

103 – Anti-Discrimination and Harassment

Effective Date: 2/3/2023

Perceived or actual conduct based on a person's age, race, color, disability, national origin, sex, gender, religion, marital status, sexual orientation, sexual identity, ancestry, spousal affiliation, or which could be construed as sexual harassment or any protected characteristic harassment, and which has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating a work environment that is intimidating, hostile, or offensive is prohibited. Accordingly, degrading words, symbols, and conduct based on a person's age, race, color, disability, national origin, sex, gender, religion, marital status, sexual orientation, sexual identity, ancestry, spousal affiliation, or which could be construed as sexual harassment, as defined below, are serious violations of this policy and will not be permitted.

These degrading words, symbols, and conduct may not necessarily occur verbally. Degrading words, symbols, and conduct expressed or received on voice mail, E-mail, text messages, through the Internet, or by other means are also serious violations of this policy and will not be permitted.

Any conduct described above will result in disciplinary action up to and including termination of employment.

Definition of Sexual Harassment

For purposes of this policy, sexual harassment is defined as unwelcome or unwanted conduct of a sexual nature (**verbal or physical**) when:

- Submission to or rejection of this conduct by an individual is used as a factor in decisions affecting hiring, evaluation, promotion, or other aspects of employment;
- The conduct substantially interferes with an individual's employment or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment; or
- Sexual misconduct occurs, which means any behavior of a sexual nature which involves coercion, abuse of authority, or misuse of an individual's employment position.

Examples of sexual harassment may include, but are not limited to: unwanted sexual advances, demands for sexual favors in exchange for favorable treatment or continued employment; repeated sexual jokes, flirtation, advances or propositions; verbal abuse of a sexual nature; graphic or verbal commentary about an individual's body, sexual prowess or sexual deficiencies; leering, whistling, touching, pinching, assault, coerced sexual acts or suggestive insults, obscene comments or gestures; and displays in the workplace of sexually suggestive objects or pictures, including displays on computer screens or through the Internet. Similarly, harassment may occur based on some other protected characteristic such as race or disability. This policy applies equally to all forms of harassment or discrimination based on any protected characteristic, whether actual or perceived.

A. Complaint Procedure

Sometimes an incident of discrimination or harassment can be quickly remedied. If a person's behavior or language is offensive, the offended party should ask him or her to stop. If the conduct continues, or if the offended party does not feel comfortable confronting the offender, he or she should, within five (5) calendar days of the incident, report the matter to his or her direct supervisor.

If the concerns are of such a nature that the immediate supervisor is the alleged responding party or reporting such conduct to the supervisor is otherwise not appropriate, the employee should, within five (5) calendar days of the incident, report the matter to that person's supervisor, the Human Resource Director, or the Executive Director.

If an individual brings any allegations or complaints to any manager or supervisor, the manager or supervisor must promptly bring the allegations to the attention of the Human Resource Director, who shall then be responsible for initiating and conducting a thorough and timely investigation of the allegations. In situations where it is impractical to bring the allegations to the Human Resource Director's attention, the allegations must be brought to the immediate attention of the Executive Director, who shall then be responsible for the initiation of the investigation. **All supervisors and managers have the responsibility of understanding the above-explained definition of discrimination and harassment and bringing to the attention of the Human Resource Director any incidents of discrimination or harassment and/or inappropriate or offensive sexual conduct in the workplace whether or not an employee (a) has made a report of discrimination or harassment; (b) does not want the discrimination or harassment to be reported; (c) wants the discrimination or harassment to be "kept secret"; or (d) does not think it is a "big deal."** *The failure to make such a report will subject the supervisor or manager to discipline up to and including termination.*

B. Investigation

Reports concerning a discriminatory or harassing or hostile working environment, sexual advances, or other discriminatory practices will be investigated. Reasonable measures will be undertaken to preserve the confidentiality of information that is reported during the investigation. Information necessary to complete the investigation of discrimination or harassment allegations, including the identity of the complaining witness and the identity of the alleged responding party, however, will be disclosed as necessary to foster the investigation. Employees must recognize that the consequences of unfounded allegations can have serious effects on innocent employees and should act accordingly and responsibly. We expect all employees to cooperate with and be fully truthful and fully disclose all information they possess in an investigation. The failure to do so will result in disciplinary action up to and including termination.

C. Witnessing Harassment or Discrimination

In addition to possessing a duty to cooperate fully with any investigation, employees who possess information about or witness any incidents of harassment or discrimination are required to report any incidents to the Human Resources Director.

