



BATH & BODY WORKS

ORIENTACIÓN SOBRE LA PRESENTACIÓN DE INFORMES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

INTRODUCCIÓN

Bath & Body Works (la “Compañía”) cree que comprender, investigar cuando corresponda y responder las inquietudes de los asociados promueve la satisfacción en el lugar de trabajo y mejora el lugar de trabajo en general al erradicar y corregir los problemas a medida que surgen. Hemos adoptado esta Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias (“Orientación”) para proporcionar a los empleados instrucciones claras sobre cómo y dónde informar acerca de posibles infracciones de la Política de prevención del acoso sexual, la Política de civilidad, antidiscriminación y prevención de otro acoso y la Política antirrepresalias de la Compañía. Esta Orientación se aplica a todos los asociados (en conjunto, “asociados”).

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA: INTERNA

Si usted es sometido a cualquier conducta que cree que infringe la Política de prevención del acoso sexual, la Política de civilidad, antidiscriminación y otro acoso, la Política antirrepresalias u otra política de la Compañía, o es testigo de dicha conducta, debe informar de inmediato la conducta, ya sea verbalmente o por escrito. También puede hablar, escribir o comunicarse con cualquiera de los siguientes recursos internos:

- su supervisor directo o, si la conducta involucra a su supervisor directo, cualquier otro gerente o supervisor;
- su socio de Recursos Humanos;
- el equipo de Cumplimiento y Ética Global a ethicsandcompliance@bbw.com; o
- la Línea directa de ética.
 - La Línea directa de ética es operada por un tercero independiente, permite a las personas informar sus inquietudes de manera anónima (donde lo permita la ley) y proporciona servicios de traducción para brindar apoyo a las personas que presentan informes en un idioma distinto al inglés.
 - La información presentada a la Línea directa de ética solo se comparte con los departamentos que necesitan conocerla, como el equipo de Cumplimiento y Ética Global, Recursos Humanos y/o el departamento de Asuntos Legales.

Los contratistas, incluidos los modelos, pueden informar infracciones de la Política de prevención del acoso sexual, la Política de civilidad, antidiscriminación y prevención de otro acoso, o la Política antirrepresalias a cualquier gerente de la Compañía, al supervisor de sesiones fotográficas o directamente a la Compañía a través de la Línea directa de ética.

Su denuncia debe ser lo más detallada posible, incluyendo los nombres de todas las personas implicadas y cualquier testigo.

INVESTIGACIÓN

Tras la recepción de una denuncia, implementaremos medidas correctivas provisionales y adaptaciones, según corresponda, para garantizar la seguridad, la salud, el bienestar emocional y la capacidad para trabajar del denunciante, por ejemplo, indicando a la persona que es objeto de la denuncia que se abstenga de comunicarse con el denunciante (persona que presentó la denuncia), proporcionando asesoramiento o tiempo libre remunerado al denunciante, etc. Si después de una indagación inicial existe suficiente información para establecer que la conducta presuntamente viola la Política de prevención del acoso sexual, la Política de civilidad, antidiscriminación y prevención de otro acoso, la Política antirrepresalias u otra política, la Compañía procederá a investigar.

Bath&Body Works®

Los investigadores llevarán a cabo una investigación rápida y exhaustiva de forma imparcial que proporcione a todas las partes el debido proceso adecuado y llegue a conclusiones razonables basadas en las pruebas recopiladas. El denunciante y la persona acusada de conducta indebida serán entrevistados por el investigador asignado por separado y se le permitirá proporcionar pruebas al investigador por separado. Los asociados que hayan planteado inquietudes sobre acoso sexual, discriminación de género o represalias sobre la base del acoso sexual o la discriminación de género también pueden estar acompañados en cualquier procedimiento de investigación por una persona cuya única función es proporcionar apoyo emocional al denunciante, pero de otro modo no pueden participar en el proceso de investigación. Esta persona no puede ser un asesor legal.

También mantendremos la documentación y el seguimiento adecuados. En la medida de lo posible y razonable, también mantendremos la confidencialidad de los denunciantes, testigos, denunciados y la información obtenida durante la investigación.

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

Al cierre de la investigación, la Compañía determinará si se ha infringido una política en función de su evaluación razonable de la información recopilada durante la investigación. La Compañía informará al denunciante y a la persona acusada de conducta indebida sobre los resultados de la investigación. La Compañía considerará opciones apropiadas y proporcionales a las medidas correctivas y resoluciones, y si se encuentra una conducta indebida, tomará medidas correctivas de inmediato. Las medidas correctivas pueden incluir, entre otras, asesoramiento verbal o escrito, derivación a asesoramiento formal, medidas disciplinarias o periodo de prueba y despido.

