



## SEXUAL HARASSMENT in Employment

The Chicago Human Rights Ordinance prohibits sexual harassment in employment. Sexual harassment is a form of sex discrimination. A sexual harassment victim can be of the opposite sex *or the same sex* as the harasser. Workplaces of all sizes are covered.

In employment, sexual harassment is defined as any unwelcome sexual advances or requests for sexual favors or conduct of a sexual nature when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; or (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for any employment decision; or (3) such conduct substantially interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive working environment.

**Examples** of sexual harassment include—

- Repeated, unwelcome sexually suggestive comments, gestures, e-mails, or pictures.
- Unwelcome physical contact of a sexual nature.
- Requests for sexual favors in exchange for an employment benefit.
- Subtle or direct threats that a sexual or personal relationship is required for employment, promotion, or other favorable treatment in the workplace.

Employers may be held responsible for the sexually harassing conduct of supervisors and other agents. Employers can also be held responsible for sexual harassment by non-supervisory or non-managerial personnel if they were aware of the conduct but failed to take reasonable corrective action. In addition, harassers can be held individually liable for their own conduct.

**Penalties** for violations of the Human Rights Ordinance include—

- Fines of \$100 to \$1,000 per incident, paid to the City.
- Damages and attorney's fees, paid to the complaining party.
- An injunction ordering specific actions to eliminate discriminatory practices.

Sexual harassment may also violate state or federal laws. A finding of sexual harassment or other discrimination may affect the continued licensure of a business by the City of Chicago as well as City contractor or vendor status.

A person who claims to have been subjected to sexual harassment may file a discrimination complaint at the Commission on Human Relations. The Commission investigates and rules on each discrimination complaint through a neutral process which gives complainants and respondents the opportunity to present evidence and legal arguments to support their positions.

For more information, see [www.cityofchicago.org/humanrelations](http://www.cityofchicago.org/humanrelations).

Para el **ESPAÑOL**, Favor de voltear la página...



## ACOSO SEXUAL LABORAL

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo (Acoso Sexual Laboral). Acoso sexual es una forma de discriminación de género (por su sexo). Una víctima de acoso sexual puede ser del sexo opuesto o *el mismo sexo* del acosador. Todos los lugares de trabajo están cubiertos, sin importar su tamaño.

El acoso sexual laboral se define como cualquier acercamiento sexual no solicitado (*e.g.* no bienvenido), o exigencias de favores o conducta de una naturaleza sexual cuando (1) el sometimiento a dicha conducta sexual se hace explícitamente o implícitamente una condición del empleo del individuo; (2) el sometimiento, o el rechazo, de dicha conducta por un individuo es usada como base para cualquier decisión relacionada al empleo; o (3) dicha conducta interfiere de manera sustancial con el trabajo de un individuo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo.

### **Ejemplos** del acoso sexual incluyen:

- . Comentarios sexuales sugestivos, así como gestos, textos o correos electrónicos o fotos.
- . Contacto físico de naturaleza sexual no solicitado.
- . Requerir favores sexuales a cambio de beneficios de un empleo.
- . Insinuación directa o indirecta de que una relación personal o sexual es requerida para una promoción en el trabajo u otro tratamiento favorable en el lugar de trabajo.

Los empleadores pueden ser responsables por la conducta de acoso sexual de supervisores u otros agentes autoritarios. También se puede responsabilizar al empleador por el acoso sexual cometido por personal de la empresa que no son supervisores o jefes, sí ellos tenían conocimiento de la conducta pero no la reportaron o tomaron una acción correctiva. Asimismo, a los acosadores sexuales se les puede adjudicar responsabilidad por su propia conducta.

Las Reparaciones disponibles por violaciones de la Ordenanza de Derechos Humanos incluyen:

- Multas de \$100 a \$1,000 dólares por incidente, pagados a la Ciudad.
- Daños y perjuicios, así como gastos legales, pagados a la parte demandante
- Una orden de alivio equitativo ordenando acciones específicas para eliminar las prácticas discriminatorias.

El acoso sexual también puede violar leyes federales y estatales. Un veredicto de acoso sexual u otra discriminación puede afectar la continuidad para mantener una licencia de negocio de la Ciudad de Chicago, así como su condición de contratista o vendedor.

Una persona que siente haber sido víctima de acoso sexual puede presentar una queja de discriminación ante la Comisión de Relaciones Humanas. En cada caso, la Comisión investiga y determina la veracidad de cada queja de discriminación a través de un proceso imparcial, el cual le da al demandante y al demandado la oportunidad de presentar evidencia y argumentos legales para apoyar sus posiciones.

Para más información, visite: [www.cityofchicago.org/humanrelations](http://www.cityofchicago.org/humanrelations)

For the **English** version, please turn the page...