

**La siguiente es una Política modelo de acoso sexual para empleadores en la ciudad de Chicago.** Tiene el propósito de ser una guía y un punto de partida para el desarrollo de la política propia del empleador. Los empleadores pueden adoptar esta política en su totalidad o modificarla para que se ajuste a las necesidades y requisitos de cada lugar de trabajo en particular. Tenga en cuenta que, como cada empleado es diferente, también lo es cada incidente de acoso sexual. Por lo tanto, esta política modelo no pretende tratar todos los escenarios que un empleador o empleado pueda enfrentar. Esperamos que lo encuentre útil para crear y mantener lugares de trabajo seguros y respetuosos.

## **POLÍTICA MODELO EN EL LUGAR DE TRABAJO SOBRE ACOSO SEXUAL**

### **I. Objetivo**

[Empleador] tiene una estricta política de tolerancia cero contra todas las formas de acoso sexual. Esta política se creó como parte de nuestro compromiso con un lugar de trabajo más seguro y solidario para prevenir y reducir el acoso sexual.

Cualquiera puede ser víctima de acoso sexual independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, edad u otros factores. Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo, entre supervisores y su personal, compañeros de trabajo, clientes y otros. Por lo tanto, [Empleador] tomará todas las medidas a su alcance para prevenir y tratar los actos de acoso sexual.

Los propósitos y objetivos de esta política son:

1. Notificar a todos los empleados que no se tolerará el acoso sexual y que los infractores serán responsables;
2. Crear y hacer cumplir políticas y procedimientos para ayudar a los empleados que se ven afectados por el acoso sexual, incluyendo la capacitación sobre esta política para los empleados y la gerencia;
3. Apoyar un programa completo de educación y capacitación en el lugar de trabajo para prevenir el acoso sexual y promover un lugar de trabajo seguro para todos los empleados;
4. Dar asistencia y apoyo inmediatos a las víctimas de acoso sexual, como información y referencias a recursos de la comunidad, para ayudar a garantizar la seguridad y el apoyo de las víctimas y los compañeros de trabajo.

### **II. Acoso sexual**

El acoso sexual puede ocurrir de muchas maneras. Puede incluir avances románticos o sexuales no deseados, pedidos de favores sexuales, materiales visuales, publicaciones en redes sociales, comentarios verbales o contacto físico de naturaleza sexual, independientemente del sexo o la identidad de género. Las partes implicadas, ya sea víctima o acosador, pueden ser un compañero de trabajo, un subordinado, un

gerente/supervisor, un contratista o incluso un cliente.

Este tipo de conducta infringe esta política, incluso en los casos en que el empleado infractor creyera que estaba haciendo una broma. Dichas comunicaciones, comentarios, acciones de naturaleza sexual o avances no deseados están prohibidos en [Empleador], aun cuando otros empleados no se hayan sentido ofendidos.

Los ejemplos más obvios de acoso sexual implican comportamiento físico o contacto físico. La siguiente es una lista no exhaustiva de comportamientos físicos que pueden considerarse ofensivos:

- Tocar a una persona dándole un masaje en la espalda, el cuello o los hombros, abrazarla, besarla, darle palmaditas, pellizcarla, acariciarla o tocar o tirar de la ropa o el cabello de una persona.
- Gestos físicos que implican un acto sexual o anatomía sexual, tocarse de manera sexual.
- Rozarse con otra persona, pararse demasiado cerca o rondar cerca de esa persona.

Sin embargo, el comportamiento de acoso sexual no siempre implica contacto físico. La siguiente es una lista no exhaustiva de ejemplos de comportamiento verbal y no verbal/visual que pueden considerarse ofensivos:

- Comportamiento sugestivo como mirar a una persona de arriba abajo, miradas lascivas, miradas fijas, gestos sexuales, silbidos, piropos, guiños, tirar besos, sonidos de besos, aullidos, gemidos o relamerse/lamerse los labios.
- Comentarios o insinuaciones sexuales sobre la ropa, la anatomía, la apariencia o chistes o historias sexuales, o tocar o cantar canciones sexualmente sugerentes.
- Charlas o consultas sobre fantasías sexuales, preferencias, historia o vida sexual sobre uno mismo o sobre otros.
- Mostrar imágenes, objetos, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes o degradantes. Esto incluye cualquier material sexual en dispositivos personales, incluyendo teléfonos inteligentes o tablets, o computadoras o dispositivos que sean propiedad de la compañía compartidos en el lugar de trabajo.
- Invitaciones reiteradas o coerción/ejercer presión para citas o favores sexuales; acoso mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto, publicaciones en redes sociales u otras comunicaciones.

