



PROMOVIENDO LOS LUGARES DE TRABAJO SEGUROS, EQUITATIVOS Y LIBRE DE ACOSO
Política Ejemplar de Conducta en el Lugar de Trabajo para la Industria del Entretenimiento
ÚLTIMAMENTE ACTUALIZADA: JUNIO 2021



UNA NOTA DE LA COMISIÓN DE HOLLYWOOD

Hemos desarrollado esta política ejemplar para promover los lugares de trabajo seguros, equitativos y libre de acoso. Afirma el compromiso de la industria del entretenimiento de proporcionar lugares de trabajo respetuosos e inclusivos. Cambiar la cultura no se trata solamente de lo que pueden hacer los empleadores. También se trata de los trabajadores teniendo una expectativa colectiva de cuáles estructuras deben estar, y están, en efecto para prevenir la discriminación, el acoso y otra conducta inapropiada.

Sistemas para abordar la discriminación y el acoso

Una política es un solo elemento de un programa general para abordar el acoso y la discriminación. También tiene que ser comunicada, apoyada, entendida y cumplida. La Comisión de Hollywood y sus Organizaciones Asociadas apoyan la adopción de sistemas para abordar el acoso y la discriminación en toda la industria que incluyen, como mínimo:

- Políticas y procedimientos para abordar e investigar el acoso y la discriminación
- Entrenamiento y educación sobre políticas y procedimientos que abordan e investigan el acoso y la discriminación
- Mecanismos para reportar las preocupaciones sobre el acoso y la discriminación, confidencialmente y/o anónimamente
- Mecanismos para resolver las preocupaciones sobre el acoso y la discriminación
- Protecciones contra la represalia para los individuos que alegan violaciones o que participan en la investigación de cualquier violación alegada de buena fe.

Antes de implementar o usar esta política, los empleadores deben revisar el Manual de Campo adjunto y consultar con un abogado.

Implementación y uso

Esta política ejemplar se pretende a ayudar a los empleadores y uniones de la industria del entretenimiento basada en los Estados Unidos a proteger miles de trabajadores en las industrias del cine y la televisión, los comerciales, el teatro en vivo y la música de la mala conducta particularmente los que no tienen una política, están queriendo fortalecer su política o están revisando su política. Este patrón ayudará a los lugares de trabajo a ir más allá de los requisitos legales y crear políticas y procedimientos para:

- 1) Fortalecer las políticas internas establecidas
- 2) Educar y empoderar a todas las personas involucradas en un proyecto
- 3) Crear lugares de trabajo libre de acoso, discriminación y bullying
- 4) Identificar y prontamente y efectivamente abordar el acoso, la discriminación y el bullying si ocurren – sin importar el estado de empleo o la antigüedad de las personas involucradas
- 5) Terminar la represalia contra alguien que presenta un tema o que participa en una investigación de buena fe.

Este ejemplar necesitará hacerse específico para su producción.

Cada producción es única en cuanto a sus valores y cómo opera. Este ejemplar es genérico. Por eso, esta política ejemplar requerirá cambios para alinearse específicamente con su producción.

- La política ejemplar hace referencia a la “EMPRESA/PRODUCCIÓN” generalmente y necesita ser revisada para incluir el nombre de su empresa y el logotipo.
- El ejemplar hace referencia a departamentos (p. ej., Legal, Recursos Humanos, Relaciones de Empleados, Ética y Cumplimiento), títulos de puestos o programas (p. ej., líneas directas, sitios web de informe anónimos, programas de manejo de casos) que pueden no existir o pueden ser llamados algo diferente en su empresa. Reemplace estos términos con los departamentos, los títulos de puestos o los programas que usa su empresa.

Estado legal

La política es sólo un ejemplar y se presenta en términos generales para que pueda ser aplicada en una variedad de organizaciones. No es consejo legal. Puede no tomar en cuenta todas las leyes locales, estatales y federales relevantes. El cumplimiento con, y el uso de, la política ejemplar no es obligatorio para ninguna organización, incluso para las Organizaciones Asociadas de la Comisión de Hollywood. La política no es, y no pretende ser, un documento legal vinculante y el lenguaje no constituye un acuerdo vinculante ni crea cualquier derecho de cumplimiento. Además, nada en esta política ejemplar niega ni amplía las obligaciones de un empleador bajo cualquier ley federal, estatal o local. Las organizaciones deben confirmar los requisitos legales que se aplican a su organización y buscar consejo legal – incluso lo que se debe hacer si hay una reclamación actual o amenazada que tiene que ser investigada o litigada. Les animamos fuertemente a los empleados a adaptar las políticas y procedimientos de su lugar de trabajo a las circunstancias individuales.

La Comisión de Hollywood recomienda fuertemente la adopción de una política que promueva los lugares de trabajo seguros, colaborativos, creativos y positivos que están libres de acoso y discriminación. La política representa un compromiso por los líderes e interesados de cambiar la cultura, incluso de prevenir el acoso y la discriminación antes de que ocurre y, cuando ocurre, de responder prontamente, y abordar y remediar las preocupaciones.

Sinceramente,

La Comisión de Hollywood

Este ejemplar se pretende a proporcionar pautas generales y no es un documento legal. Puede no tomar en cuenta todas las leyes locales, estatales y federales relevantes. Las organizaciones deben buscar consejo legal y confirmar los requisitos legales.

TABLE OF CONTENTS

Valores	p. 5
Política	p. 6
Conducta Prohibida/Definiciones & Ejemplos	p. 9
Relaciones Personales	p. 13
Reportar Preocupaciones	p. 14
Investigación y Resolución	p. 15
Entender la Anonimidad y la Confidencialidad	p. 17
Protecciones Legales y Remedios Externos	p. 18
<i>Anexo de Nueva York</i>	p. 20
<i>Anexo de Illinois</i>	p. 25

VALORES

La cultura comienza con los valores comunes. Valoremos mucho al respeto, la dignidad humana y la inclusión, y tomamos responsabilidad de nuestras acciones.

