

Gobierno del Estado de Illinois

Curso de Capacitación para la Prevención del Acoso Sexual

2024



El Acoso Sexual Está Prohibido en Illinois

- El Acta de Derechos Humanos de Illinois declara como violación de los derechos civiles que cualquier empleador, empleado, agente de cualquier empleador, agencia de empleo u organización laboral participe en acoso sexual". 775 ILCS 5/2-102(D).
- La Asamblea General de Illinois considera que la tolerancia al acoso sexual tiene una influencia perjudicial en los lugares de trabajo al crear un ambiente hostil para los empleados, reduce la productividad y aumenta la responsabilidad legal del empleador.
- El Estado de Illinois exhorta a los empleadores a adoptar e implementar normas y procedimientos para garantizar que sus lugares de trabajo sean seguros para que los empleados denuncien las inquietudes sobre el acoso sexual sin temor a represalias, pérdida de empleo o pérdida de oportunidades de promoción, etc.



3 | Se Exige a los Empleadores que Brinden Capacitación sobre Prevención del Acoso Sexual a Todos los Empleados

- Se requiere que cada empleador en el estado de Illinois brinde a los empleados capacitación sobre prevención del acoso sexual que cumpla con la sección 2-109 del Acta de Derechos Humanos de Illinois.
- Todos los empleados, independientemente de su estado (es decir, a corto plazo, a tiempo parcial o pasante) deben recibir capacitación.
- Si un empleador tiene un contratista independiente que trabaja en el sitio con el personal del empleador, el contratista independiente debe recibir capacitación en prevención del acoso sexual.



¿Qué Información se Impartirá?

- I. **explicación del acoso sexual** conforme el Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. **ejemplos de conducta** que se pueden considerar acoso sexual ilícito;
- III. **un resumen de las leyes** Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. **un resumen de las responsabilidades** del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



I. ¿Qué es el Acoso Sexual?

Según el Acta de Derechos Humanos de Illinois, "acoso sexual" significa cualquier propuesta sexual no deseada, solicitar favores sexuales o cualquier conducta de índole sexual cuando:

- la sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo;
- la sumisión o el rechazo de dicha conducta por un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o
- dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



I. Tipos de Acoso Sexual Prohibido

1. **Quid Pro Quo Acoso Sexual.** *"Haces algo por mí y yo haré algo por ti"*. Esto significa que un gerente o supervisor no puede decirle a un empleado que para recibir un ascenso, aumento, asignación preferida u otro tipo de beneficio laboral, o para evitar algo negativo como la disciplina o una asignación desagradable, el empleado debe hacer algo sexual a cambio.
2. **Ambiente de Trabajo Hostil Debido al Acoso Sexual.** *"El aire en el trabajo está lleno de referencias sexuales y me está afectando"*. Un ambiente de trabajo hostil puede ocurrir cuando existen propuestas sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual que tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



I. El Comportamiento Desagradable

- La conducta sexual se convierte en acoso sexual cuando el comportamiento no es deseado. El comportamiento puede ser desagradable en el sentido de que la víctima no lo solicitó o invitó, o en el sentido de que la víctima consideró que la conducta no era deseada u ofensiva.
- La conducta aceptable puede convertirse rápidamente en un comportamiento desagradable. Lo que comienza como una conducta aceptable (bromas de mutuo acuerdo) puede cruzar la línea y convertirse en un comportamiento desagradable. Además, el consentimiento puede ser revocado en cualquier momento.
- Cuando alguien es víctima de un comportamiento de acoso sexual dice: "deja de hablarme así", debe detenerse. El autor no puede usar como defensa "Bueno, tú empezaste" o "No te opusiste al principio".



I. El Ambiente Laboral

- El “ambiente laboral” de un empleado no se limita a la ubicación física donde está asignado el empleado. El “ambiente laboral” se extiende a otros sitios de trabajo, incluidos sitios / ubicaciones de trabajo fuera del lugar principal de empleo o, lugares laborales ambulantes.
- Por ejemplo, un “entorno de trabajo” incluye el juzgado para un abogado o un salón de eventos para un proveedor de comida para fiestas o reuniones.