Ningún asociado de la Compañía está exento de esta política ni de la Política de prevención del acoso sexual, la Política de civilidad, antidiscriminación y prevención de otro acoso, y la Política antirrepresalias de la Compañía. Las personas que se consideren responsables de participar en conductas indebidas serán consideradas responsables de manera uniforme y serán disciplinadas adecuadamente independientemente de su función dentro de la Compañía. Sin embargo, la Compañía no utilizará las denuncias planteadas en virtud de nuestras políticas como pretexto para disciplinar a los asociados por otros motivos. Además, los asociados que participen en conductas que lleguen al nivel de una infracción de la ley pueden ser considerados personalmente responsables de dicha conducta.

PRESENTACIÓN DE INFORMES

Nos comprometemos a hacer cumplir nuestra Política de prevención del acoso sexual, Política de civilidad, antidiscriminación y prevención de otro acoso, Política antirrepresalias y otras políticas. Sin embargo, la eficacia de nuestros esfuerzos depende, en parte, de que los asociados nos informen sobre cualquier conducta inapropiada en el lugar de trabajo. Si cree que usted u otra persona pueden haber sido objeto de conductas que infringen nuestras políticas, debe informarlo inmediatamente. Si los asociados no informan una conducta indebida, es posible que no tengamos conocimiento de una posible infracción de estas políticas y que no podamos tomar las medidas correctivas adecuadas.

RESPONSABILIDADES DEL SUPERVISOR

Los supervisores y gerentes, incluso los que prestan servicios temporales en dicho carácter, tienen la obligación de informar el acoso sexual o de otro tipo, la discriminación, las represalias u otra conducta indebida de la que tengan conocimiento. Los supervisores y gerentes que observen dicha conducta o que reciban cualquier denuncia de conducta indebida deben informar la conducta o denuncia a su socio de Recursos Humanos o al equipo de Cumplimiento y Ética Global para que la Compañía pueda investigar y tomar medidas correctivas, si corresponde.

ADMINISTRACIÓN DE ESTA POLÍTICA

El equipo de Cumplimiento y Ética Global es responsable de la administración de esta política. Si tiene alguna pregunta sobre esta política, comuníquese con el equipo de Cumplimiento y Ética Global escribiendo a ethicsandcompliance@bbw.com.

APÉNDICE A **INFORMACIÓN ADICIONAL ESPECÍFICA DE LA JURISDICCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL**

Asociados de California

Todos los asociados de la Compañía deben recibir capacitación sobre la prevención del acoso según lo exija la legislación aplicable. Para obtener más información sobre este requisito de capacitación, los asociados pueden visitar <https://calcivilrights.ca.gov/shpt/>.

Asociados de Connecticut

El acoso sexual es ilegal y está prohibido por las leyes federales y de Connecticut en el lugar de trabajo, de conformidad con el art. 46a-60(a)(8) de la Legislación General de Connecticut y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título 42 del Código de los Estados Unidos (United States Code, U.S.C.) art. 2000e y siguientes.

Si bien se alienta a los asociados a que presenten las denuncias internamente, si un asociado cree que ha sido objeto de acoso sexual, el asociado puede presentar una denuncia formal ante la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (la "Comisión") al 860-541-3400, CT, llamando gratis al 1-800-477-5737, o en línea en www.ct.gov/CHRO.

Las personas que participen en actos de acoso sexual pueden estar sujetas a sanciones civiles en forma de órdenes de cese y desistimiento, pago de refuerzo, daños compensatorios, contratación, ascenso o restitución, angustia emocional, así como honorarios de abogados, costos, intereses previos y posteriores a la sentencia y daños punitivos (si el caso se juzga en un tribunal). Las personas también pueden estar sujetas a sanciones penales adicionales derivadas de actos de acoso sexual.

La ley de Connecticut exige que se presente una denuncia por escrito ante la Comisión en un plazo de 300 días a partir de la fecha del supuesto acoso.