Respeto

- Animarles a todos a expresar sus opiniones e ideas apropiadamente, sin importar su rol

- Escuchar a lo que tienen que decir otros, cuestionar sus propias suposiciones y considerar perspectivas diferentes
- Considerar el efecto de sus palabras y acciones en otros
- Ser consciente de las diferencias de poder y privilegio en el lugar de trabajo
- No abusar el poder por controlar, forzar o explotar

Inclusión & equidad

- Ayudar a las nuevas perspectivas ser escuchadas
- Aprovechar las diferencias entre quiénes somos, lo que hemos experimentado y cómo pensamos
- Reafirmar que todos recibirán una oportunidad igualitaria para tener éxito
- Asegurar que todos los trabajadores – sin importar su puesto, su lugar o sus experiencias – se sientan seguros de sí mismos y cómodos expresando sus opiniones y preocupaciones sin miedo a humillación, persecución o represalia
- Trabajar para eliminar la parcialidad, los prejuicios y las prácticas discriminatorias individuales e institucionales

Responsabilidad

- Aceptar la responsabilidad individual de lograr un lugar de trabajo
- Compartir preocupaciones si alguien no está siendo tratado con respeto
- Tomar responsabilidad de los resultados
- Animarles a otros a hacer lo mismo

La EMPRESA/PRODUCCIÓN está comprometida a un ambiente laboral libre de discriminación, acoso y represalia ilegal. Pero además de ese requisito legal, nuestros estándares nos animan a todos nosotros a tomar la responsabilidad de hacerlo un lugar de trabajo seguro.

“Personal de la producción” se refiere al personal (p.ej., los productores, los jefes de producción, los productores de línea, los directores, los guionistas, el personal de la oficina, los empleados del estudio), el elenco, el equipo técnico, los pasantes, los contratistas y cualquier persona afiliada de cualquier manera con un proyecto de la EMPRESA/PRODUCCIÓN mientras en el lugar de trabajo.

1. Cada persona merece respeto en el lugar de trabajo

La Empresa les protege a todos en el lugar de trabajo de la mala conducta. Esto incluye tanto el personal de la producción como partes terceras (como financieros, visitantes o vendedores).

2. Estamos comprometidos a tratarles a todos justamente y equitativamente

Nuestra Empresa proporciona las oportunidades igualitarias de empleo a todo el personal de la producción y los solicitantes. Basamos las decisiones en criterios legítimos como el mérito, las habilidades y la experiencia. No discriminamos basado en las características protegidas.

3. No toleramos la conducta intimidante, humillante u ofensiva

Todos nosotros tenemos el derecho de hacer nuestros trabajos sin el bullying, sin ser desmoralizados o humillados. Nadie aquí es una contratación simbólica. Gritarle a alguien que es “demasiado tonto para operar un dolly” no es constructivo. Nadie debe ser llamado cosas derogatorias como “maricón” o “puta cínica”. Usar “#yotambién” como remate es ofensivo, especialmente para las personas que han sido acosadas sexualmente. Y nadie quiere un masaje que no pidió.

4. El proceso creativo no es una excusa para portarse mal

El trabajo de la Empresa a veces requiere materiales y discusiones que de otra manera podrían violar nuestra política. Esto es permitido sólo si es demostrablemente relacionado con el proceso creativo, pero esta excepción es estrictamente limitada. Las discusiones o materiales deben nunca ser dirigidos hacia una persona o un grupo debido a una característica personal. No marginamos a nadie basado en la discapacidad, el pelo natural, la religión u otra característica protegida. Descripciones del sexo sólo deben ocurrir si son relevantes para la historia.

5. Hacer preguntas, hablar y reportar preocupaciones

Si ocurre algo y usted está cómodo haciéndolo, diga algo. Le animamos a cualquier persona que ha experimentado u observado la conducta que cree que viola la política a reportarla. Hable con un supervisor/líder de producción, Recursos Humanos de la producción o entregue un informe en línea: <_____>. Los líderes de la producción tienen que reportar las quejas o cualquier conducta que cree que viola la política inmediatamente.

6. Responderemos a la conducta inapropiada alegada de una manera oportuna y justa

Podemos realizar entrevistas individuales con las partes involucradas y, donde necesario, con otros que pueden haber visto u oído la conducta alegada o tener otra información relevante. No podemos prometer la confidencialidad absoluta, pero discutiremos las preocupaciones sólo con los que necesitan saber. Si encontramos que la conducta viola nuestra política tomaremos las medidas apropiadas para terminarla y prevenirla de recurrir.

7. Disciplina depende de la ofensa

Implementaremos la disciplina por mala conducta que viola nuestra política, aunque si la violación no llegue al nivel de la conducta ilegal. La disciplina dependerá de la gravedad de la ofensa, puede tomar en cuenta las medidas disciplinarias, y puede variar desde un aviso hasta la terminación del empleo o de un contrato.

8. Prohibimos la represalia

No toleramos la represalia contra nadie que reporta, resiste o se expresa sobre la conducta inapropiada. Se le anima a alguien que sepa sobre la represalia, por cualquier persona, a avisarnos inmediatamente.

9. Quejas pueden ser presentadas fuera de la Empresa

La discriminación y el acoso basado en una característica protegida y la represalia pueden también ser ilegal bajo la ley local, estatal o federal aplicable. Los que quieren presentarse a estas agencias deben contactarlas directamente para información sobre sus procesos y límites de tiempo. Un acto civil también puede ser presentado. Vea Protecciones Legales & Remedios Externos para aprender más.

10. Estos estándares se extienden a los contextos relacionados con el trabajo, 24/7

No se olvide de que nuestra política se extiende a la conducta suficientemente conectada con o impactando nuestro trabajo. Esta puede ocurrir fuera del plató o fuera de las horas laborales regulares. Esto puede incluir una audición, los espacios de vestuario o maquillaje, las reuniones virtuales, los textos y las redes sociales, las fiestas de clausura, los festivales de la industria y los estrenos. El alcohol no excusará el mal comportamiento.

Para más información, refiérase a nuestra política completa. El personal de la producción de Nueva York también debe referirse al Anexo de Nueva York de esta política. El personal de la producción en Illinois también debe referirse al Anexo de Illinois de esta política.

3 COSAS PARA SABER

Prohibimos toda la conducta inapropiada:

#1 – Aun si no está contra la ley

Puede no estar contra la ley ser un imbécil. Pero sí está contra nuestra política. Una broma sexualmente explícita probablemente violaría nuestra política aunque no serviría como la sola base de una demanda judicial por acoso sexual. La prueba de la Empresa no es “¿qué es legal?” Sino, nuestra prueba es “¿qué es apropiado?”

#2 – Si parece ser bienvenida o no

Aunque si alguien no se opone abiertamente al comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, no necesariamente significa que es bienvenida. La gente frecuentemente “sigue adelante para llevarse bien” – particularmente si tiene menos poder que el acosador.

#3 – Aunque si ...

- Solamente ocurre una vez
- La persona pretendía ofender a nadie
- Algunas personas no estaban ofendidas
- El comportamiento era anteriormente aceptable en el lugar de trabajo.

Por firmar esta política, usted reconoce que está consciente de sus responsabilidades mientras trabaja EN ESTA PRODUCCIÓN/EMPRESA, incluso en los contextos osciales y en las redes sociales..