I. Identidad de Género y Orientación Sexual

- Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la identidad de género de la víctima o de la identidad de género del hostigador.
- Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la orientación sexual de la víctima o la orientación sexual del hostigador.



I. Empleados y No-empleados como Víctimas de Acoso Sexual

- La Ley de Derechos Humanos de Illinois **protege** a los **Empleados** y ahora también a los **No-empleados** del acoso sexual.
 - Los **Empleados** incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.
 - Los **No-empleados** incluyen a las personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas independientes o consultores.
- Las víctimas de acoso sexual pueden incluir **Empleados y No-empleados** cuando son acosados sexualmente por otros Empleados o No-empleados.
- Las víctimas de acoso sexual pueden incluir no, a la persona que esta siendo acosada, sino también aquellos Empleados o No-empleados que sean **Espectadores o Testigos** del acoso sexual.



I. Clientes como **Víctimas** de Acoso Sexual

- La Ley de Derechos Humanos de Illinois **protege a los Clientes** del acoso sexual en “establecimientos públicos”, como tiendas, hoteles, restaurantes, teatros, museos, gimnasios y hospitales.
- Los Empleadores que también son “establecimientos públicos” son responsables del acoso sexual de los Clientes cuando lo lleva a cabo sus **Empleados o No-Empleados**.



I. Empleados y No-Empleados como **Hostigadores** de Acoso Sexual

- La Ley de Derechos Humanos de Illinois **prohíbe** a los **Empleados** y **No-Empleados** participar en acoso sexual.
 - Los **Empleados** incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.
 - Los **No-Empleados** incluyen a las personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas independientes o consultores.
- Los Empleadores son responsables del acoso sexual llevado a cabo por sus Empleados y No-Empleados contra **otros Empleados y No-Empleados**.
- Los Empleadores también son responsables del acoso sexual perpetrado por sus Empleados y No-Empleados contra clientes o patrocinadores.



I. Clientes / Patrocinadores y Terceras Personas como Hostigadores de Acoso Sexual

- La Ley de Derechos Humanos de Illinois **prohíbe** el acoso sexual de Empleados y No- empleados por parte de **Clientes / Patrocinadores** y **Terceras Personas**.
 - Los Empleadores son responsables del acoso sexual de sus Empleados y No-Empleados por parte de **Clientes / Patrocinadores**.
 - Los Empleadores también son responsables del acoso sexual de sus Empleados y No-Empleados por parte de **Terceras personas**, como representantes de ventas, proveedores y / o repartidores.



¿Qué Información se Impartirá?

- I. explicación del acoso sexual conforme el Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. **ejemplos de conducta que se pueden considerar acoso sexual ilícito;**
- III. un resumen de las leyes Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



II. ¿Cuáles son los Ejemplos de Conducta Inapropiada?

El acoso sexual incluye conductas no deseadas de índole sexual (propuestas sexuales y solicitudes de favores sexuales). Algunos ejemplos incluyen:

- Presión por favores sexuales o salir a una cita;
- El tocar intencionalmente, inclinarse o arrinconar a otra persona;
- Miradas o gestos sexuales o silbarle a alguien;
- Envío de cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, textos u otros materiales de índole sexual;
- Bromas, comentarios o preguntas de índole sexual ;
- Referirse a otra persona como "chica", "guapo", "muñeca", "nena", "cariño", etc.; o
- Intento de violación o agresión sexual.



II. continua - Ejemplos de Conducta Inapropiada

Más ejemplos de conducta que pueden considerarse acoso sexual incluyen:

- Convertir las discusiones de trabajo en temas sexuales;
- Preguntar sobre fantasías, preferencias o gustos sexuales;
- Comentarios sexuales, insinuaciones sexuales o historias sexuales;
- Comentarios sexuales sobre la ropa, el cuerpo o la apariencia de una persona;
- Sonidos de besos, aullidos y lamerse los labios;
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona;
- Masajear cuello, hombros, espalda, brazos, manos, etc.; o
- Tocar a otro empleado, ya sea su ropa, cabello o cuerpo.



