

NBCUniversal

POLITICA DE RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Producciones de TV

Uno de nuestros valores fundamentales en NBCUniversal es hacer lo correcto y tratar a las personas de la manera correcta. Cumplir con ese estándar requiere que todos – compañeros de trabajo, solicitantes de empleo, clientes, trabajadores independientes, contratistas y otros socios comerciales—sean tratados con dignidad y respeto. Al aceptar nuestras diferencias, fomentamos un entorno creativo y colaborativo donde todos pueden hacer su mejor trabajo. En apoyo de nuestros valores fundamentales, la Compañía prohíbe la discriminación, el acoso, la intimidación y las represalias por parte de todos los individuos, sin importar su posición u ocupación.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

La Compañía se compromete a tomar decisiones laborales -como contratación, ascensos, compensación, asignaciones de trabajo, oportunidades de capacitación y medidas correctivas o disciplinarias- basadas en el mérito, las calificaciones, las necesidades comerciales y otros criterios relacionados con el trabajo, sin distinción de raza, color, religión, credo, origen étnico, origen nacional o ascendencia, ciudadanía o estado migratorio, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, género e identidad o expresión de género (incluido el estado transgénero para quienes están en transición o han hecho la transición), estado civil, edad, discapacidad física o mental, información genética, condición de militar o veterano, o cualquier otra característica que la ley aplicable proteja (“características protegidas”).

PROHIBICION DE DISCRIMINACION

La Compañía prohíbe la discriminación contra aplicantes y empleados basada en cualquiera de estas características protegidas. De manera similar, la discriminación basada en la percepción de que un aplicante o empleado tiene una característica protegida o se asocia con alguien que tiene o se percibe que tiene una característica protegida viola esta política.

PROHIBICION DE ACOSO

La compañía no va a tolerar acoso basado en características protegidas de sus empleados o aplicantes de empleo por empleados o personas externas de NBCUniversal (tales como contratistas, proveedores, clientes e invitados). Similarmente, la Compañía no va a tolerar dicho acoso por empleados de NBCUniversal hacia no-empleados. Estos conceptos aplican a las conductas que ocurren en el lugar de trabajo o en situaciones relacionadas al trabajo, o aquellas que tengan un impacto en el trabajo de un individuo protegido por esta política o en el mejor interés o reputación de los negocios de la Compañía.

El acoso es un tipo de discriminación. Incluye conductas que crean un ambiente de trabajo irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante u ofensivo para otra persona, en función de una o varias de las características protegidas enumeradas anteriormente. Este tipo de maltrato, cuando se dirige a alguien que se percibe que tiene o que se asocia con alguien que tiene una característica protegida, también puede ser acoso. Todos tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso ilegal, incluido, entre otros, el acoso sexual. Debido a que nuestro objetivo es brindar un ambiente de trabajo inclusivo para todos, la conducta que no califica como acoso ilegal aún puede violar esta política.

Ejemplos: El acoso puede tomar muchas formas. Puede ser verbal, físico, o ambiental. Identificado qué es acoso involucra revisiones de situaciones específicas, pero los siguientes ejemplos ilustran algunos de los tipos de conducta que puede violar la política:

- Comentarios derogatorios, ridiculizantes.
- Bromas que hagan referencia a características protegidas.
- Insultos, o sobrenombres.
- Confiar o tener expresiones de estereotipos
- Conductas no verbales como mirar a alguien de una manera intimidante o haciendo gestos inapropiados.
- Amenazas directas o implícitas.
- Destrucción de la propiedad personal o laboral.
- Usar la estatura física o presencia para intimidar a alguien más.
- Usar la posición en la compañía para intimidar a otros.
- Excluir a otros o hacerlos sentir no bienvenidos.
- Mostrar o compartir imágenes ofensivas.
- Comentarios ofensivos sobre la apariencia personal o física.
- Tocar inapropiadamente a alguien u otro contacto físico.

Esta lista tiene la intención de dar ejemplos, pero no es exhaustiva. Otros tipos de conducta pueden constituir acoso bajo esta política o la ley aplicable. Mientras el acoso generalmente envuelve un patrón de conducta, un simple acto que es suficientemente severo puede violar esta política.

