

POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y EL ACOSO SEXUAL

Propósito

Guild Literary Complex ("Guild") está comprometido con un entorno de trabajo en el que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto, libres de sesgos, prejuicios, discriminación y acoso. Guild espera que cada empleado y otros trabajadores y artistas muestren respeto por todos nuestros colegas, contratistas, miembros de la audiencia, clientes, empleados y proveedores. La conducta profesional promueve la misión, promueve la productividad, minimiza las disputas y mejora nuestra reputación. En consecuencia, esta política prohíbe cualquier conducta no deseada que se base en la raza real o percibida de un individuo, rasgos asociados con la raza (incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, rastas y trenzas de dos mechones), etnia, casta, color, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia), decisiones de salud reproductiva, responsabilidades familiares, estereotipos sexuales (incluidas las suposiciones sobre la apariencia o el comportamiento de una persona, roles de género, expresión de género o identidad de género), autonomía corporal (incluida la atención de la salud reproductiva y la atención de afirmación de género), condición parental, género, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, discapacidad mental o física, ascendencia, condición médica, estado civil, estatus militar o de veterano, condición de ciudadanía, orientación sexual, información genética, condición de orden de protección, su asociación con una persona con una discapacidad, baja militar desfavorable, registro de arresto (o registro de antecedentes penales cuya eliminación se ordenó, selló o incautó), historial crediticio y registro de condenas (sujeto a excepciones legales aplicables) o cualquier otro estatus protegido de un individuo o de los asociados o familiares de ese individuo. Interpretamos estos estatus/condiciones protegidas de manera amplia para incluir tanto el estatus real como también las percepciones y suposiciones hechas con respecto a estos estatus/condiciones. Por lo tanto, Guild está comprometido a proporcionar un entorno de trabajo libre de discriminación ilegal, incluyendo el acoso que se basa en cualquier estatus/condición legalmente protegido. Guild no tolerará ninguna forma de acoso que viole esta política.

Cobertura

Esta política y la ley prohíben a cualquier empleado, gerente, supervisor, contratista, funcionario, director, cliente, trabajador, artista, miembro del público, proveedor o cualquier otro tercero con el que un empleado se encuentre en relación con los negocios del Guild, acosar, discriminar o tomar represalias contra cualquier empleado, solicitante, contratista, pasante o voluntario del Guild, sobre la base de cualquier estatus/condición o actividad legalmente protegida. Esta política también prohíbe las conductas ofensivas que no constituyan una violación de la ley, como se explica a continuación.

Conducta Prohibida

La conducta prohibida por esta política, ya sea verbal, física o visual, incluye cualquier acción laboral discriminatoria y cualquier conducta no deseada que se inflija a alguien debido al

estatus/condición protegida de ese individuo. Entre los tipos de conductas no deseadas prohibidas por esta política se encuentran los epítetos, insultos, estereotipos negativos, actos intimidatorios y la circulación o publicación de materiales escritos o gráficos que muestren hostilidad hacia las individuos debido a su estatus/condición protegida. Guild prohíbe esa conducta en el lugar de trabajo, incluso si la conducta no es lo suficientemente grave o generalizada como para constituir un acoso ilegal.

Acoso Sexual

El acoso sexual merece una mención especial. El acoso sexual es ilegal en Chicago y en el estado de Illinois. La conducta de acoso basada en el género a menudo es de naturaleza sexual, pero a veces no lo es. Esta política prohíbe el acoso basado en el género, independientemente de si la conducta ofensiva es de naturaleza sexual. Cualquier conducta no deseada basada en el género también está prohibida por esta política, independientemente de si el individuo involucrado en el acoso y el individuo acosado son del mismo género o son de diferentes géneros.

De acuerdo con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos ("EEOC"), las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, físicas o visuales basadas en el sexo constituyen acoso sexual ilegal cuando (1) la sumisión a dicha conducta se convierte en un término o condición de empleo implícito o explícito, (2) la sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para cualquier decisión de empleo, (3) la conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual también puede ser en forma de conducta sexual inapropiada, es decir, cualquier comportamiento de naturaleza sexual que también implique coerción, abuso de autoridad o uso indebido de la posición laboral de un individuo

Esta política prohíbe el acoso basado en el género, independientemente de si llega al nivel de una violación legal. Ejemplos de acoso por razón de género prohibidos por esta política incluyen, pero no se limitan a:

- bromas verbales, burlas o chistes ofensivos de carácter sexual,
- coqueteos, insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas repetidas,
- abuso verbal de naturaleza sexual,
- comentarios gráficos o degradantes sobre la apariencia o la actividad sexual de un individuo,
- conducta visual ofensiva, incluyendo miradas lascivas, hacer gestos sexuales, la exhibición de objetos o imágenes, dibujos animados o carteles ofensivos y sexualmente sugestivos,
- presión no deseada para la actividad sexual,
- cartas, notas o invitaciones ofensivamente sugestivas u obscenas,
- contacto físico ofensivo como dar palmadas, agarrar, pellizcar o rozar el cuerpo de otra persona, y
- favoritismo sexual.

Responsabilidad de los Empleados

Todos en Guild pueden ayudar a garantizar que nuestro lugar de trabajo esté libre de discriminación o acoso prohibidos.

Evitar Conductas Prohibidas

Se espera que todos eviten cualquier comportamiento o conducta que pueda interpretarse razonablemente como acoso prohibido; ningún empleado, ni siquiera los individuos de más alto rango en Guild, están exentos de los requisitos de esta política. También se alienta a los empleados a informar a cualquier persona en el lugar de trabajo cuya conducta el empleado considere no deseada.

Denuncia de Conducta Prohibida

Todos los incidentes de presunta discriminación, acoso, represalias u otra conducta inconsistente con esta política deben informarse de inmediato.