II. El Acoso Sexual a Través de la Internet

- Nuestra conducta en línea y a través de las redes sociales puede ser acoso sexual incluso cuando ocurre “fuera del horario laboral” , "fuera del sitio laboral", o incluso "fuera del estado de Illinois".
- El acoso sexual en línea incluye el uso de correo electrónico, mensajes de texto en teléfonos celulares, publicación en Internet, comentarios en línea, participación en blogs y redes sociales (como Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube y Snapchat) con el fin de enviar mensajes de índole sexual. Algunos ejemplos incluyen utilizar la internet para:
 - Coquetear y solicitar una cita o invitación a tener relaciones sexuales;
 - Envío de imágenes o vídeos inapropiados, incluyendo material gráfico sexual;
 - Usar lenguaje sexual o comentarios, incluyendo lenguaje sexualmente ofensivo; o
 - Acoso cibernético.



¿Qué Información se Impartirá?

- I. explicación del acoso sexual conforme el Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. ejemplos de conducta que se pueden considerar acoso sexual ilícito;
- III. un resumen de las leyes Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



III. ¿Qué puedo hacer si soy víctima, testigo o me entero de conducta sexual no deseada?

Si usted es víctima, es testigo o se entera de conducta sexual no deseada, sepa que:

1. Usted tiene el **derecho de decirle a la persona que se detenga**. Las personas que inician y participan en el acoso sexual deben detener el comportamiento no deseado al pedírselo. Si continúan el comportamiento o toman represalias en su contra porque les pidió que se detuvieran, se puede enfrentar a que han violado la ley al participar en acoso sexual o represalias.
2. Usted tiene **derecho a denunciar el acoso sexual**. Hay varias opciones disponibles. La opción que elija puede depender del tipo y de la gravedad de la conducta no deseada de índole sexual. Las personas que denuncian acoso sexual o participan en investigaciones están protegidas de represalias.



III. Denunciando el Acoso Sexual – Varias Opciones

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. **Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;**
2. **Denuncie el Incidente a su Empleador;**
3. **Presente una Queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);**
4. **Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).**



21 | III. Llame a la Línea de Ayuda sobre Acoso Sexual y Discriminación del Estado de Illinois

Si usted o alguien que conoce ha sido víctima o ha sido testigo de algún incidente de conducta no deseada de índole sexual en el lugar de trabajo, por favor llame a la *Línea de Ayuda de Acoso Sexual y Discriminación del Estado de Illinois* para obtener ayuda. Las llamadas son confidenciales y se pueden realizar de forma anónima.

Llame al: 1-877-236-7703

O visite www.Illinois.gov/SexualHarassment

Los representantes de la línea de ayuda pueden asistir a las personas que llaman a navegar por sus numerosas opciones de como reportar el acoso, también compartirán información relacionada a consejería, asistencial legal y preguntas frecuentes.



III. Denunciando el Acoso Sexual – Varias Opciones

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. **Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;**
2. **Denuncie el Incidente a su Empleador;**
3. **Presente una Queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);**
4. **Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).**



III. Denunciando el Acoso Sexual al Empleador

Reporte el incidente a uno o más de los siguientes representantes del empleador:

- 1. A Su Supervisor** o cualquier supervisor o gerente en quien usted confía. Los supervisores y gerentes tienen la responsabilidad de conocer el proceso interno de investigación y resolución de quejas de acoso sexual. Los supervisores pueden ayudar a realizar un cambio inmediato y positivo.
- 2. A Los Oficiales de Recursos Humanos** que pueden trabajar con la gerencia para investigar y resolver las quejas de acoso sexual. Esta opción puede ser preferida, si el autor del acoso sexual es un supervisor o gerente.
- 3. A Los Oficiales Designados** por el empleador para recibir e investigar específicamente las quejas de acoso sexual. Consulte la póliza referente al acoso sexual publicada por su empleador para obtener información sobre cómo denunciar un incidente de acoso sexual.