Este tipo de comportamiento puede violar la política incluso si se hace en forma de broma e incluso si no existe ninguna intención de ofender. De manera similar, estar bajo la influencia del alcohol u otras sustancias no excusa el comportamiento que viole esta política. La Compañía espera que sus líderes den ejemplo a los demás y, por lo tanto, deben ser conscientes de sus mayores responsabilidades para comportarse apropiadamente.

Prohibición de Acoso Sexual:

El acoso sexual cae en dos categorías:

- Solicitar o exigir favores sexuales, actos románticos o atención como base para una decisión laboral o a cambio de condiciones laborales favorables u otros beneficios (a menudo llamado acoso "quid pro quo"); o
- Conducta que tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo debido a o basado en el sexo o género (a menudo llamado acoso por "ambiente de trabajo hostil").

El acoso sexual puede ocurrir independientemente del género u orientación sexual de las personas involucradas y entre miembros del mismo sexo o del sexo opuesto, y no necesariamente tiene que estar motivado por un deseo sexual o romántico. Una persona puede ser víctima de acoso sexual incluso si no es personalmente el objetivo del comportamiento de acoso.

Ejemplos: El acoso sexual puede tomar forma de la misma manera que otros tipos de acoso como se describe arriba, pero también puede incluir:

- Invitaciones, solicitudes románticas o sexuales no deseadas.
- Conductas no verbales y sexuales no deseadas, como miradas obscenas o gestos sexuales.
- Contacto físico no deseado como tocar, masajear o besar.

- Amenazas o demandas que una persona consienta solicitudes románticas o sexuales como una condición para empleo, para evadir desventajas relacionadas al trabajo, u obtener beneficios en el empleo.
- Compartir o hacer demostraciones de objetos, imágenes o materiales sexuales en el lugar de trabajo, incluido en cualquier dispositivo digital.
- Chistes sexuales, comentarios degradantes sexualmente.
- Comentarios sobre el cuerpo o apariencia de un individuo.

La intención de esta lista es de demostrar ejemplos y no es exhaustiva. Otros tipos de conductas pueden constituir acoso sexual bajo esta política o la ley aplicable. A pesar que, generalmente, el acoso sexual involucra un patrón de conducta, un simple acto que es suficientemente severo puede violar esta política.

Relaciones Románticas en el Trabajo:

La Compañía reconoce que pueden existir o desarrollarse relaciones románticas o sexuales consensuadas entre empleados y no están prohibidas. Sin embargo, pueden surgir conflictos reales o percibidos tanto durante la relación como después de su fin. Este riesgo es mayor cuando la relación involucra a un supervisor y un subordinado, sin importar cuántos niveles los separen, o cuando uno de los empleados puede influir o determinar las condiciones laborales del otro, sin importar si trabajan en el mismo departamento. En estas situaciones, el empleado con mayor autoridad o influencia debe informar a Recursos Humanos cuando la relación cuando comienza, y se promueve al otro empleado a informar de dicha relación también.

Se anima a los empleados que mantienen relaciones románticas o sexuales que no implican una disparidad de autoridad o influencia a informar a Recursos Humanos cuando se desarrolla dicha relación, especialmente si trabajan juntos. Si bien la Compañía respeta la privacidad de sus empleados, conocer la relación le permite ayudar a resolver cualquier problema potencial que pueda surgir en el lugar de trabajo.

Una vez que la Compañía tenga conocimiento de una relación, esta trabajará con los empleados para abordar cualquier problema potencial, incluido cualquier conflicto de intereses real o percibido. En estas circunstancias, la Compañía puede cambiar las relaciones de subordinación, transferir a uno o ambos empleados a otro puesto o tomar otras medidas diseñadas para abordar la situación.

PROHIBICION DE BULLYING

El bullying ocurre cuando un individuo se comporta de manera intimidante, hostil o abusiva hacia otro, independientemente de si se basa en la pertenencia de esa persona a una categoría protegida. Si bien el acoso generalmente implica un patrón de comportamiento, un solo acto que sea lo suficientemente grave aún puede violar esta política. Al igual que el acoso, el bullying puede ser verbal, físico o ambiental.

