



BATH & BODY WORKS POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

INTRODUCCIÓN

Bath & Body Works (la “Compañía”) cree que todos merecen un lugar donde se sientan seguros, respetados y valorados por quienes son, tal como son. El comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo y el acoso ilegal crean condiciones incoherentes con este compromiso y nuestros valores.

El propósito de esta Política de prevención del acoso sexual (la “Política”) es crear y mantener un entorno de trabajo libre de todas las formas de acoso sexual, si ese acoso se debe al sexo que se identifica o percibe (incluido el embarazo, parto, amamantamiento/lactancia, o una afección médica relacionada con ello), orientación sexual (incluida la heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad), identidad de género (es decir, la comprensión interna de una persona de su género, o percepción de la identidad de género de una persona, que pueden incluir hombre, mujer, una combinación de hombre y mujer, ni hombre ni mujer, un sexo diferente del sexo de la persona asignado al nacer, o transgénero), o expresión de género.

Esta Política se aplica a todos los asociados, otros no definidos tradicionalmente como asociados, como solicitantes de empleo, becarios y externos (ya sean remunerados o no remunerados), aprendices, contratistas independientes, subcontratistas, trabajadores temporales y consultores. Esta política también se aplica a todos los clientes, proveedores, contratistas, socios comerciales o potenciales socios comerciales y otros terceros cuando estén haciendo negocios con nosotros o se encuentren en nuestras instalaciones, y esperamos y exigimos que sean tratados con respeto y que se comporten de manera compatible con nuestra cultura de respeto.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma ilegal de discriminación en el lugar de trabajo que puede someter a la Compañía y a los asociados individuales a responsabilidad legal. Y lo que es más importante, el acoso sexual va en contra de nuestras políticas y valores. El acoso crea lesiones duraderas a las personas que lo experimentan y son testigos de él, socava la moral y la productividad en general y daña la cultura, la reputación y la imagen de la Compañía. Destruye la cultura de igual respeto, civilidad e inclusión que buscamos mantener.

El “acoso sexual”, que se refiere a todas las conductas sexuales y basadas en el sexo no deseadas, incluye 5 categorías clave de conducta indebida:

1. insinuaciones sexuales no deseadas, atención o comentarios repetidos;
2. coacción sexual, lo que significa atención sexual no deseada respaldada por amenazas o sobornos relacionados con el trabajo;
3. acoso basado en el sexo, que se refiere a cualquier conducta no deseada dirigida a una persona debido al sexo de esa persona. se define como sexo la orientación sexual, el sexo con el que se identifica o percibe, la identidad de género, la expresión de género o el estado transgénero;
4. acoso basado en estereotipos sexuales, que se produce cuando la conducta, los rasgos de personalidad o el comportamiento de una persona se consideran inapropiados simplemente porque no se ajustan a las ideas de otras personas sobre cómo deben verse o comportarse las personas de un sexo en particular. Los estereotipos sexuales también se producen cuando la conducta de acoso se basa en suposiciones sobre las responsabilidades familiares de una persona, como la suposición de que las mujeres son cuidadores principales y los padres deben tomar una licencia por paternidad; y
5. acoso basado en el embarazo de una persona, el parto o afecciones médicas relacionadas, incluida la lactancia.

Bath & Body Works®

El acoso sexual también puede crear un entorno de trabajo hostil cuando:

- la sumisión a dicha conducta es explícita o implícitamente un término o condición del empleo de una persona;
- la sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a la persona; o
- dicha conducta interfiere injustificadamente en el desempeño laboral de una persona o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

A continuación, se muestra una lista no exhaustiva de ejemplos de lo que puede constituir acoso sexual o un entorno de trabajo hostil.

1. Amenazar con tomar, o tomar, medida(s) laborales contra una persona, como el despido, el descenso de categoría o la reasignación, si no se concede favores sexuales.
 - **Ejemplo:** Bob le dice a una subordinada que, si se niega a tener relaciones sexuales con él, finalizará su empleo.
2. Demandas de favores sexuales o sumisión a atención basada en el sexo a cambio de un trato favorable o preferencial.
3. Coqueteos, propuestas, insinuaciones sexuales o comentarios de naturaleza sexual no deseados y repetidos.
 - **Ejemplo:** Janet felicita de forma rutinaria a un asociado por su aspecto físico y le dice que es atractivo. Estos elogios hacen que el asociado se sienta incómodo, pero Janet continúa haciéndolo incluso después de que el asociado le pide que deje de hacerlo.
4. Contacto físico o payasadas no deseados.
 - **Ejemplo:** Mark masajea los hombros de una asociada cada vez que pasa por su escritorio y a menudo le toca el brazo cuando hablan.
 - **Ejemplo:** Cuando Debbie realizó una gran venta, Joan le dio una palmada a Debbie en el trasero y le dijo: "¡muy bien chica!" Aunque Debbie le dijo a Joan que no le gustaba bromear de esta manera, Joan dijo: "Relájate" y volvió a palmear el trasero de Debbie la próxima vez que Debbie realizó una venta.
5. Silbidos o gestos inadecuados.
6. Uso de estereotipos o acoso basado en estereotipos sexuales.
 - **Ejemplo:** David llevó maquillaje de ojos y pendientes al trabajo. Cuando llegó, Sally lo miró y le preguntó por qué llevaba maquillaje. Cuando David dijo que sentía ganas de vestirse bien ese día, Sally le dijo que parecía extraño y que los hombres no debían usar maquillaje.
7. Observaciones ofensivas, insultantes, despectivas o degradantes.
8. Comentarios no deseados sobre la apariencia.