Imprimir Nombre

Fecha

Firma

CONDUCTA PROHIBIDA / DEFINICIONES & EJEMPLOS

No es posible alistar cada tipo de comportamiento inapropiado. El buen sentido es la mejor guía. Pero el personal debe estar consciente de que prohibimos la siguiente conducta – si es ilegal o no:

- Discriminación, acoso y represalia
- Conducta abusiva (bullying)
- Amenazar o pedir, promover o animarles a otros a involucrarse en conducta prohibida
- Faltar de cooperar en una investigación
- De otra manera violar cualquier política de la EMPRESA/PRODUCCIÓN, incluso esta política de conducta.

DISCRIMINACIÓN

Tratar a alguien injustamente o menos favorablemente debido a características protegidas como la edad, la raza o el sexo.

También puede ser ilegal bajo la ley federal, estatal y, donde se aplica, local discriminar en el empleo debido a las características protegidas, las que pueden incluir:

- La edad de un individuo (40 y mayor)
- La ascendencia
- La ciudadanía o el estado de inmigración
- El color
- La negación de permiso de ausencia familiar o por cuidado médico
- El género, la expresión de género, y la identidad de género; la información genética
- El estado civil
- La condición médica (incluso el cáncer y las características genéticas)
- La discapacidad mental o física (o la necesidad de acomodaciones) (incluso el VIH y el SIDA)
- El estado militar o de veterano
- El origen nacional (incluso las restricciones del uso del idioma)
- La raza (la que puede incluir características históricamente asociadas con la raza, incluso la textura del pelo y los estilos protectivos, como las trenzas, las rastas y los torzales)
- La religión o el credo religioso
- El sexo o género (incluso el embarazo, el parto, la lactancia y las condiciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia)
- La orientación sexual
- Cualquier otra base protegida por la ley.

La empresa reconoce y apoya la obligación de acomodar razonablemente a los empleados con discapacidades, o creencias o prácticas religiosas, para dejar que esos empleados realicen las funciones esenciales de sus trabajos. Si un empleado cree que necesita una acomodación razonable basada en la discapacidad o en una creencia o práctica religiosa, debe discutir el asunto con su supervisor o con la unidad de recursos humanos.

Ejemplos

Dependiendo de las circunstancias lo siguiente puede constituir la discriminación:

- Negar a realizar las audiciones en un edificio accesible por sillas de ruedas
- Negar a contratar a los guionistas mayores de 40
- Limitar las oportunidades para trabajar en ciertos proyectos debido a, p. ej., el embarazo.

ACOSO

El acoso es conducta ofensiva, humillante o intimidante basada en las características protegidas.

Ejemplos

Dependiendo de las circunstancias la siguiente conducta puede ser el acoso, incluso para observadores:

- “Tienes una tez bonita, no demasiado oscura”; “Él es tan bipolar” (comentarios ofensivos sobre el color de la piel, el pelo natural, la edad, la discapacidad mental o física o cualquier característica protegida)
- Tocar el pelo de alguien, sin relación con un propósito laboral legítimo
- “Eres bastante bueno para ser un árabe. Sólo bromeo” (bromas o burlas inapropiadas)
- “No sabía que eres negro. No sueñas así.” (estereotipos negativos)

Acoso sexual

El acoso sexual es un tipo de acoso que se basa en el género o es sexual de naturaleza. **El acoso basado en el género** comunica la hostilidad, la cosificación, la exclusión o el estado de segunda clase sobre los miembros de una identidad de género, incluso los comentarios ofensivos sobre la ropa de alguien, el cuerpo o la apariencia, o el sexo o identidad de género de un individuo. **La conducta de naturaleza sexual** es una forma de comportamiento sexual depredadora, incluso los avances sexuales, las peticiones de favores sexuales, el uso inapropiado de imágenes sexuales en los áreas de trabajo, repetidamente enviar mensajes de texto o emails ofensivos). Incluye el acoso sexual, lo que también es un crimen.

Ambiente laboral hostil

La conducta que interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo y/o crea un ambiente laboral intimidante, hostil o de otra manera ofensiva, aun para un observador.

Quid pro quo (“esto por eso”)

Cuando una persona ofrece o sugiere que intercambiará algo por una petición sexual o toma una acción negativa contra alguien por rechazar una petición sexual.

Ejemplos

El acoso sexual puede incluir acciones descritas anteriormente como acoso. Además, dependiendo de las circunstancias la siguiente conducta puede ser el acoso sexual, incluso para observadores:

- “Debemos asegurar que los APs sean más guapos” (comentarios de mal gusto)
- Llamarle a una productora “puta” (insultos específicos de género)
- Decirle a un maquinista que es tan “niñita” o “maricón” (minimizar y estereotipos del sexo)
- Peticiones de citas repetidas, sin importar el rechazo
- Bloquear la salida de alguien de un tráiler de vestuario
- Manosear deliberadamente las nalgas del compañero de escena cuando solamente requiere besar
- Los abrazos prolongados y de atrás, los masajes o frotaciones de los hombros, acariciar o tocar, u otra conducta de naturaleza sexual.

El acoso, incluso el acoso sexual, es ilegal cuando la motivación es la característica protegida legalmente del objetivo. El acoso debe cumplir con ciertos estándares legales para ser ilegal – p.ej., soportar la conducta ofensiva convirtiéndose en condición de empleo continuado o la conducta siendo grave o penetrante. Sin embargo, la política de la Empresa incluye el comportamiento que es obviamente ilegal tanto como otras acciones que son ofensivas, aun si no llegan a un nivel grave o penetrante. La prueba de la Empresa no es: “¿qué es legal?” Sino, nuestra prueba es: “¿Qué es apropiado?”

CONDUCTA ABUSIVA (BULLYING)

La conducta abusiva, llamado a menudo “bullying”, es un patrón de conducta que una persona razonable considerará como hostil, ofensivo o humillante. Puede incluir las amenazas y la intimidación, el aislamiento intencional y controlado o la interferencia intencional de la capacidad de hacer el trabajo.

El bullying involucra la crueldad persistente y la denigración dirigida hacia un individuo. Un acto singular generalmente no es bullying a menos que sea especialmente grave o escandaloso. No incluye los comentarios o consejos legítimos y respetuosos pretendido a mejorar el desempeño laboral. La conducta puede no llegar al nivel de bullying si es solamente grosera (inadvertentemente decir o hacer algo dañino), antipática (decir o hacer algo dañino a propósito, pero no como un patrón de comportamiento) o surgiendo de conflictos entre personas con puntos de vista y/o posiciones incompatibles.

