



Anti-acoso Y Política de acoso sexual

El Roller Derby de Marshal Entertainment LLC tiene una política de acoso sexual (acoso) y acoso sexual de tolerancia cero, que se describe en este documento. Esta política está diseñada y adaptada para permitir la libertad de expresión, al tiempo que crea un entorno abierto para corregir cualquier acoso (intimidación), acoso sexual o asalto no deseado, incómodo o flagrante de miembros (adultos o jóvenes), personal o voluntarios que trabajan directamente para Marshal Entertainment LLC Roller Derby.

Resumen de política y propósito

Nuestra política de acoso sexual tiene como objetivo proteger a todas las personas de nuestra organización del acoso no deseado (acoso) o los avances sexuales y brindarles pautas para denunciar incidentes. También explicaremos cómo manejamos los reclamos, castigamos el acoso (intimidación), el acoso sexual y ayudamos a las víctimas a recuperarse. No toleraremos el acoso (bullying), el acoso sexual en nuestra organización de ninguna forma. Nuestra cultura se basa en el respeto mutuo y la colaboración. Acoso (bullying), el acoso sexual es una violación grave de esos principios.

Alcance

Esta política se aplica a todas las personas de nuestra organización, independientemente de su género (expresión o identidad), orientación sexual, nivel, función, antigüedad, estado u otras características protegidas. Todos estamos obligados a cumplir con esta política. Además, no toleraremos el acoso (intimidación), el acoso sexual desde dentro o fuera de la organización. Los empleados, inversores, contratistas, miembros (adultos o jóvenes) y todos los que interactúan con nuestra organización están cubiertos por la presente política.

Elementos de política

¿Qué es el acoso?

El acoso (bullying) tiene muchas formas y severidades. Una persona está acosando a alguien cuando ellos; hacer comentarios despectivos interpretados por la víctima, NO el delincuente, intimidación física (hasta agresión), demandas de propiedad ajena, robo de propiedad ajena, daño de propiedad ajena, comentarios despectivos en línea, acoso en línea (intimidación en redes sociales) fuera de Nuestra organización. Esta no es una lista exhaustiva y de ninguna manera es la única forma en que alguien puede sentirse acosado.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual tiene muchas formas de seriedad variable. Una persona acosa sexualmente a alguien cuando: Insinúa, propone o exige favores sexuales de cualquier tipo. Invade el espacio personal de otra persona (por ejemplo, tocarlo de forma inapropiada) Acechar, intimidar, coaccionar o amenazar a otra persona para que participe en actos sexuales. Enviar o mostrar objetos o mensajes sexualmente explícitos. Comente el aspecto, la vestimenta, la sexualidad o el género de una persona (expresión o identidad), de manera despectiva u objetiva, o de una manera que lo haga sentir incómodo.

Hacer comentarios obscenos, bromas o gestos que humillan u ofenden a alguien. Perseguir o coquetear con otra persona persistentemente sin la participación voluntaria de la otra persona.

Además, coquetear con alguien en un momento inapropiado (por ejemplo, en una reunión de equipo) se considera acoso sexual, incluso cuando estos avances hubieran sido bienvenidos en un entorno diferente. Esto se debe a que tales acciones pueden dañar la reputación profesional de una persona y exponerla a un mayor hostigamiento. La forma más extrema de acoso sexual es la agresión sexual. Este es un delito grave y nuestra liga apoyará a los miembros, la junta o los voluntarios que quieran presentar cargos contra los delincuentes.

Las reglas de nuestra organización sobre acoso y acoso sexual

Nadie tiene derecho a acosar (intimidar), acosar sexualmente a nuestros miembros (adultos o jóvenes), personal o voluntarios. Cualquier persona en nuestra organización que sea declarada culpable de acoso grave o acoso sexual será despedida de su puesto o expulsada (revocación de la membresía), independientemente del puesto en la organización. Además, si los representantes de nuestros contratistas o vendedores acosan o acosan sexualmente a nuestros miembros (adultos o jóvenes), personal o voluntarios, exigiremos que la compañía para la que trabajan tome medidas disciplinarias y / o nos negamos a trabajar con esta persona o compañía en el futuro .