- Dar regalos personales que impliquen una relación íntima.
- Envío de comunicaciones sexualmente sugerentes (como correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes instantáneos, notas, etc.); mostrar o transmitir material visual sugerente (como imágenes, calendarios y carteles).
- Acosar, seguir o bloquear el camino de un individuo.

Además, se infringirá esta política y la ley cuando cualquier empleado afirme, insinúe o sugiera que tener citas o participar en una conducta sexual con otro empleado podría tener como resultado un beneficio en el lugar de trabajo, como un ascenso, un aumento, o mejores términos y condiciones de empleo, o que negarse a tener una cita o participar en una conducta sexual afectará negativamente a la carrera o a las condiciones de empleo de una persona.

Finalmente, los empleados deben comprender que el acoso sexual puede ocurrir en el lugar de trabajo, incluyendo, entre otros, las instalaciones, los lugares de trabajo, los autos y el equipo [del empleador], o durante los viajes relacionados con el trabajo. Sin embargo, el acoso sexual también puede ocurrir fuera del lugar de trabajo e incluso fuera del horario laboral, como en un evento social (incluyendo, entre otros, la boda de un compañero de trabajo, o en un bar o restaurante después de la jornada laboral).

### **III. Personas incluidas en esta política**

Las personas cubiertas por esta política incluyen empleados a tiempo completo y parcial, pasantes, contratistas, proveedores, voluntarios o trabajadores temporales contratados por [Empleador].

### **IV. Reportar el acoso sexual**

#### **A. Procedimientos internos de quejas**

Los empleados deben reportar las alegaciones de acoso sexual a un empleado designado (que puede incluir un supervisor, cualquier gerente o miembro de Recursos Humanos) tan pronto como sea razonablemente posible después de que ocurra la conducta para ayudar a asegurar una investigación efectiva. [Empleador] investiga cualquier incidente de acoso sexual denunciado de acuerdo con esta política. En consecuencia, es imperativo que los empleados le den a [Empleador] la oportunidad de investigar y resolver cualquier preocupación informada. [Empleador] emprenderá o dirigirá de inmediato una investigación efectiva, exhaustiva y objetiva de la queja.

Si [Empleador] determina que un empleado ha tenido una conducta que infringe esta política, [Empleador] tomará medidas correctivas inmediatas acordes con las circunstancias, incluyendo la terminación del empleo de los que hayan infringido esta política.

El empleado designado [del empleador] deberá dar referencias y recursos de la

comunidad a los empleados para ayudar a los empleados con sus preocupaciones o experiencias relacionadas con el acoso sexual.

## **B. El deber de cooperar**

Todo empleado tendrá el deber de cooperar con la investigación. De lo contrario, podrán tomarse medidas disciplinarias. Además, todo empleado tiene el deber de ser veraz y debe revelar toda la información conocida por el empleado cuando lo pida una persona apropiada en la organización o la persona designada por la organización para investigar un presunto incidente de violencia. Cualquier empleado que no sea completamente veraz o que retenga información estará sujeto a acción disciplinaria.

## **C. Represalia**

[Empleador] prohíbe cualquier represalia contra cualquier empleado que se queje de acoso sexual o que participe en una investigación. Las represalias incluyen, entre otros, tomar medidas disciplinarias contra el empleado, reasignar sus deberes o espacio de trabajo, denegar licencias, descensos de categoría, etc. Se investigarán las denuncias de represalias y se tomarán las medidas correctivas apropiadas. Cualquier individuo que participe en un comportamiento de represalia estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo. Si tiene dudas sobre posibles represalias, comuníquese con un supervisor, cualquier gerente o con Recursos Humanos.

[Empleador] no tomará represalias contra una víctima de acoso sexual por pedir una licencia o una adaptación razonable (consulte la Sección IV(G)), independientemente de si se concedió el pedido.

## **D. Ser testigo de acoso sexual**

Además de tener el deber de cooperar con una investigación de acoso sexual, los empleados que tengan información o sean testigos de un acto de acoso sexual contra un empleado deben darle toda la información al empleado designado en [Empleador].

[Empleador] no tomará represalias, despedirá ni disciplinará a ningún empleado por reportar presuntos incidentes de acoso sexual, como se define en esta política, que puedan haber cometido otros empleados, incluyendo miembros de la administración. Cualquier empleado que crea que ha sido objeto de una acción adversa por haber presentado un informe según esta política debe comunicarse con [persona]. Consulte la Sección IV(C) con respecto a la denuncia de violaciones de esta política.