ACOMODACIONES RAZONABLES

Acomodaciones por discapacidad

La Compañía está comprometida a oportunidades igualitarias de empleo para individuos calificados con una discapacidad conocida y proveer acomodaciones razonables en el trabajo a cualquier individual calificados con una discapacidad. La Compañía provee, y esta lista y dispuesta para discutir, acomodaciones razonables para cualquier individuo para permitir el desarrollo de las funciones esenciales de su trabajo.

Lo que constituye un acomodo razonable puede depender en muchos factores incluyendo, pero no limitado a, la naturaleza de la discapacidad del individuo y las funciones esenciales de la posición.

Acomodaciones Religiosas

La Compañía respeta las creencias y prácticas religiosas de todos los empleados. La Compañía provee y esta lista y dispuesta de discutir acomodaciones razonables para creencias y practicas religiosas sinceras de un empleado.

Individuos pueden solicitar una acomodación relacionada a su discapacidad o creencia religiosa por medio de su representante de Recursos Humanos.

PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Levantando una Queja

Cualquier persona que crea que ha observado, escuchado o sido objeto de una violación de esta política debe informar su inquietud a la Compañía lo antes posible.

La Compañía provee diferentes canales para levantar una queja:

- Tu representante de Recursos Humanos (ver **Apéndice A**)
- Tu supervisor inmediato u otro Líder de Departamento.
- Productor en Línea, Production Manager (UPM) o Executive in Charge (EIC)
- Tu Productor Ejecutivo.
- Miembros del equipo de Practicas Justas de Empleo FairEmployment@nbcuni.com
- Visita el portal web en www.ComcastNBCUniversalListens.com
- Llama 1-877-40-LISTENS (877-405-4783)

Los empleados tienen la opción de permanecer en el anonimato al presentar una queja a la línea de ayuda o al portal web de Comcast NBCUniversal Listens. No se requiere ni se espera que una persona plantee una inquietud al supervisor u otro empleado que haya participado en un comportamiento discriminatorio, acosador, de represalia o de intimidación. Se alienta a los empleados a plantear cualquier inquietud que puedan tener sobre una posible violación de esta política para permitir que la Compañía realice una investigación rápida y exhaustiva y promover sus esfuerzos para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso.

Además de utilizar los procedimientos internos de quejas de NBCUniversal, descritos anteriormente, ciertas agencias estatales y locales brindan recursos y canales de denuncia. Una lista de estos recursos, junto con información adicional específica de la ubicación, se adjunta como **Apéndice B**.

Si quiere usar un formulario de queja de acoso sexual, por favor referirse al **Apéndice C**.

Responsabilidades de Supervisores y No-Supervisores

Se espera que los supervisores (individuos a quienes reporta al menos otro empleado) den el ejemplo y garanticen que las personas que dirigen cumplan con esta política. Un supervisor que sea testigo de una interacción que pueda violar esta política, que sospeche o se dé cuenta de que la política puede haber sido violada, o que reciba una inquietud sobre una posible discriminación o acoso, debe informarlo lo antes posible a través de uno de los canales enumerados anteriormente. Esta obligación existe incluso si no se presenta ninguna queja, la conducta no se informa directamente al supervisor o una persona que plantea una inquietud solicita o insiste en que el asunto no se informe.

La Compañía alienta a todos los que no son supervisores para informar situaciones que vean o escuchen que puedan violar la política, incluso si no están directamente involucrados o afectados. Tenga en cuenta que todos pueden desempeñar un papel en la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso. Sin recibir informes sobre posibles inquietudes, es posible que la Compañía no pueda tomar las medidas adecuadas.

INVESTIGACIONES DE VIOLACIONES POTENCIALES A ESTA POLITICA

La Compañía investiga de manera rápida y exhaustiva las inquietudes planteadas sobre posibles violaciones a esta política. El propósito de la investigación es considerar los hechos y circunstancias que rodean la queja y acciones basadas en las conclusiones. Ejemplos de acciones que pueden tomarse incluyen entrenamientos, coaching, asesorías/consejerías, impacto en compensación, notificaciones verbales o por escrito, suspensión, y terminación del empleo.