El bullying no necesita ser conectado con una característica protegida y puede no ser ilegal

Ejemplos

La siguiente conducta dependiendo de las circunstancias puede ser abusiva si es repetida o especialmente grave:

- Los ataques personales (“eres demasiado tonto para operar un dolly”)
- Ridiculizar un miembro del equipo en frente de otros (llamando sus ideas “ridículas” y su trabajo “principiante”)
- Intencionalmente excluir alguien de una reunión relevante
- Gritar, maldecir y hacer berrinches (“¡Debe quererme enfadado! ¿Quieres que pierdo el control así?!”)
- Patear una silla o tirar pisapapeles.

REPRESALIA

Es ilegal tomar acciones de empleo adversas debido a que alguien reportara o ayudara en el informe de violaciones de políticas sospechadas o cooperara en una investigación.

Una acción de represalia podría ser cualquier acción que afecta el empleo negativamente o que podría razonablemente prevenir alguien de presentarse, o de hacer o apoyar una violación de política alegada.

Ejemplos

Algunos ejemplos de la represalia bajo esta política incluyen pero no se limitan a:

- Reemplazar o terminar al final de una temporada; reducir pago, degradar o suspender)
- Amenazar a negar empleo (“si coges el teléfono, estás muerto en esta ciudad”)
- Recomendarle a un productor que no contrate a alguien que reportó la mala conducta porque “es difícil” o “crea problemas”
- Hacer amenazas físicas.

RELACIONES PERSONALES

Hay riesgos en cualquier relación romántica o sexual entre individuos en posiciones desiguales (como un DPU y un miembro del equipo subordinado). Estas relaciones pueden ser percibidas mal por otros o pueden ser menos consensual que lo percibido por el individuo cuya posición confiere el poder.

Para evitar acusaciones de favoritismo, abuso de autoridad o acoso sexual

- Prohibimos que los supervisores de producción entren en una relación personal con sus miembros de equipo, o los que son subordinados de sus miembros de equipo (directamente o indirectamente) durante la relación laboral.
- Requerimos que el personal de la producción se presente a Relaciones de Empleados cuando estén en una relación de subordinado directa o indirecta con alguien con quien tenga relaciones personales.

Relaciones de Empleados revisará la situación para asegurar la justicia y mitigar la apariencia del favoritismo. Relaciones de Empleados puede crear una nueva relación de reportaje entre un empleado y un miembro de su personal (un empleado que se presenta directamente o indirectamente a él), o si una de las partes está en una capacidad supervisoria en el mismo departamento en que la otra parte trabaja. Recursos Humanos monitorizará la situación de base continua para analizar la comodidad general.

Los subordinados no se enfrentarán a la degradación, la victimización o la pérdida de beneficios. Los supervisores pueden recibir una reprimenda dependiendo de las circunstancias. Podemos terminar los que desatienden repetidamente a esta restricción. Esta prohibición no se aplica a las relaciones que anteceden las relaciones de trabajo con la Empresa. La falta de hacer que las Relaciones de Empleados sepa de la relación personal es una violación separada e independiente de esta política, y es motivo de medidas disciplinarias.

REPORTAR PREOCUPACIONES

Alguien que experimenta o observa comportamiento que cree que viola la política debe decirle al individuo ofensor que el comportamiento es inapropiado y, si se siente cómodo hacerlo, decirle que pare.

También le animamos a cualquier trabajador a reportar una preocupación si cree que ha ocurrido una violación de política. No hay requisito de estar cierto de que una violación legal o de política haya ocurrido, de que sea “suficientemente grave,” o de que la conducta sea contra la ley para presentar una preocupación. El informe e intervención temprana a menudo puede resolver las preocupaciones y prevenir incidentes adicionales.

Hay varias opciones. Le animamos a la gente a usar la que le conviene más.

1. Decirlo a su DPU, jefe de departamento, supervisor inmediato o Relaciones de Empleados. No necesita reportarlo directamente a su supervisor inmediato.
2. Usar nuestro formulario de quejas escritas (adjunto).
3. Por teléfono: _____.
4. En línea: _____.

Consideraciones Claves

Informes anónimos

La Empresa acepta los informes anónimos. “Anónimo” significa que la identidad de la persona que reportó es desconocida a la Empresa. Investigaremos las quejas anónimas en la medida en que sea posible. Sin embargo, la notificación anónima puede limitar nuestra capacidad de investigar, responder y proporcionar remedios, dependiendo de qué información se divulga. Para más información, vea Entender la Anonimidad y la Confidencialidad.

Confidencialidad

“Necesidad de saber” es el estándar que usamos para realizar sus investigaciones de violaciones de política potenciales. Significa que ninguna información será divulgada que no necesita ser divulgada para el propósito de realizar una investigación detallada o implementar la disciplina. Para investigar, es probable que la gente sepa o suponga detalles sobre las preocupaciones, incluso la identidad de la persona que fue sujeta a la conducta. Mientras no necesite saber la sustancia de la conducta, la producción física puede necesitar estar consciente del resultado para implementar la disciplina. La queja y la investigación serán manejadas con sensibilidad en todo el proceso investigatorio. Para más información, vea Entender la Anonimidad y la Confidencialidad.

¿Preguntas sobre el informe o nuestro proceso?

Si usted quiere hacer preguntas o discutir un tema antes de reportar, le animamos a preguntarnos por usar el siguiente recurso anónimo: _____.

Directores de producción de unidad, jefes de departamento y otros supervisores

Los supervisores o directores que aprenden de cualquier violación potencial de esta política tienen que reportar el asunto inmediatamente a Relaciones de Empleados, que avisará sobre próximos pasos. La falta de un supervisor de reportar a Relaciones de Empleados es una violación distinta de nuestra política.

INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN

Nosotros decidiremos el proceso apropiado basado en la naturaleza y tipo de queja; el mejor curso de acción en cualquier caso dependerá de muchos factores y, por eso, nuestros procedimientos permanecerán flexibles.

Proceso de Investigación

Cuando aprendemos de una violación de política posible, investigaremos los hechos y las circunstancias prontamente. Esto puede incluir una investigación oportuna por un investigador calificado e imparcial. Aun en la falta de una queja formal, podemos iniciar una investigación si tenemos razones para creer que la conducta que viola esta política ha ocurrido. Si una parte afectada pide que no realizamos una investigación, podemos ser requeridos a investigar para asegurar que cumplamos con nuestras obligaciones legales de proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalia.

Mientras el proceso puede variar de caso a caso, las investigaciones serán oportunas, realizadas por investigadores calificados e imparciales, y pueden incluir las siguientes etapas:

- Recoger, preservar y revisar documentos, emails, registros de teléfono, mensajes de texto u otra evidencia relevante para la investigación.
- Entrevistar individualmente a las partes y los testigos relevantes. Podemos requerir que el personal de la producción coopere completamente con nuestra investigación.
- Como apropiado, notificar al individuo que fue sujeto a la conducta y a los individuos a quienes fue hecha la queja de la determinación final e implementar cualquier medida disciplinaria.