El acoso o el acoso sexual **NUNCA ES DEMASIADO MENOR** para ser tratado. Cualquier tipo de acoso puede desgastar a miembros (adultos o jóvenes), personal o voluntarios y crear un ambiente tóxico. Escucharemos todos los reclamos y castigaremos a los delincuentes adecuadamente. El acoso o el acoso sexual se trata de cómo hacemos sentir a OTROS. Muchos no consideran que los comportamientos como los comentarios despectivos sobre el carácter o la imagen de una persona sean acoso (intimidación) o comentarios coquetos o sexualizados como acoso sexual, ya que piensan que son demasiado inocentes para ser etiquetados de esa manera. Pero, si algo que hace que su compañero (adulto o joven) se sienta incómodo, o lo hace sentir inseguro, debe detenerse. Asumimos que cada reclamo de acoso o acoso sexual es legítimo a menos que se demuestre lo contrario.

Escuchamos a las víctimas de acoso y acoso sexual y siempre llevamos a cabo nuestras investigaciones adecuadamente. Ocasionalmente se producen informes falsos y no socavan este principio. No permitiremos una mayor victimización de los miembros acosados. Apoyaremos completamente a los miembros (adultos o jóvenes), el personal o los voluntarios que fueron acosados o acosados sexualmente y no tomaremos ninguna medida adversa contra la víctima.

Aquellos que apoyan o pasan por alto el acoso o el acoso sexual son tan culpables como los delincuentes. El personal y el propietario de nuestra organización están especialmente obligados a prevenir el acoso y el acoso sexual y actuar cuando tienen sospechas o reciben informes. Dejar que este comportamiento continúe o alentarlos provocará una acción disciplinaria internamente. Cualquier persona que sea testigo de un incidente de acoso o acoso sexual o que tenga otro tipo de prueba debe informar a un miembro del personal o al propietario de la organización de inmediato.

Cómo denunciar el acoso (bullying)

Si está siendo acosado (o sospecha que otra persona está siendo acosada), infórmelo al propietario del personal o de la organización a través del formulario de contacto en línea o memberservices@marshalentertainment.com. En casos graves como asalto, llame a la policía e informe al propietario del personal u organizaciones que planea presentar cargos. Reconocemos que a menudo es difícil hablar sobre estos temas, pero necesitamos su ayuda para construir un lugar de trabajo justo y seguro para nuestros miembros (adultos o jóvenes). Si desea denunciar el acoso dentro de nuestras organizaciones, hay dos opciones:

Solicite una reunión urgente con su capitán / entrenador o el dueño del personal u organizaciones.

Una vez en la reunión, explique la situación con el mayor detalle posible. Si tienes algún evidencia sólida (por ejemplo, correos electrónicos), reenvíelo o tráigalo con usted a la reunión. Envíe su queja por correo electrónico memberservices@marshalentertainment.com.

El propietario del personal o de las organizaciones discutirá el problema y se comunicará con usted lo antes posible. Si denuncia un asalto a la policía, nuestra organización proporcionará cualquier posible apoyo hasta que se resuelva el asunto. En cualquier caso, nos aseguraremos de que no sea víctima y de que tenga acceso a evidencia relevante admisible en el tribunal, como videos de seguridad o correos electrónicos (sin revelar información confidencial sobre otros miembros).

Cómo denunciar el acoso sexual

Si está siendo acosado sexualmente (o sospecha que otra persona está siendo acosada), infórmelo al propietario del personal u organizaciones a través del formulario de contacto en línea o memberservices@marshalentertainment.com. En casos graves como agresión sexual, llame a la policía e informe al propietario del personal u organizaciones que planea presentar cargos. Reconocemos que a menudo es difícil presentar estos problemas, pero necesitamos su ayuda para construir un lugar de trabajo justo y seguro para usted y sus colegas. Si desea denunciar el acoso sexual dentro de nuestras organizaciones, hay dos opciones:

Solicite una reunión urgente con su capitán / entrenador o el dueño del personal u organizaciones.

Una vez en la reunión, explique la situación con el mayor detalle posible. Si tienes algún evidencia sólida (por ejemplo, correos electrónicos), reenvíelo o tráigalo con usted a la reunión. Envíe su queja por correo electrónico memberservices@marshalentertainment.com.

El propietario del personal o de las organizaciones discutirá el problema y se comunicará con usted lo antes posible. Si denuncia un asalto a la policía, nuestra organización proporcionará cualquier posible apoyo hasta que se resuelva el asunto. En cualquier caso, nos aseguraremos de que no sea víctima y de que tenga acceso a evidencia relevante admisible en el tribunal, como videos de seguridad o correos electrónicos (sin revelar información confidencial sobre otros miembros).

Acoso involuntario

A veces, las personas que acosan a otros no se dan cuenta de que su comportamiento es incorrecto. Entendemos que esto es posible, pero eso no hace que el perpetrador sea menos responsable de sus acciones. Si sospecha que alguien no se da cuenta de que su comportamiento es acoso o acoso sexual según la definición de esta política, infórmele y pídale que deje de hacerlo. Hágalo preferiblemente por correo electrónico para que pueda tener registros en memberservices@marshalentertainment.com.