Cualquier gerente o supervisor que tenga conocimiento de una conducta inconsistente con esta política o que reciba un informe de conducta inconsistente con esta política debe informarlo inmediatamente al Director Ejecutivo de Guild o a la Junta enviando un correo electrónico a board@guildcomplex.org.

Procedimientos de Presentación de Informes

Si cree que ha experimentado o presenciado alguna conducta que sea inconsistente con esta política, debe notificar inmediatamente al Director Ejecutivo o a la Junta Directiva. Estas son los individuos autorizados por esta política para recibir y actuar ante quejas de discriminación, acoso y represalias en nombre de Guild. Esta política no requiere denunciar la discriminación, el acoso o las represalias directamente al supervisor inmediato de un empleado o a cualquier individuo que esté causando el acoso, la discriminación o las represalia.

La Respuesta del Guild

Todos los informes que describan conductas que sean inconsistentes con esta política serán investigados de manera pronta y efectiva. Con ese fin, a las partes involucradas en la situación (incluida la parte denunciante, cualquier persona identificada como el objetivo del comportamiento (si es diferente a la parte denunciante) y cualquier persona que presuntamente violó esta política) se les ofrecerá la oportunidad de ser entrevistadas o de responder a una denuncia en virtud de esta política. Guild puede poner en marcha ciertas medidas provisionales, como una licencia o un traslado, mientras avanza la investigación. Guild tomará medidas adicionales apropiadas una vez que se haya investigado el informe. Esa acción puede ser una conclusión de que ocurrió una violación, como se explica a continuación. Guild también puede concluir, dependiendo de las circunstancias, que no ha ocurrido ninguna violación de la política o que Guild no puede concluir si ha ocurrido o no una violación.

Si una investigación revela que se ha producido una violación de esta política u otra conducta inapropiada, entonces Guild tomará medidas correctivas. Las conductas indebidas que constituyan acoso, discriminación o represalias se tratarán de manera rápida y adecuada. La acción de respuesta puede incluir, por ejemplo, capacitación, remisión a asesoramiento, monitoreo del infractor y/o acción disciplinaria como advertencia, reprimenda, retención de un ascenso o aumento salarial, descenso, reasignación, suspensión temporal o terminación, según Guild considere apropiado según las circunstancias, independientemente de los puestos de trabajo de las partes involucradas. Guild puede tomar medidas correctivas por cualquier conducta inapropiada descubierta en informes de investigación realizados en virtud de esta política, independientemente de si la conducta equivale a una violación de la ley o incluso una violación de esta política. Si la persona que participó en el acoso no es empleada de Guild, entonces Guild tomará las medidas correctivas que sean razonables y apropiadas según las circunstancias. Todos los empleados que trabajen en Chicago deberán participar en una capacitación anual sobre prevención del acoso sexual y capacitación para persona que presencia el hecho/testigo de acuerdo con las leyes de Chicago e Illinois.

Política Contra Represalias

Guild prohíbe que cualquier empleado trate desfavorable a cualquier otro empleado o ex empleado o solicitante por denunciar acoso, discriminación o represalias, por ayudar a otro empleado o solicitante a hacer una denuncia, por cooperar en una investigación sobre dicha supuesta conducta o por presentar un reclamo administrativo ante la EEOC o una agencia gubernamental estatal. Las represalias por denunciar acoso sexual están prohibidas y es ilegales en Chicago. Todos los empleados que experimenten o sean testigos de cualquier conducta que crean que es una represalia deben seguir inmediatamente los procedimientos de denuncia establecidos anteriormente.

Agencias Gubernamentales

Como se ha descrito anteriormente, Guild espera que los empleados denuncien cualquier conducta inconsistente con esta política, para que pueda investigar y tomar las medidas correctivas adecuadas. Además de estos procedimientos descritos anteriormente, cualquier empleado que sienta que ha sido objeto de discriminación o acoso ilegal, incluido acoso sexual, también puede presentar una denuncia de discriminación ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois dentro de los dos años a partir de la fecha de la violación. Ese cargo será investigado y, si hay evidencia sustancial de que ha ocurrido discriminación o acoso, se puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois, o los empleados pueden presentar una queja en el tribunal estatal de Illinois en su propio nombre.

El Departamento de Derechos Humanos puede ser contactado en:

State of Illinois
Department of Human Rights
555 West Monroe Street, Suite 700
Chicago, Illinois 60661
(312) 814-6200

La Comisión de Derechos Humanos puede ser contactada en:

State of Illinois
Human Rights Commission
Michael A. Bilandic Building
160 North LaSalle Street, Suite N-1000
Chicago, Illinois 60601
(312) 814-6269

Los empleados que consideren que han experimentado acoso sexual también pueden comunicarse con la Línea de Ayuda de Acoso Sexual y Discriminación de Illinois al 1-877-236-7703, y los empleados en Chicago pueden denunciar la discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual, a la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago ((312) 744-4111) dentro de los 365 días siguientes a la discriminación o el acoso.

Confidencialidad

Al investigar e imponer cualquier acción correctiva, Guild intentará preservar la confidencialidad en la medida en que las necesidades de la situación lo permitan.

Aceptación de la Política

Todos los empleados de Guild tienen la responsabilidad personal de comportarse de conformidad con esta política y de reportar cualquier conducta inconsistente con esta política. Si tiene alguna pregunta sobre esta política, comuníquese con el Director Ejecutivo.

Reconocimiento:

Al firmar a continuación, reconozco que recibí una copia de la Política contra la Discriminación, el Acoso y el Acoso Sexual mencionada anterior en la fecha que se indica a continuación.

Firmado: _____

Nombre en letra imprenta: _____

Fecha: _____