Asociados de Illinois

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos de Illinois ("Ley") y la Ordenanza de Derechos Humanos de la Ciudad de Chicago ("Ordenanza"), todos los asociados tienen derecho a estar libres de discriminación ilegal o acoso sexual. Esto significa que los empleadores no pueden tratar a las personas de forma diferente en función de su raza, edad, sexo, embarazo, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra clase protegida nombrada en la Ley u Ordenanza. Esto se aplica a todas las acciones del empleador, incluida la contratación, el ascenso, medidas disciplinarias y el despido. El acoso sexual es ilegal y la Compañía prohíbe expresamente tales acciones y comportamientos.

Acoso sexual significa (i) cualquier insinuación sexual no deseada o cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual; o (ii) solicitudes de favores o conductas sexuales de naturaleza sexual cuando (1) la sumisión a dicha conducta se haga explícita o implícitamente un término o condición del empleo de una persona, (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicha persona, o (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente en el desempeño laboral de una persona o crear una conducta intimidatoria, entorno de trabajo hostil u ofensivo; o (iii) conducta sexual indebida, lo que significa cualquier comportamiento de naturaleza sexual que también implique coacción, abuso de autoridad, o uso indebido del puesto de trabajo de una persona.

Los asociados también tienen derecho a adaptaciones razonables en el lugar de trabajo en función del embarazo y de una discapacidad. Esto significa que los asociados pueden solicitar cambios razonables en su trabajo si es necesario porque están embarazadas o discapacitados. También es ilegal que los empleadores traten a las personas de forma diferente o tomen represalias contra un asociado porque han

Bath&BodyWorks®

informado una discriminación o acoso sexual, han participado en una investigación o han ayudado a otros a ejercer su derecho a denunciar la discriminación o el acoso sexual.

Aparte del proceso interno de denuncia en la Compañía, los asociados pueden optar por presentar una acusación/denuncia de discriminación o acoso sexual ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights, "IDHR") según se establece a continuación u otras agencias según se establece en la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía.

El proceso de acusaciones por infracciones de la ley puede iniciarse rellenando el formulario en www.illinois.gov/dhr o comunicándose con el IDHR por correo electrónico a IDHR.Intake@illinois.gov, o bien con la Oficina de Chicago o la Oficina de Springfield mediante la información de contacto establecida en la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía.

Los asociados también pueden comunicarse con la Línea de ayuda sobre acoso y discriminación sexual de Illinois llamando al 1-877-236-7703.

Asociados de Chicago

Definición de acoso sexual

El acoso sexual se define en el art. 6-10-020(m) del Código Municipal de Chicago como:

- (i) insinuaciones sexuales no deseadas o conductas no deseadas de naturaleza sexual;
- (ii) solicitudes de favores sexuales o conductas de naturaleza sexual cuando (1) la sumisión a dicha conducta se haga explícita o implícitamente un término o condición del empleo de una persona, (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicha persona, o (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente en el desempeño laboral de una persona o crear una conducta intimidatoria, entorno de trabajo hostil u ofensivo; o
- (iii) conducta sexual indebida, lo que significa cualquier comportamiento de naturaleza sexual que también implique coacción, abuso de autoridad, o uso indebido del puesto de trabajo de una persona.

El acoso sexual y las represalias por informar el acoso sexual son ilegales en Chicago.

Requisitos de capacitación

Todos los empleados que trabajen dentro de la ciudad de Chicago deben someterse al menos a una hora de capacitación en prevención del acoso sexual y a una hora de capacitación anual para observadores, mientras que todas las personas responsables de supervisar o gestionar asociados deben participar en al menos dos horas de capacitación en prevención del acoso sexual, así como una hora de capacitación anual para observadores.

Asociados de Maine

Si bien se alienta a los asociados a que informen las reclamaciones internamente, si un asociado cree que ha sido objeto de acoso sexual, el asociado puede presentar una denuncia formal ante la agencia o las agencias gubernamentales que se establecen a continuación. El uso del proceso de denuncia de la Compañía no prohíbe a un asociado presentar una denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos de Maine mediante la información de contacto establecida en la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía. Los asociados pueden presentar una denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos de Maine dentro de los 300 días posteriores a la fecha del supuesto acoso sexual.

Asociados de Massachusetts

Bath & Body Works®

Si bien se alienta a los asociados a que informen las reclamaciones internamente, si un asociado cree que ha sido objeto de acoso sexual, el asociado puede presentar una denuncia formal ante la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts (Massachusetts Commission Against Discrimination, MCAD) o la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) Federal ante la agencia o agencias gubernamentales, a través de la información de contacto establecida en la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía.