Medidas temporales

Puede ser necesario suspender o reasignar el personal, o poner límites mientras completamos una investigación. Por ejemplo, podemos instruir a las partes que no se comuniquen la una con la otra. Podemos imponer medidas temporales (1) para permitir que la investigación siga sin desorganizar la evidencia o (2) para preservar un ambiente laboral seguro, ordenado y profesional. Las medidas temporales están dispuestas en toda nuestra investigación.

Conducta criminal

Hay conducta que también puede ser criminal. Un personal de la producción que es condenado de un crimen o sujeto a la disposición de un proceso penal puede ser sujeto a la disciplina o el despido, consistente con la ley aplicable. Si la EMPRESA/PRODUCCIÓN aprende que el personal de la producción ha o puede haber cometido un crimen, podemos reportar sus preocupaciones a las autoridades apropiadas. Una investigación interna y medida disciplinaria puede todavía ocurrir aunque si las autoridades elijan no seguir.

No Represalia

La represalia contra un individuo por reportar el acoso o la discriminación o ayudar a proporcionar información relevante para una reclamación de acoso o discriminación es una violación de esta política y será tratada con la misma disciplina estricta como será el acoso y la discriminación en sí mismos. Las alegaciones de buena fe son protegidas de la represalia aunque si la conducta subyacente alegada no llegue a violar la ley o la política de la EMPRESA/PRODUCCIÓN.

Acción Disciplinaria

La acción efectiva será tomada si la EMPRESA/PRODUCCIÓN cree razonablemente que la política ha sido violada. Reconocemos que la gente cometa errores. Queremos dar a la gente una oportunidad de corregir su comportamiento cuando sea posible y ayudarles en el proceso. También queremos asegurar que investiguemos completamente y tratemos de las ofensas graves. La disciplina puede ir de un aviso a terminar el empleo o relación de negocio. Informaremos oportunamente a la parte afectada y los respondientes de la información apropiada relacionada con el resultado de una investigación. Podemos considerar los incidentes y disciplina anteriores.

Acusaciones Falsas y Malévolas

Las quejas falsas y malévolas de acoso, discriminación u otra conducta prohibida son escasas. Son diferentes de quejas hechas de buena fe pero que no pueden ser justificadas o que representan una diferencia de opinión sobre qué es la conducta apropiada. Una queja fabricada y malévola será sujeta a las medidas disciplinarias apropiadas.

ENTENDER LA ANONIMIDAD & LA CONFIDENCIALIDAD

Cuando divulga información con la EMPRESA/PRODUCCIÓN sobre una violación de política posible, queremos que entienda cómo será usada y cuáles límites pueden haber sobre la confidencialidad.

Anonimidad

Permitimos que la gente reporte anónimamente.

- La anonimidad significa que su identidad no es conocida a nosotros (un informe anónimo).
- La anonimidad no significa que protegemos la **información** que proporciona usted. Cuando recibimos un informe anónimo, significa que no sabemos su **nombre** y por eso no lo usaremos.

Investigamos las quejas anónimas, pero el método y el alcance de la investigación dependerá de los detalles proporcionados. Si una queja no es suficientemente detallada, la investigación puede no poder seguir de la misma manera como otras quejas.

Confidencialidad

La confidencialidad significa que su identidad y la información que ha divulgado sólo serán compartidas de una base de “necesitar saber.” “Necesitar saber” es el estándar que usamos para realizar sus investigaciones de violaciones de política potenciales. Esto significa que su identidad y la información que proporciona o divulga pueden no ser protegidas de alguna divulgación para realizar una investigación completa, pero serán usadas sólo si es necesario y sólo con los que tienen una necesidad legítima de negocios de saber.

Es importante entender que no podemos prometer que la información sobre la queja sea mantenida secreta y nunca divulgada. Por ejemplo, puede ser necesario divulgar información obtenida durante una investigación para completarla y tomar las medidas apropiadas. Tampoco es posible prometer que la existencia de una queja no sea divulgada a alguien debido a:

1. Si la queja es sobre una violación potencial de la ley o la política, necesitaremos investigar. Es probable que la gente sepa o suponga detalles sobre las alegaciones, incluso la identidad del individuo afectado.
2. El individuo manejando la queja generalmente consultará con alguien más en la Empresa sobre qué pasos tomar. Eso significa que la queja será discutida con otros dentro de la organización.
3. Podemos necesitar tomar medidas disciplinarias. Mientras la identidad del informante puede en algunos casos ser mantenida confidencial, la queja en sí no puede.

Si conocemos la identidad de la persona que reportó, no identificaremos ese individuo como la persona que hizo el informe, excepto como necesitado en el curso de una investigación o como requerido por la ley. Siempre nos encargaremos de cada esfuerzo para limitar la cantidad y contenido de información divulgada a lo mínimo necesario bajo el estándar de “necesitar saber.”

Le animamos a usted a reportar el comportamiento inapropiado para que podamos abordar las preocupaciones, solucionar el problema y asegurar un ambiente laboral propio. Si le preocupa la confidencialidad, puede hablar con consejeros profesionales licenciados, consejeros de crisis de violación, defensores de consejeros de organizaciones de violencia doméstica, agencias de ayuda locales o estatales o cleros/capellanes. Estos individuos y organizaciones típicamente mantendrán la confidencialidad excepto en casos extremos de amenaza o peligro inmediato, o de abuso de un menor de edad. Usted debe consultar con el individuo u organización relevante para entender su política de confidencialidad.

PROTECCIONES LEGALES Y REMEDIOS EXTERNOS

La discriminación, el acoso, el acoso sexual y la represalia no son solamente prohibidos por la Empresa, pero también son probigidos por la ley estatal, federal y, donde sea aplicable, local.

Además de reportar a la Empresa, el personal de la producción y los solicitantes pueden presentar quejas formales de discriminación, acoso o represalia a las agencias relevantes listadas en seguida o en una demanda judicial. Los remedios disponibles pueden incluir el atraso en la paga, el pago por adelantado, la contratación/reinstalación, la promoción, los gastos de bolsillo, los cambios de política, el entrenamiento, acomodaciones razonables, daños por angustia emocional, daños penales, y cuotas y precios de abogado. Hay requisitos específicos para que una queja sea aceptada. Mientras un abogado privado no es requerido a presentar una queja con una agencia gubernamental, puede buscar el consejo legal de un abogado. Usted también puede elegir a perseguir las reclamaciones civiles independientes por daños en la corte. Otra vez, hay requisitos específicos para tales reclaaciones.