Si bien cada investigación es diferente, el investigador normalmente intentará entrevistar tanto a la persona que plantea la inquietud como a cualquier persona acusada de irregularidades. También se puede contactar a otras personas si, por ejemplo, pueden tener información o evidencia que podrían ayudar al investigador a llegar a una conclusión. Los empleados deben participar cuando se les solicite y deben ser abiertos, honestos y completos en sus respuestas a cualquier pregunta de un investigador. Se pueden tomar notas escritas, pero no se permite realizar una grabación de audio o video de la reunión. Si, después de una entrevista, un empleado recuerda detalles adicionales que podrían ayudar al investigador, el empleado debe comunicarse con el investigador para brindarle esa información. Participantes en una investigación serán tratados profesionalmente y con respeto durante todo el proceso.

Si bien la Compañía no puede garantizar la confidencialidad absoluta con respecto a una investigación de inquietudes reportadas, los representantes de la Compañía que estén involucrados mantendrán la confidencialidad en la medida de lo posible, de acuerdo con la necesidad de realizar una investigación exhaustiva y justa y, según corresponda, resolver la inquietud. La confidencialidad a menudo es necesaria para promover los intereses comerciales legítimos y sustanciales de la Compañía al proteger la integridad de la investigación, lo que incluye garantizar la equidad para todos los involucrados, evitar posibles represalias y, de ser posible, proteger la privacidad de las personas que han planteado inquietudes. Cuando la Compañía tiene motivos razonables para creer estas condiciones existen, puede preguntar a las personas que participan de una investigación que mantengan la investigación confidencial, y se espera que estos individuos sigan dichas solicitudes, con excepción a lo descrito en la parte inferior de esta sección en relación con comunicaciones con agencias del gobierno. Consistente con el esfuerzo de mantener la confidencialidad, asegurar justicia, y evadir represalias, el investigador podría no responder ciertas preguntas sobre la investigación o proveer detalles sobre las conclusiones que la Compañía obtenga.

PROHIBICION DE REPRESALIAS

La Compañía prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier individuo que, de buena fe, plantee una inquietud (internamente o ante una agencia o tribunal gubernamental apropiado) o se oponga de otro modo a la discriminación, el acoso, las represalias u otro comportamiento que esta política prohíbe, incluso si la la preocupación resulta infundada o la investigación no es concluyente. La Compañía no tolerará represalias contra ninguna persona que participe de buena fe en el manejo o investigación de una inquietud realizada por la Compañía o una agencia o tribunal gubernamental apropiado. La Compañía también prohíbe tomar represalias contra una persona que solicite una adaptación de buena fe.

Las represalias prohibidas incluyen amenazas de despido, degradación, suspensión u otra acción laboral adversa, u otro acoso o intimidación como resultado de informar una inquietud o participar en una investigación como se describe anteriormente.

Cualquier inquietud de que un empleado haya sufrido represalias debe informarse como se describe en el procedimiento de queja anterior. La Compañía toma en serio todas las quejas de represalias y las investiga de manera rápida y exhaustiva. Cualquier empleado que participe en una conducta de represalia está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

COMUNICACIONES CON AGENCIAS GUBERNAMENTALES

Nada en esta política tiene como objetivo ni será interpretado como una restricción para que usted presente un cargo ante cualquier agencia gubernamental responsable de administrar las leyes contra la discriminación, como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("EEOC"), o leyes sindicales, como la Junta Nacional de Relaciones Laborales ("NLRB"). Usted es libre, sin autorización de la compañía, de informar, comunicarse y brindar asistencia o información o documentos no privilegiados a la Comisión de Bolsa y Valores (la "SEC"), la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional ("OSHA"), la NLRB, la EEOC y cualquier agencia estatal o local similar. La Compañía no tomará represalias contra usted por ninguna de estas actividades ni le exigirá que renuncie a cualquier compensación monetaria a la que pueda tener derecho por parte de la SEC o la OSHA. Además, nada en esta política se leerá ni aplicará para restringir los derechos de los empleados a participar en conductas protegidas por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, incluidos, entre otros, los derechos a discutir salarios y otras condiciones laborales con compañeros de trabajo y levantar quejas relacionadas al trabajo.