No utilice este enfoque cuando:

El acoso o el acoso sexual va más allá de los comentarios despectivos del límite o de comentarios, coqueteos o bromas extraños. En los casos anteriores, informe al propietario del personal u organizaciones lo antes posible.

Acción disciplinaria y reincidentes

Los miembros (adultos o jóvenes) que sean declarados culpables de agresión física o agresión sexual serán expulsados (**MEMBRESÍA CANCELADA SIN REEMBOLSO**) después de la primera queja e investigación.

Los miembros que son declarados culpables de acoso (intimidación) o acoso sexual (pero no asalto) la primera vez pueden:

Ser asesorado, en banca o por determinar, la administración de la sanción evaluará la gravedad del acoso (hasta la expulsión y la pérdida de la cuota de membresía).

Terminaremos con los delincuentes reincidentes después del segundo reclamo en su contra si nuestra investigación concluye que de hecho son culpables de continuar. Aplicamos estas acciones disciplinarias de manera uniforme. Los miembros (adultos o jóvenes) de cualquier orientación sexual u otras características protegidas serán penalizados de la misma manera por los mismos delitos.

Curso de acción

Cuando el personal o el propietario de la organización recibe una queja de que un miembro acosa a otro miembro (adulto o joven), ellos:

- Solicite tantos detalles e información como sea posible de la persona o personas que presentan la queja.
- Mantenga copias del informe con fechas, horas y detalles de incidentes y cualquier evidencia posible en un archivo confidencial (separado del archivo de personal). El propietario del personal o de las organizaciones debe actualizar este archivo con todas las acciones y conversaciones futuras con respecto a esta queja.
- Lanzar una investigación. Verifique si ha habido informes similares sobre la misma persona. Informe al miembro acosado de los procedimientos de nuestra organización y sus opciones para emprender acciones legales, si corresponde.
- Tener en cuenta los deseos del miembro acosado. Algunos pueden querer que el asunto se resuelva de manera informal y discreta, mientras que otros pueden esperar acciones más radicales.
- El propietario de la organización considerará las circunstancias y decidirá la acción apropiada.
- Comuníquese con el acosador y programe una reunión para explicar la queja y solicite explícitamente que se detenga este comportamiento, o haga arreglos para sesiones de mediación con los dos miembros (acosador y perpetrador) para resolver el problema (solo a solicitud de la parte informante) , si el miembro acosado está de acuerdo o, inicie un proceso disciplinario dependiendo de la gravedad del acoso.

En casos de asalto físico o asalto sexual o coaccionar a alguien a favores sexuales bajo amenazas, expulsaremos al acosador inmediatamente. Terminaremos a los miembros que sean declarados culpables en un tribunal de justicia de agredir sexualmente a otro miembro, incluso si el propietario del personal u organizaciones no ha llevado a cabo su propia investigación.

El propietario del personal u organizaciones no debe, bajo ninguna circunstancia, culpar a la víctima, ocultar un informe o disuadir a los miembros de denunciar el acoso o el acoso sexual. Si el personal se comporta de esa manera, envíe un correo electrónico a otro miembro del personal u propietario de la organización explicando la situación.

Agradecemos cualquier comentario o queja sobre nuestros procedimientos y cómo nuestros miembros manejaron cada caso.

Ayudando a víctimas de acoso

Además de investigar reclamos y castigar a los autores, queremos apoyar a las víctimas de Acoso sexual.

Si experimenta trauma, estrés u otros síntomas debido al acoso, considerar:

[Tomando unos días de práctica omitida (sin penalización de práctica perdida) para restaurar su salud mental.]

[Preguntarle a su proveedor de seguros si cubren servicios de salud mental.]

Su membresía y posición no se verán comprometidas o alteradas si elige cualquiera de esas opciones u otros medios para la recuperación.

HABLAMOS, ESCUCHAMOS

El acoso y el acoso sexual pueden agotar a quienes lo padecen. Hablar sobre este tema a menudo es difícil por temor a no ser escuchado, molestando al propietario del personal u organizaciones y desafiando la cultura de las organizaciones. POR FAVOR, no dejes que estos temores te desanimen. Nuestra organización hará TODO LO POSIBLE para detener el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso, mientras apoya a los miembros acosados.

Necesitamos saber qué está pasando para poder actuar en consecuencia. Y alzando tu voz En este problema, usted ayuda a nuestra organización a crear un entorno seguro y feliz para prosperar.