Asociados de Nueva York

Ley de Derechos Humanos (Human Rights Law, HRL) estatal

La Ley de Derechos Humanos (Human Rights Law, HRL), codificada como Ley Ejecutiva de Nueva York, art. 15, inc. 290 y *siguientes*, se aplica a los empleadores en el Estado de Nueva York con respecto al acoso sexual, y protege a los asociados, pasantes remunerados o no remunerados y no empleados independientemente del estado inmigratorio. Una denuncia que alegue una violación de la Ley de Derechos Humanos puede presentarse ante el Departamento de Derechos Humanos (Department of Human Rights, "DHR") o ante el Tribunal Supremo del Estado de Nueva York.

Las denuncias ante el DHR pueden presentarse en cualquier momento dentro de los tres años posteriores al acoso. Si una persona no presentó una denuncia ante el DHR, puede demandar directamente ante un tribunal estatal en virtud del HRL, dentro de los tres años posteriores a la supuesta discriminación. Una persona no puede presentar una denuncia ante el DHR si ya ha presentado una denuncia de HRL ante un tribunal estatal.

El hecho de presentar una denuncia interna a Bath & Body Works no prorroga su plazo para presentarla ante el DHR o ante un tribunal. Los tres años se cuentan desde la fecha del incidente de acoso más reciente.

No necesita un abogado para presentar una denuncia ante el DHR, y no hay costo para realizar una presentación ante el DHR.

El DHR investigará su denuncia y determinará si existe una causa probable para creer que se ha producido discriminación. Los casos de causa probable se remiten a una audiencia pública ante un juez de derecho administrativo. Si se detecta discriminación después de una audiencia, el DHR tiene el poder de otorgar una reparación, que varía, pero puede incluir exigir a su empleador que tome medidas para detener el acoso, o rectifique los daños causados, incluido el pago de daños monetarios, honorarios de abogados y multas civiles.

La información de contacto de la oficina principal del DHR es: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458, (718) 741-8400, www.dhr.ny.gov.

Comuníquese con el DHR llamando al (888) 392-3644 o visite dhr.ny.gov/complaint para obtener más información sobre cómo presentar una denuncia. El sitio web tiene un formulario de denuncia que se puede descargar, rellenar y enviar por correo postal al DHR. El sitio web también contiene información de contacto de las oficinas regionales del DHR en todo el Estado de Nueva York.

Ley de Derechos Civiles de 1964

La EEOC aplica las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley de Derechos Civiles federal de 1964 (codificada como el Título 42 del U.S.C., art. 2000e y *siguientes*). Una persona puede presentar una denuncia ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al acoso. Presentar una denuncia ante el EEOC no tiene ningún costo. La EEOC investigará la denuncia y determinará si existe una causa razonable para creer que se ha producido discriminación, en cuyo momento la EEOC emitirá una carta de Derecho a demandar que permita a la persona presentar una denuncia ante un tribunal federal.

Bath & Body Works®

La EEOC no celebra audiencias ni otorga reparación, pero puede tomar otras medidas, incluida la tramitación de casos en los tribunales federales en nombre de las partes demandantes. Los tribunales federales pueden otorgar recursos si se descubre que se ha producido discriminación. En general, los empleadores privados deben tener al menos 15 empleados para entrar en la jurisdicción de la EEOC.

Si un asociado cree que ha sido discriminado en el trabajo, puede presentar una “Acusación por discriminación”. La EEOC tiene oficinas de distrito, área y campo donde se pueden presentar denuncias. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 (TTY)), visitando su sitio web en www.eeoc.gov o por correo electrónico a info@eeoc.gov.

Si una persona presentó una denuncia administrativa ante el DHR, el DHR presentará la denuncia ante la EEOC para preservar el derecho de proceder ante el tribunal federal.

Protecciones locales

Muchas localidades aplican leyes que protegen a las personas del acoso sexual y la discriminación. Una persona debe comunicarse con el condado, la ciudad o la localidad en que trabaja para averiguar si existe dicha ley. Por ejemplo, los asociados que trabajan en la ciudad de Nueva York pueden presentar denuncias por acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Comuníquese con su oficina principal en Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 22 Reade Street, 3rd Floor, New York, New York 10007; llame al 311 o al (212) 306-7450; o visite www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Comuníquese con el Departamento de Policía local

Si el acoso implica contacto físico, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un delito. Comuníquese con el departamento de policía local.