III. Denunciando el Acoso Sexual – Varias Opciones

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. **Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;**
2. **Denuncie el Incidente a su Empleador;**
3. **Presente una Queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);**
4. **Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).**



III. Denunciando el Acoso Sexual al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)

El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) es una agencia estatal responsable de ejecutar el Acta de Derechos Humanos de Illinois, la ley estatal que dicta que el acoso sexual y la represalia son ilegales.

- Los demandantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar una queja en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al incidente.
- IDHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a todos los empleadores que tienen 1 o más empleados.
- Para iniciar el proceso, envíe el *Formulario de Información del Demandante* a IDHR.



III. Remedios Disponibles bajo el Acta de Derechos Humanos de Illinois

- **Después de que IDHR finaliza su investigación, el Demandante:**
 1. Puede presentar una demanda en un tribunal civil (Corte); o
 2. Puede presentar una demanda ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (HRC) si IDHR determinó que hay "pruebas sustanciales" de una violación.
- Los Demandantes que prevalezcan en HRC o en la Corte pueden recibir una **orden que otorgue compensación** permitida por la Ley de Derechos Humanos de Illinois para hacer que el Demandante sea "indemnizado".
- **Las compensaciones** pueden incluir: pago retroactivo, beneficios perdidos, eliminación de acciones negativas de un archivo de personal, daños, contratación, promoción, reincorporación, pago inicial donde no sea posible la reincorporación, y honorarios y costos del abogado.



III. Denuncie el Acoso Sexual a IDHR (Como comunicarse con IDHR)

Para presentar una queja, llame a IDHR o visítelos en línea:

1-800-662-3942 | www.ILLINOIS.GOV/DHR

Ubicaciones de las oficinas de IDHR:

- **Chicago.** Oficina: 312-814-6200 | 866-740-3953 (TTY), 100 W Randolph St., Suite 10-100, Chicago, IL 60601
- **Springfield.** Oficina: 217-785- 5100 | 866-740-3953 (TTY), 535 W. Jefferson, 1st Floor, Unidad de Admisión o Intake Unit, Springfield, IL 62702
- **Marion.** Oficina: 618-993-7463 | 217-740-3953 (TTY), 2309 W Main St., Marion, IL 62959



III. Denunciando el Acoso Sexual – Varias Opciones

La mejor manera de cómo denunciar el acoso sexual es una decisión personal, y las opciones no son exclusivas. Usted puede utilizar una o varias opciones:

1. **Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación del Estado de Illinois;**
2. **Denuncie el Incidente a su Empleador;**
3. **Presente una Queja al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR);**
4. **Presente una Queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).**



III. Denunciando el Acoso Sexual a EEOC de EE. UU.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) es responsable de ejecutar el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la ley federal que dicta que el acoso sexual y represalia son ilegales.

- Los demandantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar una queja en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al incidente.
- La EEOC tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a todos los empleadores que tienen 15 o más empleados.
- Para iniciar el proceso, llame a la EEOC o visite su sitio web.



III. Remedios Disponibles bajo el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964

- **Después de que la EEOC finaliza su investigación:**
 1. El Demandante (el empleado) puede presentar una demanda en un tribunal federal.
 2. La EEOC puede ayudar a ambos partidos a llegar a un acuerdo a través de un proceso informal llamado "conciliación" si la EEOC considera que se ha producido una "causa razonable" para creer que se produjo discriminación.
- Los demandantes que prevalezcan en la corte federal pueden recibir **una orden que otorgue compensación** permitido por el Título VII para hacer que el empleado sea "indemnizado".
- **Las compensaciones** pueden incluir: pago retroactivo, beneficios perdidos, eliminación de acciones negativas de un archivo de personal, daños, contratación, promoción, reincorporación, pago inicial donde no sea posible la reincorporación, daños punitivos, y honorarios y costos del abogado.



