño del trabajo de una persona o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo y no serán tolerados.

Aunque el acoso sexual abarca una amplia gama de conductas, algunos ejemplos de conductas específicamente prohibidas son los siguientes:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, como la violación, la agresión sexual, el abuso o los intentos de cometer estas agresiones, y la conducta física intencional de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, agarrar, rozar el cuerpo de otro empleado o pinchar el cuerpo de otro empleado.
- Avances sexuales no deseados, proposiciones u otros comentarios sexuales, como gestos de orientación sexual, ruidos, declaraciones, bromas o comentarios sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
- Trato preferencial o promesas de trato preferencial a un empleado por someterse a una conducta sexual, incluyendo la solicitud o el intento de solicitar a cualquier empleado que se involucre en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa.
- Someter, o amenazar con someter a un empleado a una atención o conducta sexual no deseada o hacer intencionadamente más difícil el desempeño del trabajo del empleado a causa de su sexo.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo del tribunal
por los empleados del tribunal.

Si un(a) empleado(a) siente que está siendo objeto de acoso (sexual o de otro tipo) puede informar inmediatamente al/la acosador(a) de que la conducta no es bienvenida y debe parar. Si la conducta inapropiada continúa, o si el/la empleado(a) no puede o se siente incómodo(a) al dirigirse directamente al/la presunto(a) acosador(a), debe informar del incidente a su propio(a) supervisor(a) o a otra parte apropiada que figure en esta política.

Nuestra misión es proporcionar un entorno de trabajo en el que todos los empleados y afiliados del tribunal (incluida nuestra clientela, proveedores y consultores independientes), estén libres de acoso ilegal o inapropiado. Sin embargo, no podemos poner fin al acoso si no estamos enterados de ello. Por lo tanto, es fundamental que cualquier empleado(a) que experimente o sea testigo de un posible acoso lo denuncie rápidamente.

Si cree que su supervisor(a) o cualquier otra persona lo/la está acosando, o cree que ha sido testigo de un incidente de acoso, debe notificar sus preocupaciones a algún individuo designado en esta política. Aunque usted tiene la opción de elegir a quién puede informar sobre el acoso, es responsabilidad de cada empleado(a) informar rápidamente de cualquier preocupación relevante ya sea a su supervisor(a), a otro(a) supervisor(a), al administrador judicial o a los administradores judiciales adjuntos, o a un juez. A quien sea que elija para denunciar un incidente de acoso se asegurará de que su queja sea manejada apropiadamente. Si se informa a un juez, el juez presentará un informe al administrador judicial. Se le pedirá que proporcione un relato del/los incidente(s), incluida la identificación de los testigos.

El tribunal tiene la obligación de investigar cualquier informe de este tipo y el/la investigador(a) debe discutir la queja con el/la denunciante y el/la acosador(a) acusado(a). Se mantendrá la confidencialidad a lo largo de todo el proceso de investigación en la medida en que sea posible y apropiado según las circunstancias para proteger la privacidad de las personas involucradas. Sin embargo, el tribunal no puede garantizar la total confidencialidad cuando ello entra en conflicto con la obligación del tribunal de investigar.

El tribunal no tomará represalias contra ningún(a) empleado(a) que haga un informe de buena fe sobre un posible acoso. Las represalias o la conducta intimidatoria contra cualquier persona que haya presentado una denuncia de acoso de buena fe o que haya testificado o ayudado de alguna manera en una investigación están específicamente prohibidas y serán motivo de una denuncia por separado y/o de una acción disciplinaria contra cualquier persona que tome represalias. Entre los ejemplos de dicha conducta de represalia o intimidación figuran los actos disciplinarios sin sustento, el cambio de las condiciones de trabajo sin causa, el suministro intencional de información inexacta y/o engañosa sobre un asunto relacionado con el trabajo, o la negativa a cooperar y/o discutir un asunto relacionado con el trabajo con cualquier persona que haya iniciado o participado en la investigación de una denuncia de acoso. La iniciación de una denuncia de buena fe de acoso por parte de un(a) empleado(a) no se reflejará negativamente en ese(a) empleado(a) ni afectará a sus derechos, privilegios o condiciones de trabajo.

Los/las empleados(as) que violen esta política están sujetos a medidas disciplinarias, incluido el despido. Si en una investigación se encuentra que se ha violado la ley, la disciplina mínima obligatoria es una amonestación por escrito. La disciplina para una infracción muy grave o repetida es el despido. Las personas que violan esta política también pueden estar sujetas a daños civiles o sanciones penales en virtud de las leyes federales y/o estatales.