Línea directa de la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

La División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York ha establecido una línea directa confidencial gratuita para proporcionar asesoramiento y asistencia a las personas que creen que están sufriendo acoso sexual en el lugar de trabajo. Los asociados pueden llamar a la línea directa de acoso sexual gratuita al 1-800-HARASS-3 de lunes a viernes de 9:00 a. m. a 5:00 p. m.

Asociados de Oregón

Acuerdos de confidencialidad o no descrédito

En virtud de esta Política, un *acuerdo de confidencialidad* es cualquier acuerdo por el cual una o varias partes acuerdan no analizar ni divulgar información relacionada con cualquier denuncia de acoso, discriminación o agresión sexual relacionados con el trabajo, incluido el monto o los términos de una conciliación.

Un *acuerdo de no descrédito* es cualquier acuerdo por el cual una o varias partes acuerdan no desacreditar ni hacer declaraciones negativas o despectivas, escritas u orales, sobre cualquier otra parte o la compañía.

Una *disposición de no recontratación* es un acuerdo que prohíbe que un asociado busque la recontratación con la compañía y permite que una compañía no recontrate a esa persona en el futuro.

Bath & Body Works no exigirá que un antiguo, actual o posible asociado en Oregón celebre ningún acuerdo si el propósito o efecto del acuerdo impide que el asociado divulgue o analice conductas que constituyan discriminación, acoso o agresión sexual.

Bath & Body Works®

Sin embargo, un asociado que alegue sufrir agravios por discriminación, acoso o agresión sexual puede solicitar voluntariamente celebrar un acuerdo de conciliación, desvinculación o indemnización que contenga una disposición de no divulgación, no descrédito o no recontractación y tendrá al menos siete días para revocar dicho acuerdo. Bath & Body Works no ofrecerá una conciliación con la condición de una solicitud de estos términos.

Limitaciones de tiempo

Nada de lo contenido en esta política impide a ninguna persona presentar una denuncia formal conforme a un acuerdo de convenio colectivo (si corresponde) ante la División de Derechos Civiles de la Oficina de Trabajo e Industrias o la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Tenga en cuenta que la ley estatal de Oregón exige que cualquier acción legal tomada sobre una presunta conducta discriminatoria (específicamente la prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112) comience dentro de los cinco años posteriores a que ocurra la infracción. Otras leyes aplicables pueden tener una limitación de tiempo más corta sobre la presentación.

La información de contacto de la Oficina de Trabajo e Industrias se puede encontrar en la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía.

Asociados de Rhode Island

Si bien se alienta a los empleados a que informen las reclamaciones internamente, si un empleado cree que ha sido objeto de acoso sexual, el empleado puede presentar una denuncia formal ante la Comisión contra la Discriminación de Rhode Island o la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) Federal ante la agencia o agencias gubernamentales, a través de la información de contacto establecida en la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía. El uso del proceso de denuncia de la Compañía no prohíbe que un empleado presente una denuncia ante estas agencias.

Asociados de Vermont

Si bien se alienta a los empleados a que informen las reclamaciones internamente, si un empleado cree que ha sido objeto de acoso sexual, el empleado puede presentar una denuncia formal ante la Oficina del Fiscal General de Vermont o la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) federal ante la agencia o agencias gubernamentales a través de la información de contacto establecida en la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía. El uso del proceso de denuncia de la Compañía no prohíbe que un empleado presente una denuncia ante estas agencias. Los empleados pueden presentar una denuncia ante las agencias mencionadas anteriormente en un plazo de 300 días a partir de la fecha del supuesto acoso sexual.

Asociados de Washington

Nada en esta política impide que un asociado presente una denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington llamando al 1-800-233-3247 o visitando <https://www.hum.wa.gov/file-complaint>. Para obtener apoyo adicional, las personas también pueden comunicarse con la Coalición de Programas de Agresión Sexual de Washington llamando al (360) 754-7583 o visitando <https://www.wcsap.org/contact>.

Bath & Body Works®

APÉNDICE B **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA: EXTERNO**

El acoso no solo está prohibido en virtud de las políticas de Bath & Body Works. El comportamiento acosador que se considere una conducta indebida en virtud de nuestras políticas también puede considerarse acoso ilegal, que está prohibido por la legislación estatal, federal y, cuando proceda, local. Además de los procesos internos de Bath & Body Works, los asociados también pueden optar por recurrir a recursos legales presentando una denuncia ante las siguientes agencias gubernamentales:

- Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) llamando al 800-669-4000 o visitando <https://www.eeoc.gov/contact-eeoc/>.