III. Denunciando el Acoso Sexual a EEOC de los EE.UU. (Como comunicarse con EEOC)

Para presentar una queja, llame o visite en línea:

1-800-669-4000 | www.EEOC.GOV

1-800-669-6820 (TTY para Sordos/con dificultades auditivas solamente)

1-844-234-5122 (ASL Video Teléfono solo para personas sordas/con dificultades auditivas)

Ubicaciones de las oficinas del EEOC de los EE. UU.

- **Chicago District Office.** JCK Federal Building, 230 S. Dearborn St., Chicago, IL 60604
- **St. Louis District Office.** Robert A. Young Federal Building, 1222 Spruce St., Rm. 8.100, St. Louis, MO 63103



¿Qué Información se Impartirá?

- I. explicación del acoso sexual conforme el Acta de Derechos Humanos de Illinois;
- II. ejemplos de conducta que se pueden considerar acoso sexual ilícito;
- III. un resumen de las leyes Federales y Estatales sobre el acoso sexual, incluyendo las compensaciones disponibles para las víctimas; y
- IV. un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



IV. ¿Mi Empleador es Responsable por el Acoso Sexual?

Sí, los empleadores son responsables del acoso sexual de dos maneras:

- **Acoso de Gerente/Supervisor.** Los empleadores son estrictamente responsables del acoso sexual perpetrado por sus miembros de la gerencia incluso supervisores, independientemente de si el empleador sabía del acoso.
- **Acoso de Compañeros y personas que no son empleados.** Los empleadores son responsables del acoso sexual perpetrado por un empleado (compañero) o los que no sean empleados (proveedores) sólo si el empleador sabía o razonablemente debería haber sabido del acoso y no tomo medidas correctivas y rápidas.



IV. Responsabilidades del Empleador

Ahora explicaremos las responsabilidades y obligaciones del empleador con respecto a incidentes de acoso sexual en lugares de trabajo, incluyendo sus responsabilidades de:

- **Prevenir** la incidencia de acoso sexual en sus lugares de trabajo;
- **Investigar** incidentes de acoso sexual en sus lugares de trabajo; y
- **Corregir** la incidencia de acoso sexual en sus lugares de trabajo.



IV. Responsabilidad del Empleador - Prevención

1. Desarrollar, implementar y comunicar regularmente la póliza referente al acoso sexual.
2. Proporcionar capacitación a los gerentes y empleados sobre la prevención del acoso sexual.
3. Asegurar una comunicación clara sobre cómo reportar incidentes de acoso sexual o conducta de índole sexual.
4. Los gerentes y supervisores deben supervisar su entorno de trabajo para asegurar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual – los supervisores deben ser conscientes de la conducta dentro de su supervisión.
5. Los gerentes y supervisores deben guiar con el ejemplo y el modelo de conducta apropiada – abstenerse de participar en conductas de índole sexual.
6. Los administradores y supervisores deben llevar a cabo un control del clima de acoso sexual durante todo el año - presentar el tema en una reunión de equipo o personal, día en servicio o como parte de la comunicación estructurada, como boletines de división/unidad.



IV. Responsabilidad del Empleador - Investigación

1. Responder inmediatamente a una queja de acoso sexual e iniciar una investigación.
2. Entrevistar al denunciante (víctima) y tomar medidas razonables para proteger a la víctima de represalias o sufrir más acoso sexual durante la investigación.
3. Entrevistar a todos los testigos relevantes.
4. Entrevistar al presunto autor del acoso sexual.
5. Documentar los resultados de la investigación y mantenga el archivo como un registro de empleo.
6. Tomar medidas correctivas según corresponda los resultados de la investigación.