Apéndice A:

HUMAN RESOURCES REPRESENTATIVES
TV PRODUCTION

UCP, UT, UTAS & SYNDICATION

United States & Canada			
Robert Borzych	VP, HR & Employee Relations Television Production West Coast - US & Canada, Midwest/Mountain, and International	818-777-4180 (o) 619-508-9601 (m)	Robert.Borzych@nbcuni.com
Kate O'Brien	VP, HR & Employee Relations Scripted / Late Night Television Production East Coast US, Atlanta & Eastern Canada	212-413-6822 (o)	Kate.Obrien@nbcuni.com
Europe, Australia & New Zealand			
Charlie Oliver	Director, Human Resources UK and Europe	+44 07831 608686	Charlie.Oliver@nbcuni.com
Alex Baden	Director, Human Resources Australia & New Zealand	+61 420 851 256	Alex.Baden@nbcuni.com

Si quieres conectar con algún miembro específico de Recursos Humanos de tu producción, por favor referirse al listado del crew o habla con alguien en tu oficina de producción.

Apéndice B:

Recursos E Información Para Informes Estatales Y Locales

Anexo a la Política de Respeto en el Lugar de Trabajo – Empleados basados en EE. UU.

Además de utilizar los procedimientos internos de quejas de NBCUniversal descritos en la Política de Respeto en el Lugar de Trabajo de la Compañía, ciertas ubicaciones requieren la divulgación de la siguiente información y procedimientos de presentación de informes locales.

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos por las leyes federales, estatales y locales.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a cualquiera de las agencias estatales y locales correspondientes o a:

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)

- 800-669-4000
- www.EEOC.gov

Información Especifica de Locaciones y Recursos de Reportaje

CALIFORNIA.....	9
DELAWARE	9
ILLINOIS	9
Ciudad de Chicago.....	10
MAINE	10
NEW YORK.....	11
OREGON	11
RHODE ISLAND:	12
VERMONT.....	12

CALIFORNIA

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos por la ley federal y la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a la EEOC o a la siguiente agencia estatal:

The California Civil Rights Department (CRD):

- 800-884-1684; 800-700-2320 (TTY) or California's Relay Service at 711
- <https://calcivilrights.ca.gov/>

Si la CRD determina que ocurrió acoso, puede ordenar remedios monetarios, como pagos atrasados, multas o daños y perjuicios, y otros remedios como reintegro, ascenso o cambios en políticas y prácticas. Ya sea que el Departamento encuentre mérito probable en una queja o no, la parte demandante puede presentar una demanda ante el tribunal al recibir una carta de derecho a demandar del CRD.

California exige que los empleados asistan a capacitación sobre la prevención del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo una vez cada dos años calendario. Esta formación es proporcionada por la Empresa. Para obtener más información sobre este requisito de capacitación, puede visitar <https://calcivilrights.ca.gov/shpt/>.

DELAWARE

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidas por la ley federal, la Ley de Discriminación en el Empleo de Delaware y la Ley de Protección Laboral de Personas Discapacitadas.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía.

Además, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Delaware en persona en la oficina del DOL en Dover o Wilmington. Puede encontrar más información sobre cómo comunicarse con el Departamento de Trabajo en www.labor.delaware.gov.

ILLINOIS

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos por la ley federal y la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a la EEOC o a una de las siguientes agencias:

The State of Illinois Sexual Harassment and Discrimination Helpline:

- 877-236-7703
- www.illinois.gov/SexualHarassment

The Illinois Department of Human Rights (IDHR)

- 800-662-3942
- www.illinois.gov/dhr

Las personas que demuestren que sufrieron acoso ilegal o discriminación en virtud de estas leyes pueden tener derecho a recursos que incluyen, entre otros, pagos atrasados, pérdida de beneficios, daños, pagos anticipados, reintegro y honorarios y costos de abogados.

Ciudad de Chicago

El acoso sexual es ilegal en Chicago. Según la ley de Chicago, el acoso sexual se define como:

- Insinuaciones sexuales no deseadas o conductas no deseadas de naturaleza sexual.
- Solicitudes de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual cuando:
 - La sumisión a dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo de un individuo, o
 - La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para cualquier decisión laboral que afecte al individuo, o
 - Dicha 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; o,
- Conducta sexual inapropiada, que significa cualquier comportamiento de naturaleza sexual que también implique coerción, abuso de autoridad o mal uso del puesto de trabajo de un individuo.