Federales

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (CIOE) hace cumplir con las leyes federales antidiscriminatorios, incluso el Título VII del Acto de Derechos Civiles de 1964 (codificado como 42 U.S.C. §2000e et seq.). Un individuo puede presentar una queja con la CIOE cualquier vez dentro de 180 días calendarios del acoso, lo que se extiende a 300 días calendaris si una agencia estatal o local hace cumplir con una ley que también prohíbe la discriminación en el empleo sobre la misma base.

No hay ningún precio para presentar una queja a la CIOE. La CIOE investigará la queja y determinará si hay causa razonable para creer que la discriminación haya ocurrido, en qué punto la CIOE emitirá una carta de Derecho de Demandar permitiendo que el individuo presente una queja en la corte federal.

La CIOE no realiza audiencias ni otorga compensación, pero puede tomar otra medida incluso perseguir casos en la corte federal en nombre de las partes querellantes. Las cortes federales pueden otorgar remedios si la discriminación es descubierta a haber ocurrido. En general, los empleadores privados deben tener por lo menos 15 empleados que vienen con la jurisdicción de la CIOE.

Contactar la CIOE

La CIOE tiene un distrito, área y oficinas de campo donde se puede presentar quejas. Contacte la CIOE por llamar 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visite su sitio de web en www.eeoc.gov o por email a info@eeoc.gov.

California

Todos los empleados en California pueden contactar al Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda a 1-800-884—1684 o en línea a <http://www.dfeh.ca.gov>.

Georgia

Los empelados en Georgia también pueden contactar a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Georgia (CIOG) a 1-404-656-5458 o visitar: <https://gceo.georgia.gov/>.

Illinois

Departamento de Derechos Humanos de Illinois (DDHI)

- Chicago: 1-312-814-6200 o 1-800-662-3942; TTY 1-866-740-3953
- Springfield: 1-217-785-5100; TTY 1-866-740-3953
- Marion: 1-618-993-7463; TTY 1-866-740-3953

Comisión de Derechos Humanos de Illinois (CDHI)

- Chicago: 1-312-814-6269; TTY 1-312-814-4760
- Springfield: 1-217-785-4350' TTY 1-217-557-1500

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (CIOE)

- Chicago: 1-800-669-4000; TTY 1-800-869-8001

Estado de Nueva York

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, One Fordham Plaza, cuarto piso, Bronx, Nueva York 10458
(718) 741-8400
www.dhr.ny.gov

Para más información sobre presentar una queja, contacte DRH a:
(888) 392-3644
www.dhr.ny.gov/complaint.

Protecciones Locales de Nueva York

Muchas localidades de Nueva York hacen cumplir con la leyes que protegen a los individuos del acoso sexual y discriminación. Contacte el condado, la ciudad o el pueblo donde vive para enterarse de si tal ley existe. Para la discriminación, los empleados que trabajan en la Ciudad de Nueva York pueden presentar quejas de acoso sexual a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Contacte su oficina principal en la Oficina de Cumplimiento de Ley de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, 22 Reade Street, primer piso, Nueva York, Nueva York; llame 311 o (212) 306-7450; o visite www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Contacte el Departamento de la Policía

Si la conducta involucra los toques físicos no queridos, el encierro físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un crimen. Contacte el departamento de la policía local.

Anexo de Nueva York

Este documento suplementa la Política de Conducta en el Lugar de Trabajo de la Empresa porque se aplica al personal de la producción que trabaja en el Estado de Nueva York.

IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO

Hacer Decisiones sobre la Salud Reproductiva

La Empresa prohíba la discriminación o represalia contra cualquier miembro del personal de la producción con respecto a la compensación, los términos, las condiciones o los privilegios de empleo basada en su decisión de salud reproductiva (o la de su dependiente), incluso, pero no limitado a, la decisión de usar o acceder un medicamento, aparato o servicio médico particular. La Empresa no accederá a la información personal del personal de la producción en cuanto a su decisión de salud reproductiva (o la de su dependiente), sin el consentimiento informado escrito anterior del miembro del personal de la producción, ni requerirá que el personal de la producción firme una renuncia u otro documento que pretenda negarle el derecho de hacer sus propias decisiones de cuidado de salud reproductiva. El personal de la producción tiene el derecho de presentar una reclamación civil por violación de estos derechos legales y una corte puede otorgar daños (incluso el atraso en la paga, los beneficios y las cuotas y precios razonables de abogado), las medidas cautelares, la reinstalación y/o los daños y perjuicios iguales a 100% de la otorgación de daños. Penas civiles distintas también se aplican si se descubre que la Empresa se haya involucrado en la represalia.

PROHIBICIÓN DEL ACOSO

Este documento se aplica a los empleados, el personal de la producción, los solicitantes, los pasantes (pagados o no), los contratistas y las personas realizando negocios con la Empresa, sin importar el estado de inmigración. Se espera que el personal de la producción en Nueva York lea y cumpla con la política de Conducta en el Lugar de Trabajo de la Empresa, así como la información adicional contenida en este anexo, lo que es específico al personal de la producción en el Estado de Nueva York.

La Empresa está comprometida a mantener un lugar de trabajo libre del acoso sexual. Todo el personal de la producción tiene el derecho legal de tal lugar de trabajo y puede hacer cumplir con este derecho por presentar una queja a la Empresa, con una agencia gubernamental o en la corte bajo las leyes antidiscriminatorias federales, estatales o locales.

El acoso sexual es una forma de discriminación de sexo y es ilegal bajo la ley federal, estatal y (donde se aplica) local. El acoso sexual incluye el acoso basado en el sexo, en la orientación sexual, en el sexo autoidentificado o percibido, en la expresión de género, en la identidad de género y en el estado de ser transgénero.

El acoso sexual es ilegal cuando le somete a un individuo a términos, condiciones o privilegios de empleo inferiores. El acoso no necesita ser grave o penetrante para ser ilegal y puede ser cualquier conducta acosadora que consiste en más que pequeños desaires o inconveniencias triviales. El acoso sexual incluye la conducta no bienvenida que es de naturaleza sexual o dirigida hacia un individuo debido al sexo de ese individuo cuando:

- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo, aun si el individuo que hace el informe no es el objetivo pretendido del acoso sexual.
- Tal conducta es hecha explícitamente o implícitamente un término o condición de empleo; o
- La sumisión a, o rechazo de, tal conducta es usado como la base de decisiones de empleo afectando el empleo de un individuo.