## **E. Procedimiento de la investigación**

Si [Empleador] recibe información que alega o sugiere que un empleado ha cometido un acto de acoso sexual, el asunto se remitirá al ejecutivo designado con el fin de investigar la información o la acusación. [Empleador] llevará adelante una investigación inmediata de la información o alegación tan pronto como sea razonablemente posible.

Al concluir la investigación hecha por [Empleador], el investigador informará de los resultados al representante designado. Si el investigador concluye que existe evidencia significativa de que el empleado se ha involucrado en acoso sexual, como se define en esta política, entonces ese empleado estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. También se le puede pedir al empleado que participe en una orientación u otras medidas correctivas.

El Representante de Recursos Humanos u otro oficial designado por [Empleador] le dará una notificación por escrito al empleado que presentó la queja y al empleado acusado informándoles del resultado de la investigación. La notificación no incluirá la disciplina recomendada en los casos en que se haya infringido esta política.

#### **F. Declaración de confidencialidad**

[Empleador] reconoce y respeta el derecho a la privacidad de un empleado y la necesidad de confidencialidad y la libertad de tomar sus propias decisiones. [Empleador] deberá mantener la confidencialidad de la revelación de un empleado con respecto al acoso sexual en la medida permitida por la ley, y a menos que hacerlo le genere daño físico a cualquier persona o ponga en peligro su seguridad en el lugar de trabajo.

Cuando se deba revelar información para proteger la seguridad de las personas en el lugar de trabajo, [Empleador] deberá limitar la información que se revela según sea necesario para proteger la seguridad del empleado que la revela y de otros, y para cumplir la ley.

[Empleador] deberá notificar con antelación al empleado que reveló información, en la medida de lo posible, si la revelación debe compartirse con otras partes para mantener la seguridad en el lugar de trabajo o en otro lugar. [Empleador] también deberá dar al empleado el nombre y el cargo de la persona con quien [Empleador] tenga la intención de compartir las declaraciones del empleado y deberá explicar por qué se debe revelar la información.

#### **G. Pedidos de licencias**

[Empleador] reconoce que las víctimas de acoso sexual pueden necesitar tiempo libre para obtener o intentar obtener una orden de protección o restricción o cualquier otra asistencia legal para ayudar a garantizar su salud y seguridad. [Empleador] trabajará en colaboración con el empleado para dar opciones de licencia razonables y flexibles cuando un empleado sea víctima de acoso sexual.

[Empleador] trabajará con el empleado para dar primero una licencia paga antes de exigirle a un empleado que use una licencia no paga. Un empleado debe dar un aviso previo razonable al empleador sobre la necesidad de tomarse tiempo libre, a menos que el aviso previo no sea factible. Para pedir una licencia, el empleado debe comunicarse con [persona]. [Empleador] mantendrá la confidencialidad de una persona que pida una licencia según esta política, en la medida permitida por la ley.

[Empleador] también le dará adaptaciones razonables a una víctima de acoso sexual que pida una adaptación para la seguridad de la víctima o para mantener su desempeño laboral mientras esté en el trabajo. Las adaptaciones razonables pueden incluir la implementación de medidas de seguridad, incluyendo una transferencia, reasignación, horario modificado, cambio de teléfono de trabajo, cambio de estación de trabajo, instalación de cerradura, asistencia para documentar el acoso sexual que ocurre en el lugar de trabajo, un procedimiento de seguridad implementado, otro ajuste a un estructura laboral, instalación del lugar de trabajo o requisito de trabajo en respuesta al acoso sexual, o remisión a un servicio de orientación sobre acoso sexual.

[Empleador] ayudará a un empleado a hacer cumplir su orden de protección, si corresponde.

## **H. Más recursos para presentar denuncias de acoso sexual**

Además de los métodos de denuncia internos del [Empleador], los empleados tienen derecho a presentar cargos de acoso sexual ante las agencias gubernamentales que se mencionan abajo. Todos los cargos externos de discriminación en los que se identifique a [Empleador] como Demandado deben dirigirse de inmediato a Recursos Humanos.

### **Comisión de Relaciones Humanas de Chicago**

740 N. Sedgwick, 4<sup>th</sup> Floor Chicago,

IL 60654

312-744-4111

[cchr@cityofchicago.org](mailto:cchr@cityofchicago.org)

### **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)**

Chicago District Office

230 South Dearborn St., Suite 1866

Chicago, Illinois 60604

321-872-9744

866-740-3953 (TTY)

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

### **Departamento de Derechos Humanos de Illinois**

555 W. Monroe Street, Suite 700

Chicago, IL 60601

312-814-6200

312-740-3953 (TTY)