Si cree que ha sido víctima de acoso sexual ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a uno de los siguientes canales:

The Chicago Commission on Human Relations

- Phone: 312-744-4111 / Fax: 312-744-1081
- 740 North Sedgwick Street, 4th Floor; Chicago, IL 60654
- CCHRFilings@CityofChicago.org
- www.chicago.gov/CCHR

The State of Illinois Sexual Harassment and Discrimination Helpline:

- 877-236-7703
- www.Illinois.gov/SexualHarassment

The Illinois Department of Human Rights (IDHR)

- 800-662-3942
- www.illinois.gov/dhr

La represalia por reportar acoso sexual es ilegal en Chicago.

La ciudad de Chicago requiere que todos los empleados participen en los siguientes entrenamientos anuales:

- Entrenamiento de Prevención de Acoso Sexual:
 - Empleados No Supervisores: mínimo una hora
 - Supervisores o Gerentes: mínimo dos horas
- Una hora de entrenamiento de como intervenir.

MAINE

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos por la ley federal y la Ley de Derechos Humanos de Maine.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a la EEOC o a la siguiente agencia:

The Maine Human Rights Commission

- 207-624-6290
- <https://www.maine.gov/mhrc/>

NEW YORK

El acoso y las represalias no solo están prohibidos por NBCUniversal, sino también por la ley federal, la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York y la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.

Además del proceso interno de NBCUniversal, las personas también pueden optar por buscar recursos legales ante las siguientes entidades gubernamentales: la División de Derechos Humanos (DHR), en la Corte Suprema del Estado de Nueva York o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Si cree que ha sido víctima de acoso ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. También puede utilizar un formulario de queja opcional, incluido a continuación, para presentar su inquietud.

Además, puede presentar una queja ante la EEOC o una de las siguientes agencias:

New York State Division of Human Rights

- 888-392-3644
- Confidential Hotline: 1-800-HARASS-3
- One Fordham Plaza, Fourth Floor Bronx, NY 10458
- <https://dhr.ny.gov>

New York City Commission on Human Rights

- 212-306-7450
- 22 Reade Street - First Floor, New York, NY 10007
- <https://www1.nyc.gov/site/cchr/index.page>

Además de los recursos enumerados anteriormente, muchas localidades también hacen cumplir leyes que protegen a las personas del acoso sexual y la discriminación. Debe comunicarse con el condado, ciudad o pueblo en el que vive para averiguar si existe dicha ley. Si el acoso implica contacto físico no deseado, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un delito y usted puede comunicarse con el departamento de policía local. Las personas que demuestren que sufrieron acoso ilegal en virtud de estas leyes pueden tener derecho a recursos que incluyen, entre otros, reintegro, pagos atrasados, daños compensatorios, honorarios de abogados y daños punitivos.

Nueva York exige que los empleados asistan a capacitación sobre la prevención del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo una vez al año. Esta formación es proporcionada por la Empresa. Para obtener más información sobre este requisito de capacitación, puede visitar <https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace>.

OREGON

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos por la ley federal y la ley estatal de Oregón.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a la EEOC o a la siguiente agencia estatal:

The Bureau of Labor and Industries' Civil Rights Division:

- 971-673-0761
- <https://www.oregon.gov/boli/pages/index.aspx>

Nada en esta política impide que cualquier persona presente una queja formal de acuerdo con un convenio colectivo (si corresponde).

Limitaciones de tiempo: Tenga en cuenta que la ley del estado de Oregón exige que cualquier acción legal tomada sobre una supuesta conducta discriminatoria (específicamente la prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112) comience a más tardar cinco años después de que se haya producido la infracción. Otras leyes aplicables pueden tener un límite de tiempo más corto para la presentación.

Acuerdos de confidencialidad o de no menosprecio: La Compañía no requerirá que un empleado celebre ningún acuerdo si el propósito o efecto del acuerdo impide que el empleado revele o discuta conductas que constituyan discriminación, acoso o agresión sexual. Sin embargo, un empleado que afirma haber sido perjudicado por discriminación, acoso o agresión sexual puede solicitar voluntariamente celebrar un acuerdo de conciliación, separación o indemnización que contenga una disposición de no divulgación, no menosprecio o no contratación y tendrá al menos siete días para revocar dicho acuerdo.

Según esta política, un acuerdo de confidencialidad es cualquier acuerdo mediante el cual una o más partes acuerdan no discutir ni revelar información sobre cualquier queja de acoso, discriminación o agresión sexual relacionada con el trabajo.