Un ambiente laboral sexualmente hostil incluye, pero no se limita a, las palabras, los signos, las bromas, las travesuras, la intimidación o la violencia física que son de naturaleza sexual, o los que están dirigidos hacia un individuo debido al sexo de ese individuo. El acoso sexual también consiste en cualquier avance verbal o físico, declaración derogatoria sexualmente explícita o comentario sexualmente discriminatorio hecho por alguien que son ofensivos u objetable para el receptor y que causa que el receptor se sienta incómodo o humillado, lo que interfiere con el desempeño laboral del receptor.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona de autoridad trata de intercambiar los beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir la contratación, la promoción, el empleo continuado o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. Esto también se llama el acoso "quid pro quo."

Ejemplos de acoso sexual

Lo siguiente describe algunos tipos de acciones que pueden ser acoso sexual ilegal y que están estrictamente prohibidas:

- Las acciones físicas o de naturaleza sexual, como:
 - Tocar, pellizcar, dar una palmada, besar, abrazar, agarrar, rozar al cuerpo de otro empleado o hurgar el cuerpo de otro empleado.
 - La violación, la agresión sexual, el abuso sexual o las intenciones de cometer estos asaltos.
- Los avances y proposiciones sexuales no queridas, como:
 - Las peticiones de favores sexuales acompañadas por amenazas implícitas o explícitas con respecto a la evaluación de desempeño laboral del objetivo, una promoción u otros beneficios o detrimentos laborales.
 - La presión sutil u obvia para actividades sexuales no bienvenidas.
- Los gestos, ruidos, comentarios o bromas sexualmente orientadas, o los comentarios sobre la sexualidad o experiencia sexual de alguien, los que crean un ambiente laboral hostil.
- Los estereotipos de sexo ocurren cuando la conducta o las características de la personalidad son consideradas inapropiadas simplemente debido a que pueden no conformar a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo los individuos de un sexo particular deben comportarse o parecer.
- Las muestras o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar en el lugar de trabajo, como:
 - Mostrar imágenes, pósteres, calendarios, grafitis, objetos, materiales de promoción, materiales de lectura u otros materiales que son sexualmente denigrantes o pornográficos. Esto incluye tales muestras sexuales en las computadoras o celulares del lugar de trabajo y compartir tales muestras mientras está en el lugar de trabajo.
- Las acciones hostiles tomadas contra un individuo debido al sexo, orientación sexual, identidad de género o estado de ser transgénero de ese individuo, como:
 - Interferir con, destruir o dañar a la estación laboral, las herramientas o el equipamiento de una persona, o de otra manera interferir con la capacidad de realizar el trabajo del individuo.
 - Sabotear el trabajo de un individuo.
 - El bullying, los gritos y los insultos.

Cualquier empleado que se siente acosado debe reportarlo para que cualquier violación de esta política pueda ser corregida prontamente. Cualquier conducta acosadora, aun un solo incidente, puede ser abordada bajo esta política.

Reportar el Acoso Sexual

Prevenir el acoso sexual es la responsabilidad de todos. La Empresa no puede prevenir o remediar el acoso sexual a menos que sepa de ello. Cualquier persona que ha sido sujeta a comportamiento que puede constituir el acoso sexual o que observa, o se entera de, ocurrencias potenciales de acoso sexual debe reportar el comportamiento al supervisor, al jefe de departamento, al Director de Producción de Unidad, a un socio de Recursos Humanos y/o Relaciones de Empleos, o a la Directriz de la Empresa. Los informes pueden ser hechos verbalmente o por escrito. Un formulario opcional para entregar una queja escrita está adjunto al final de este anexo.

Cuando la Empresa recibe una queja sobre acoso sexual alegado, investigará las alegaciones por:

- Hablar con el individuo que presentó la queja
- Hablar con los acosadores alegados
- Entrevistar a testigos relevantes
- Recoger y revisar cualquier documento relevante

La Empresa documentará los hallazgos de la investigación, juntos con cualquier medida correctiva tomada, y notificará al individuo que presentó la queja y a los acosadores alegados de la determinación final. El acoso sexual es una forma de mala conducta y las sanciones serán impuestas contra los individuos que se involucran en el acoso, o contra el personal supervisorio/gerencial que conscientemente permite que tal comportamiento continúe.

Protecciones Legales y Remedios Externos

El acoso sexual no es solamente prohibido por la Empresa; también es prohibido por la ley estatal, federal y, donde se aplica, local. Además del proceso de quejas interno de la Empresa, el personal de la producción también puede perseguir remedios legales con las siguientes agencias gubernamentales.

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (DDH)

La Ley de Derechos Humanos de Nueva York (LDH) (Ley Ejecutiva de N.Y., art. 15, § 290 et seq.), se aplica a los empleadores en el Estado de Nueva York con respecto al acoso sexual, y protege a los empleados, los pasantes pagados o no y los no empleados sin importar el estado de inmigración. Una queja que alega la violación de la LDH puede ser presentada tanto con la DDH o en la Corte Suprema del Estado de Nueva York. Las quejas con la DDH pueden ser presentadas en cualquier momento dentro de un año de la ocurrencia de acoso más reciente. Los individuos que no presentan quejas a la DDH pueden demandar directamente en la corte estatal bajo la LDH dentro de tres años de la ocurrencia de acoso más reciente. Los individuos no pueden presentar quejas a la DDH si ya han presentado una queja bajo la LDH en la corte estatal. Quejarse internamente a la Empresa no extiende el período para presentarla a la DDH o en la corte. La DDH tiene el poder de otorgar alivios, lo que varía pero puede incluir requerir que los empleadores tomen medidas para terminar el acoso o reparar el daño causado, incluso pagar daños monetarios, cuotas de abogado y multas civiles. La información de contacto para la oficina principal de la DDH es: División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, One Fordham Plaza, cuarto piso, Bronx, Nueva York 10458, 1-718-741-8400, www.dhr.ny.gov. Para más información sobre presentar una queja, llame a la DDH a 1-888-392-3644 o visite dhr.ny.gov/complaint. Este sitio web también contiene información de contacto para las oficinas regionales de la DDH en todo el Estado de Nueva York.

Comisión De Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos

La CIOE hace cumplir con las leyes antidiscriminatorias federales, incluso el Título VII de la Ley de Derechos Civiles federal de 1964 (42 U.S.C. § 2000e et seq.). Las quejas pueden ser presentadas a la CIOE en cualquier momento dentro de 300 días del acoso. La CIOE investigará la queja y determinará si hay causa razonable de creer que ha ocurrido la discriminación, en qué punto la CIOE emitirá una carta de Derecho a Demandar permitiendo el individuo a presentar una queja en la corte federal. La CIOE no realiza audiencias ni otorga alivios, pero puede tomar otra acción, incluso perseguir casos en la corte federal en nombre de las partes que presentaron la queja. Las cortes federales otorgan remedios si la discriminación es descubierta a haber ocurrido. Si un individuo presentó una queja administrativa a la DDH, la DDH presentará la queja a la CIOE para preservar el derecho de proceder en la corte federal. La CIOE tiene oficinas de distrito, área y campo donde las quejas pueden ser presentadas. Contacte a la CIOE por llamar 1-800-669-4000, visitar su sitio web en www.eeoc.gov o por email a info@eeoc.gov.