D. Investigation Results

The results of the investigation shall be promptly reported by the Human Resource Director or the Executive Director to both the alleged reporting party and the alleged responding party, and to other members of management who need to know such results. When the results of the investigation are inconclusive, every effort will be made to restore a positive working relationship between the alleged reporting party and the alleged responding party. Where the results of the investigation indicate that it is more probable than not that the alleged responding party engaged in inappropriate or offensive conduct in violation of this policy, prompt disciplinary action commensurate with the nature of the offense will be taken. Depending on the nature of the offense, and the relationship between the reporting party and the responding party, such disciplinary action may include verbal or written reprimands, suspension, and any other disciplinary action up to and including termination. The reporting party shall be advised of the discipline, if any, imposed on the responding party.

E. Retaliation

Employees making complaints will not be retaliated against or punished in any way. Any employee who retaliates against another employee for filing a discrimination or harassment claim will be subject to discipline up to and including termination of employment.

F. False Accusations

If an investigation results in a finding that the reporting party falsely accused another of discrimination or harassment knowingly or in a malicious manner, the reporting party will be subject to appropriate sanctions, including the possibility of termination.

G. Training and Reporting

All employees will participate annually in required sexual harassment prevention training. All employees also have the right to report any discrimination or harassment to local, state, or federal agencies such as the Chicago Commission on Human Relations, the Illinois Department of Human Rights, or the Equal Employment Opportunity Commission.

103 – Contra la Discriminación y el Acoso

Efectiva 3 de febrero 2023

Percibido o actual, conducta basada en la edad, raza, color, discapacidad, origen nacional, sexo, género, religión, estado civil, orientación sexual, identidad sexual, ascendencia, filiación conyugal, de una persona, o lo que podría interpretarse como acoso sexual, o cualquier característica protegida de acoso, y que tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente con el trabajo del individuo o la creación de un ambiente de trabajo que sea intimidante, hostil u ofensivo, está prohibido. En consecuencia, las palabras, los símbolos y la conducta degradantes basados en la edad, la raza, el color, la discapacidad, el origen nacional, sexo, el género, la religión, el estado civil, la orientación sexual o la identidad sexual de una persona, ascendencia, filiación conyugal, o lo que puedan interpretarse como acoso sexual, como se define a continuación, son violaciones graves de esta política y no se permitirán.

Estas palabras, símbolos y conductas degradantes pueden ocurrir no necesariamente verbalmente. Las palabras, los símbolos y la conducta degradantes expresados o recibidos por correo de voz, correo electrónico, mensajes de texto, a través del Internet o por otros medios también son violaciones graves de esta política y no se permitirán.

Cualquier conducta descrita anteriormente resultará en una acción disciplinaria que puede incluir la terminación del empleo.

Definición de acoso sexual

Por el propósito de esta política, el acoso sexual se define como una conducta no deseada de manera sexual (**verbal o física**) cuando:

- La sumisión o el rechazo de esta conducta por parte de un individuo se utiliza como un factor en las decisiones que afectan la contratación, evaluación, promoción u otros aspectos del empleo; o
- La conducta interfiere sustancialmente con el empleo de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- Conducta sexual inapropiada ocurre, lo que significa cualquier comportamiento de forma sexual que implique coerción, abuso de autoridad, o mal uso del puesto de trabajo de una persona.

Los ejemplos de acoso sexual pueden incluir, pero no se limitan a: insinuaciones sexuales no deseadas, demandas de favores sexuales a cambio de un trato favorable o empleo continuo; chistes, coqueteos, insinuaciones o proposiciones sexuales repetidos; abuso verbal de forma sexual; comentarios gráficos o verbales sobre el cuerpo, las proezas sexuales o las deficiencias sexuales de una persona; mirar con lujuria, pitar, tocar, pellizcar, atacar, actos sexuales forzados o insultos sugerentes, comentarios o gestos obscenos; y exhibiciones en el lugar de trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugerentes, incluyendo exhibiciones en pantallas de computadora o a través del Internet. De manera similar, el acoso puede ocurrir basada en alguna otra característica protegida, como la raza o la discapacidad. Esta política se aplica por igual a todas las formas de acoso o discriminación, basado en cualquier característica protegida, ya sea real o percibida.

A. Procedimiento de denuncia

A veces, un incidente de discriminación o acoso puede remediarse rápidamente. Si el comportamiento o el lenguaje de una persona es ofensivo, la persona ofendida debe pedirle que se detenga. Si la conducta

continúa, o si la persona ofendida no se siente cómoda confrontando al ofensor, él o ella debe, dentro de los cinco (5) días calendarios del incidente, reportar el asunto a su supervisor directo.