Asociados de California

- Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) llamando al 800-884-1684 o visitando <https://calcivilrights.ca.gov/>.

Asociados de Connecticut

- Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (la "Comisión") llamando al 860-541-3400, CT, gratis al 1-800-477-5737, o en línea en www.ct.gov/CHRO.

Asociados de Illinois

- Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights, "IDHR") en:
 - Chicago Office, 555 W. Monroe St., 7th Floor, Chicago, IL 60661, (312) 814-6200, (866) 740-3953 (TTY), (312) 814-6251 (Fax)
 - Springfield Office, 535 W. Jefferson Street, 1st Floor, Springfield, IL 62702, (217) 785-5100, (866) 740-3953 (TTY), (217) 785-5106 (Fax)
- Los asociados también pueden comunicarse con la Línea de ayuda sobre acoso y discriminación sexual de Illinois llamando al 1-877-236-7703.

Asociados de Chicago

- Comisión de Relaciones Humanas de Chicago (Chicago Commission on Human Relations) en 740 N. Sedgwick Street, 4th floor, Chicago, IL 60654 or (312) 744-4111.
- Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (United States Equal Employment Opportunity Commission) en JCK Federal Building, 230 S Dearborn Street, Chicago, IL 60604, Audiencias presentación de cargos del sector privado/aplicación de la ley/sector federal: Suite 1866, Unidad de Mediación/Unidad Legal: Suite 2920, 1-800-669-4000, 312-588-1260 (Fax)

Asociados de Maine

- Comisión de Derechos Humanos de Maine (Maine Human Rights Commission), 51 State House Station, Augusta, ME 04333-0051, TELÉFONO: 207-624-6050, TTY/TTD: 207-624-6064, FAX: 207-624-6063

Asociados de Massachusetts

- Comisión contra la Discriminación de Massachusetts (Massachusetts Commission Against Discrimination, MCAD) en:
 - One Ashburton Place, Rm 601, Boston, MA 02108 o (617) 994-6000.
 - 436 Dwight Street, Room 220, Springfield, MA 01103 o (413) 739-2145
 - Denholm Building, 484 Main Street, Room 320, Worcester, MA 01608 o (508) 453-9630
- Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) (Federal) en John F. Kennedy Federal Building, 15 New Sudbury Street, Room 475, Boston, MA 02203, (800) 669-4000 o (800) 669-6820 TTY

Asociados de Nueva York

Bath&Body Works®

- División de Derechos Humanos (Division of Human Rights, DHR) del Estado de Nueva York, One Fordham Plaza, 4th Floor, Bronx, NY 10458, llamando 1-800-HARASS-3 (1-800-427-2773) o visitando <https://dhr.ny.gov/complaint>.

Asociados de la ciudad de Nueva York

- Agencia de Aplicación de la Ley (Law Enforcement Bureau) de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights), 22 Reade Street, 3rd Floor, New York, New York 10007; llame al 311 o (212) 306-7450; o visite www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Asociados de Oregón

- Oficina de trabajo e Industria (Bureau of Labor & Industries, BLI) en 800 NE Oregon St., Suite 1045, Portland, OR 97232, (971) 673-0761, o visitando <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/employment-discrimination-questionnaire.aspx>.

Asociados de Rhode Island

- Comisión de Derechos Humanos de Rhode Island (Rhode Island Commission for Human Rights) en 180 Westminster Street, 3rd Floor, Providence, RI 02903, (401) 222-2661, o visitando <http://www.richr.ri.gov/filecharge/index.php>.

Asociados de Vermont

- Oficina del Fiscal General de Vermont, Unidad de Derechos Civiles, 109 State Street, Montpelier, VT 05609 o (802) 828-3657 (voz/TDD)

Asociados de Washington

- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington (Washington State Human Rights Commission) llamando al 1-800-233-3247 o visitando <https://www.hum.wa.gov/file-complaint>.

Asociados de Washington, D. C.

- Oficina de Derechos Humanos (Office of Human Rights, OCR) al (202) 727-4559 o visitando <https://ohr.dc.gov/service/file-discrimination-complaint>.

Si desea realizar una presentación ante estas agencias, debe comunicarse directamente con ellas para obtener más información sobre sus procesos y límites de tiempo.