Protecciones Locales

Muchas localidades hacen cumplir con las leyes protegiendo los individuos del acoso sexual y la discriminación. Un individuo debe contactar al condado, a la ciudad o al pueblo en que vive para descubrir si tal ley existe. Por ejemplo, los individuos que trabajan en la Ciudad de Nueva York pueden presentar quejas de acoso sexual a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Contacte a su oficina principal a 40 Rector Street, décimo piso, Nueva York, NY 10006; llame a 311 o 1-212-306-7450; o visite www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml. Si el acoso involucra los toques físicos, el confinamiento físico forzado o los actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un crimen. En esas circunstancias, los individuos pueden elegir a contactar a su departamento de policía local.

FORMULARIO DE INFORME (EJEMPLAR)

Si usted se está enfrentando a una emergencia que amenaza la vida, contacte 9-1-1 inmediatamente.

OPCIONES DE REPORTAR

La Empresa proporciona múltiples opciones de reportar. Cualquier individuo puede reportar las preocupaciones:

- En persona a _____
- Por teléfono _____
- En línea _____
- Por escrito. Si desea reportar sus preocupaciones por escrito, favor de completar este formulario lo mejor que pueda y entregarlo a: <_____> a <correo electrónico>.

Confidencialidad

La Empresa se esfuerza a mantener la confidencialidad en la medida en que sea permitido por la ley. La confidencialidad está limitada cuando hemos sido notificado. Antes de divulgar una preocupación, favor de estar consciente de que la Empresa está requerida por ley a perseguir ciertos temas si el individuo quiere que perseguimos las alegaciones o no. Esto incluye el acoso sexual.

INFORMACIÓN DE CONTEXTO

La Empresa le anima a proporcionar tanta información como sea posible. Toda la información que usted está capaz de proporcionar ayuda a la Empresa a responder prontamente y efectivamente a las alegaciones reportadas. **Debe reportar anónimamente por omitir su información identificativa.** Sin embargo, permanecer anónimo puede limitar la capacidad de la <Empresa> de investigar y/o responder a la información que proporciona.

- Su nombre y apellido:
- Su número de teléfono/correo electrónico:

INFORME DEL EVENTO

Favor de proporcionar una descripción detallada de la ocurrencia a continuación (p. ej., quién, qué, dónde, cuándo, por qué y cómo).

¿Este informe involucra alegaciones o preocupaciones de abuso de niños o de abuso sexual de niños?

Sí No

PARTES INVOLUCRADAS

Favor de alistar los individuos involucrados, incluso (en la medida en que sea conocido):

- Cómo la persona está involucrada (p. ej., testigos, acusados, sujetos de comportamiento problemático)
- Nombre y apellido
- Número de teléfono/correo electrónico

DOCUMENTOS DE RESPALDO

Puede adjuntar cualquier documento de respaldo que puede tener a su informe.

ENTREGAR SU INFORME

Usted puede entregar su informe por <enviar un email a _____> o <_____>

Anexo de Illinois

ACOMODACIÓN DE DISCAPACIDADES

Este documento suplementa la política de Acomodación de Discapacidades de la Empresa así como se aplica al personal de la producción en el Estado de Illinois.

Derechos del Personal de la Producción

El personal de la producción que está embarazado, recuperando del parto o que tiene una condición relacionada con el embarazo tiene el derecho de pedir acomodaciones razonables. Esto incluye los descansos para ir al baño, ayuda con el levantamiento pesado, un espacio privado para expresar la leche materna o tiempo libre para recuperar de su embarazo. Para más información en cuanto a los derechos de empleado sobre el Embarazo en el Lugar de Trabajo, baje la hoja de hechos del Departamento de Derechos Humanos de Illinois en www.illinois.gov/dhr, o refiérase a la “Noticia de Derechos del Embarazo” publicada.

PROHIBICIÓN DEL ACOSO

Este documento suplementa la política de Prohibición del Acoso de la Empresa así que se aplica al personal de la producción en el Estado de Illinois.

Acoso Sexual bajo la Ley de Illinois

La Empresa está comprometida a mantener el lugar de trabajo libre de acoso sexual. La Ley de Derechos Humanos de Illinois define el acoso sexual como: Cualquier avance sexual no bienvenido, peticiones de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando: 1. La sumisión a tal conducta es hecha explícitamente o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo; 2. La sumisión o rechazo de tal conducta por un individuo es usado como base de decisiones de empleo afectando tal individuo; o 3. Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. Un ejemplo del acoso sexual es donde una persona calificada es negada oportunidades y/o beneficios de empleo, o es terminada después de rechazar los avances sexuales de un supervisor. Otro ejemplo es cuando un individuo es sujeto a conducta sexual no bienvenida.

Resolución fuera de la Empresa

La Empresa ha creado un proceso para responder prontamente, completamente y efectivamente a cada queja y ocurrencia para que los problemas puedan ser identificados y remediados internamente. Sin embargo, el personal de la producción también tiene el derecho de contactar al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (DDHI) o a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (CIOE) sobre presentar una queja formal. Una queja del DDHI debe ser presentada dentro de 300 días de las ocurrencias alegadas a menos que sea una ofensa continuada. Una queja con la CIOE también necesita ser presentada dentro de 300 días. Además, un proceso de apelación está disponible a través de la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (CDHI) después de que la CDHI ha completado su investigación. Donde un empleador tiene una política de acoso sexual efectiva actual, y el individuo que presentó la queja falta de tomar ventaja de esa política y permitir el empleador una oportunidad de abordar el problema, el individuo puede, in ciertos casos, perder su derecho de perseguir más su reclamación contra el empleador.

Contactos Administrativos

Departamento de Derechos Humanos de Illinois (DDHI) • Chicago: 1-312-814-6200 o 1-800-662-3942; TTY 1-866-740-3953 • Springfield: 1-217-785-5100; TTY 1-866-740-3953 • Marion: 1-618-993-7463; TTY 1-866-740-3953

Comisión de Derechos Humanos de Illinois (CDHI) • Chicago: 1-312-814-6269; TTY 1-312-814-4760 • Springfield: 1-217-785-4350; TTY 1-217-557-1500 Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (CIOE) • Chicago: 1-800-669-4000; TTY 1-800-869-8001