Bath & Body Works®

- **Ejemplo:** Cuando Barbara llevó un traje de pantalón al trabajo, Matt bromeó de que su atuendo no era particularmente halagador y que una falda mostraría mejor su figura.
9. Bromas sexuales o uso de lenguaje sexualmente explícito u ofensivo.
 10. Bromas basadas en el sexo o género.
 11. Exhibir en el lugar de trabajo objetos o imágenes sexualmente sugerentes.
 12. Acoso basado en el estado de embarazo o parto de una persona, o afecciones médicas relacionadas, incluida la lactancia.

No es necesario que el acoso sexual sea grave o generalizado para infringir nuestra política; puede ser cualquier conducta de acoso que conste de algo más que pequeños desprecios o inconvenientes triviales. Además, incluso las conductas que pueden parecer inofensivas de forma aislada pueden suponer un entorno de trabajo hostil cuando se suman con el tiempo.

El acoso sexual no tiene por qué ser explícitamente sexual en cuanto a motivación o contenido, ni ser de género en cuanto a contenido para constituir una violación de la política de la Compañía. Tampoco tiene por qué consistir en insinuaciones sexuales o comentarios sexuales despectivos, o comentarios de que ciertos géneros no pertenecen al trabajo. El acoso sexual también puede incluir intimidación, menosprecio, gritos, empujones, agresión física, sabotaje, ostracismo, socavamiento y cualquier otra conducta no deseada dirigida a una persona debido al sexo de esa persona.

El acoso sexual puede ocurrir entre personas de cualquier sexo o género; entre asociados del mismo nivel o asociados de diferentes niveles; entre asociados y proveedores; o entre asociados y clientes. Puede dirigirse de un asociado de nivel superior (como un gerente o supervisor) a un asociado de nivel inferior, pero también de un asociado de nivel inferior a un asociado de nivel superior, por ejemplo, si un asociado de sexo masculino se rehúsa a tener que trabajar para una supervisora y participa en una conducta de acoso que socava su autoridad y desempeño. Las clientas también pueden dirigir una conducta de acoso a los asociados, y viceversa.

Nuestra prohibición contra el acoso también se aplica a situaciones comerciales informales y eventos patrocinados por la Compañía, incluidas las fiestas y los viajes comerciales de la Compañía.

Debido a que es difícil definir todo acoso ilegal, se espera que los asociados se comporten en todo momento de una manera apropiada y coherente con el propósito previsto de esta Política.

PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE EL ACOSO

Si no somos conscientes de que se ha producido acoso o un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, no podemos tomar las medidas adecuadas para corregirlo. En consecuencia, recomendamos encarecidamente que se informen inmediatamente todos los incidentes de acoso o comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo. Si usted es un asociado, cliente, proveedor, contratista u otro socio comercial y cree que está siendo acosado o está sujeto a un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, o lo ha observado, presente un informe.

Cualquier gerente o supervisor, incluso si desempeña temporalmente su función, que crea que ha observado una conducta de represalia, debe informar esa conducta. Haga clic [aquí](#) para acceder a la Orientación sobre la presentación de informes de acoso, discriminación y represalias de la Compañía, que incluye información sobre los procesos de investigación y reparación de la Compañía, o comuníquese con el equipo de Cumplimiento y Ética Global a ethicsandcompliance@bbw.com.

También se aconseja a las personas que documenten inmediatamente cualquier incidente que implique acoso ilegal o agresión sexual.

Bath&Body Works®

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Nadie estará sujeto, y Bath & Body Works prohíbe, cualquier forma de medida disciplinaria, represalia o intimidación por informar incidentes de acoso de cualquier tipo, presentar cualquier reclamación por acoso, o cooperar en investigaciones relacionadas. Para obtener más información sobre la política que prohíbe las represalias de Bath & Body Works, haga clic [aquí](#) para acceder a la Política antirrepresalias de la Compañía o comuníquese con el equipo de Cumplimiento y Ética Global a ethicsandcompliance@bbw.com.

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 o sobre el acoso que no se aborda en esta Política, comuníquese con el equipo de Cumplimiento y Ética Global a ethicsandcompliance@bbw.com.