IV. Responsabilidad del empleador – Medidas Correctivas

1. Tomar las medidas disciplinarias y correctivas apropiadas incluyendo la terminación del empleo cuando se haya violado la normas o procedimientos de la organización. En situaciones en las que la conducta en cuestión no alcanzó el nivel de acoso sexual o una violación a las normas de empleo, pero la conducta es preocupante, los empleadores pueden considerar el asesoramiento, la capacitación y la supervisión más cercana del empleado para evitar que la conducta se convierta en acoso sexual.
2. Tomar medidas razonables dentro de la organización para reducir la probabilidad de futuros incidentes de acoso sexual actualizando las reglas y comunicándolas a la fuerza laboral; proporcionar capacitación complementaria o personalizada sobre acoso sexual; o reestructurar el entorno de trabajo o personal a quien se reporta la víctima.
3. Haga un seguimiento con la víctima regularmente para asegurarse de que la víctima y el lugar de trabajo permanezcan libres de acoso sexual.



Póliza de Dudek & Bock contra la discriminación y el hostigamiento

Objetivo

Dudek & Bock se esfuerza por crear y mantener un entorno laboral en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto. El medio ambiente de la empresa debe caracterizarse por la confianza mutua y la ausencia de intimidación, opresión y explotación. Dudek & Bock no tolerará la discriminación ilegal o el hostigamiento de ningún tipo. Mediante la ejecución de esta póliza y la educación de los empleados, Dudek & Bock buscará prevenir, corregir y disciplinar el comportamiento que viole esta política.

Todos los empleados, independientemente de sus puestos, están cubiertos y se espera que cumplan con esta póliza y que tomen las medidas adecuadas para garantizar que no se produzca una conducta prohibida. Se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas contra cualquier empleado que viole esta póliza. Según la gravedad de la infracción, la acción disciplinaria puede incluir una reprimenda verbal o escrita, suspensión o despido sin tener en cuenta otras pólizas de disciplina progresiva.

Los gerentes y supervisores que ignoran, toleran, permiten o cometen discriminación, acoso o represalias, incluido el hecho de no informar dicha mala conducta a Recursos Humanos, violan esta póliza y están sujetos a medidas disciplinarias, despido y compensación a la empresa por cualquier pérdida la infracción le causa a la empresa.



Conducta prohibida bajo esta política

Dudek & Bock, de conformidad con todas las leyes y reglamentos federales, estatales y locales aplicables contra la discriminación y el hostigamiento, hará cumplir esta póliza de acuerdo con las siguientes definiciones y pautas.

Acoso

Dudek & Bock prohíbe el acoso de cualquier tipo, incluido el acoso sexual, y tomará las medidas apropiadas e inmediatas en respuesta a las quejas o el conocimiento de violaciones de esta póliza. Dudek & Bock no tolerará conductas de acoso que afecten los beneficios laborales tangibles; que interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo; o que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil o ofensivo. El acoso se aplica a la conducta de uno o más empleados hacia uno o más empleados o hacia un tercero o contratista independiente. El acoso puede aplicarse a conductas fuera del lugar de trabajo, así como en un lugar de trabajo o en el lugar de trabajo.



Discriminación

Dudek & Bock prohíbe la discriminación en la provisión de oportunidades de empleo, beneficios o privilegios o condiciones laborales discriminatorias. Dudek & Bock prohíbe los estándares de evaluación discriminatorios en el empleo si la base de ese trato discriminatorio es, total o parcialmente, el género de la persona; raza; color; origen nacional; la edad; religión; Estado de Discapacidad; orientación sexual; preferencia o identidad; o predisposición genética.

La discriminación de este tipo también puede estar estrictamente prohibida por una variedad de leyes federales, estatales y locales, incluido el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Discriminación por Edad de 1967 y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990. Esta póliza está destinada a cumplir con las prohibiciones establecidas en las leyes antidiscriminatorias federales, estatales y locales aplicables.

La discriminación en violación de esta póliza estará sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.



Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación laboral ilegal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Derechos Humanos de Illinois, y está prohibido por la póliza contra el acoso de Dudek & Bock. Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el acoso sexual se define como "insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ... cuando ... la sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para el empleo decisiones... o tal conducta tiene el propósito de efecto de... crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



Acoso sexual (continuación)

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas. Los siguientes ejemplos de acoso sexual tienen la intención de ser pautas y no son exclusivos para determinar si ha habido una violación de esta póliza.

- El acoso sexual verbal incluye insinuaciones, comentarios sugerentes; chistes de carácter sexual; proposiciones sexuales; comentarios lascivos; amenazas; solicitudes de cualquier tipo de favor sexual (incluidas las solicitudes repetidas y no deseadas de citas).
- El acoso sexual no verbal incluye la distribución, exhibición o discusión de cualquier material escrito o gráfico, incluidos calendarios, carteles y caricaturas que sean sexualmente sugerentes o muestren hostilidad hacia un individuo debido a su sexo; sonidos sugestivos o insultantes; lascivo silbido; gestos obscenos; contenido en cartas, notas, faxes, correos electrónicos, fotos, mensajes de texto, tweets y publicaciones en Internet; u otra forma de comunicación que sea de naturaleza sexual y ofensiva.
- El acoso sexual físico incluye el contacto físico no deseado, que incluye tocar, agarrar, sostener, hacer cosquillas, pellizcar, palmear, rozar, abrazar, arrinconar, besar, acariciar y tener relaciones sexuales forzadas o asalto.



Investigación

Dudek & Bock requiere que los empleados informen sobre incidentes de acoso. Las personas que crean que han experimentado o que han sido testigos de hostigamiento deben notificar de inmediato a su supervisor u otro supervisor o gerente, o hacer un informe directamente a Recursos Humanos. Cualquier supervisor o gerente que tenga conocimiento de un posible acoso sexual u otro tipo de acoso ilegal y de cualquier discriminación ilegal debe informar inmediatamente a Recursos Humanos para que pueda ser investigado de manera oportuna.

La Compañía investigará todas las quejas de acoso a fondo y sin demora. Si una queja está justificada, se implementarán acciones correctivas, incluida la disciplina o el despido del perpetrador (es), dependiendo de la gravedad de la ofensa; quejas anteriores realizadas por el denunciante; denuncias anteriores realizadas contra el demandado; la calidad de la evidencia (por ejemplo, conocimiento de primera mano, corroboración creíble); u otras circunstancias. Si bien la conducta de acoso, si se encuentra, es ciertamente motivo de disciplina, la Compañía se reserva el derecho de disciplinar a cualquier empleado que considere que ha participado en una conducta ofensiva o inapropiada, independientemente de si se ha encontrado verdadero el acoso.

En la mayor medida posible, la Compañía mantendrá la confidencialidad de las quejas de acoso y los términos de su resolución. La identidad del denunciante generalmente se revela a las partes involucradas en la investigación, y la Compañía tomará medidas para garantizar que el denunciante esté protegido de represalias durante y después de la investigación. Un empleado que se queja será informado del resultado de la investigación y de cualquier disciplina impuesta.



Sin represalias

Todas las quejas de acoso en cualquier forma se tomarán en serio. Ningún empleado será objeto de represalias de ninguna manera por informar un incidente o acoso sospechoso, participar en una investigación de una queja de acoso o por ayudar de otra manera a la Compañía en sus esfuerzos para evitar que ocurra el acoso. Cualquier empleado que participe en tal represalia puede estar sujeto a una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido. Sin embargo, presentar quejas infundadas o maliciosas es un abuso de esta póliza y se tratará como una violación.



Certificado de Participación Capacitación Anual Para la Prevención del Acoso Sexual 2024

Debe certificar que ha completado la formación haciendo clic en este enlace y completando el formulario:

<https://www.surveymonkey.com/r/N8RBCZG>