Si las inquietudes son de tal manera que el supervisor inmediato es el presunto o si no es apropiado informar dicha conducta al supervisor, el empleado debe, dentro de los cinco (5) días calendario después del incidente, informar el asunto al supervisor de la persona, la Directora de Recursos Humanos o el Director Ejecutivo.

Si una persona presenta alegaciones o quejas a cualquier gerente o supervisor, el gerente o supervisor debe informar de inmediato las denuncias a la Directora de Recursos Humanos, quien luego será responsable de iniciar y realizar una investigación exhaustiva e inmediata de las denuncias. En situaciones en las que no sea práctico llevar las denuncias a la atención de la Directora de Recursos Humanos, las denuncias deben llevarse a la atención inmediata del Director Ejecutivo, quien será responsable de iniciar la investigación. ***Todos los supervisores y gerentes tienen la responsabilidad de comprender la definición de discriminación y acoso explicada anteriormente y de informar a la Directora de Recursos Humanos sobre cualquier incidente de discriminación o acoso y/o conducta sexual inapropiada u ofensiva en el lugar de trabajo, ya sea o no sea que un empleado (a) ha hecho una denuncia de discriminación o acoso; (b) no quiere que se denuncie la discriminación o el acoso; (c) quiere que la discriminación o el acoso se "mantengan en secreto"; o (d) no cree que sea un "gran problema". La falta de hacer tal informe someterá al supervisor o gerente a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.***

B. Investigación

Se investigarán los informes sobre un ambiente de trabajo discriminatorio, acosador u hostil, insinuaciones sexuales u otras prácticas discriminatorias. Se tomarán medidas razonables para preservar la confidencialidad de la información que se presente durante la investigación. Sin embargo, la información necesaria para completar la investigación de alegaciones de discriminación o acoso, incluida la identidad del testigo denunciante y la identidad de la supuesta persona acusada, se divulgará según sea necesario para fomentar la investigación. Los empleados deben reconocer que las consecuencias de las denuncias infundadas pueden tener efectos graves en personas inocentes, así que deben comportarse responsablemente. Esperamos que todos los empleados cooperen y sean totalmente honestos y revelen toda la información que posean en una investigación. Al no hacerlo resultará en una acción disciplinaria que puede incluir el despido.

C. Ser Testigo al Acoso o Discriminación

Además de tener el deber de cooperar plenamente con cualquier investigación, los empleados que posean información o sean testigos de cualquier incidente de acoso o discriminación deben informar cualquier incidente al Director(a) de Recursos Humanos o al Director Ejecutivo.

D. Resultados de la investigación

Los resultados de la investigación serán informados de inmediato por la Directora de Recursos Humanos o al Director Ejecutivo, tanto a la presunta informante como al presunto persona que responde, y a otros miembros de la gerencia que necesiten conocer dichos resultados. Cuando los resultados de la investigación no sean concluyentes, se hará todo lo posible para restaurar una relación de trabajo positiva entre la presunta informante y el presunto persona que responde. Cuando los resultados de la investigación indiquen que es muy probable que la conducta del presunto persona que responde fue inapropiada u ofensiva en violación de esta política, se tomarán medidas disciplinarias inmediatas acordes con la naturaleza de la infracción. Según la naturaleza de la ofensa y la relación entre la persona que responde y el informante, dicha acción disciplinaria

puede incluir reprimendas verbales o escritas, suspensión y cualquier otra acción disciplinaria hasta e incluyendo terminación. Se informará al informante sobre la disciplina, si alguna, impuesta a la persona que responde.

E. Represalias

Los empleados que presenten quejas no serán objeto de represalias ni serán sancionados de ninguna manera. Cualquier empleado que tome represalias contra otro empleado por presentar un reclamo por discriminación o acoso estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

F. Acusaciones falsas

Si una investigación da como resultado que el denunciante acusó falsamente a otro de discriminación o acoso a sabiendas o de manera maliciosa, el denunciante estará sujeto a las sanciones correspondientes, incluyendo la posibilidad de terminación.

G. Capacitación e Informes

Todos los empleados participarán anualmente en la capacitación requerida para la prevención del acoso sexual. Todos los empleados también tienen derecho a denunciar cualquier discriminación o acoso a agencias locales, estatales o federales, como la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago, el Departamento de Derechos Humanos de Illinois o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.