Un acuerdo de no menosprecio es cualquier acuerdo por el cual una o más partes acuerdan no desacreditar o hacer declaraciones escritas u orales negativas o despectivas sobre cualquier otra parte o la Compañía. Una disposición de no contratación es un acuerdo que prohíbe a un empleado buscar reemplazo en la Compañía y permite a la compañía no volver a contratar a esa persona en el futuro.

RHODE ISLAND

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos por las leyes federales y estatales de Rhode Island.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a la EEOC o a la siguiente agencia estatal:

Rhode Island Commission for Human Rights

- 180 Westminster Street, 3rd Floor, Providence, RI 02903
- 401-222-2661

VERMONT

La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos por la ley federal y la Ley de Prácticas Justas de Empleo de Vermont.

Si cree que ha sido víctima de acoso o discriminación ilegal, puede plantear una inquietud directamente a NBCUniversal utilizando los canales de denuncia descritos en la política de la Compañía. Además, puede informar su inquietud a la EEOC o a la siguiente agencia estatal:

Oficina del Fiscal General de Vermont, Civil Rights Unit

- 109 State Street, Montpelier, VT 05609
- 888-745-9195 or 802-828-3657 (voice/TDD).
- ago.civilrights@vermont.gov
- Las Quejas deben ser sometidas en un periodo de 360 días desde la acción adversa.

Cada una de estas agencias puede realizar investigaciones imparciales, facilitar la conciliación o emprender una acción civil en un tribunal estatal o federal. Aunque se alienta a las personas a presentar su denuncia de acoso sexual a través del procedimiento de quejas de este empleador, no se requiere que una persona lo haga antes de presentar un cargo ante estas agencias. Además, un demandante también tiene derecho a contratar un abogado privado y entablar una acción civil en el Tribunal Superior.

Apéndice C:

NBCUniversal

Formulario de Queja para Reportar Acoso Sexual

Este formulario puede ser utilizado por empleados, solicitantes de empleo y no empleados de NBCUniversal (incluidos, entre otros, trabajadores eventuales, autónomos, contratistas, proveedores e invitados) que deseen presentar una denuncia de acoso sexual, de conformidad con el Respeto de NBCUniversal en el Política de Lugar de Trabajo.

Las denuncias de acoso sexual se pueden realizar utilizando cualquiera de los canales de denuncia descritos en la Política de Respeto en el Lugar de Trabajo. No es necesario que utilice este formulario específico para presentar una denuncia de acoso sexual.

Si cree que ha sido objeto de acoso sexual y desea utilizar este formulario para presentar una denuncia, puede enviarlo a FairEmployment@nbcuni.com.

Proporcione tanta información como sea posible y adjunte páginas adicionales según sea necesario.

NBCUniversal prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie acoso sexual, ayude a cualquiera que presente dicho informe o participe de cualquier manera en una investigación de un informe de acoso sexual.

INFORMACION DE LA PARTE QUE REPORTA

Nombre: _____
Título/Posición: _____
Dirección
Laboral: _____
Teléfono: _____
Email: _____

Seleccione el canal de comunicación de preferencia:

- ☐ Email:
☐ Telefono:
☐ En persona

INFORMACION DE LA QUEJA

Tu queja de acoso sexual se basa en:

Nombre: _____
Titulo/Posicion: _____
Direccion
Laboral: _____
Telefono: _____
Email: _____

Relacion con usted:

- ☐ Supervisor
☐ Subordinado
☐ Companero de trabajo
☐ Otro (explique): _____

-

Por favor describe lo que pasó. Utilice hojas de papel adicionales si es necesario y adjuntar cualquier documento o evidencia relevante.	¿Este acoso sexual sigue? ☐ Si ☐ No ☐ Otro (por favor explique): _____ _____
Por favor indique el nombre y la información de contacto de cualquier testigo o Personas que pueden tener información relacionada con su informe:	¿Ha informado o proporcionado información (verbal o escrita) anteriormente sobre los mismos incidentes o incidentes relacionados? ☐ No ☐ Si Si es si, en que fecha y a quien le reportaste? _____ _____

Afirmo que las acusaciones contenidas en este informe son ciertas a mi leal saber y entender.

Firma: _____ **Fecha:** _____