



CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

CIUDAD DE CHICAGO

El Acoso Sexual esta prohibido en Chicago

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago establece que es una violación de los derechos civiles “que todo empleador, empleado, agente de cualquier empleador, agencia de empleo u organización laboral incurra en acoso sexual”. Código Municipal de Chicago, 6-010-040.

Consulte el código municipal en: <https://www.chicityclerk.com/legislation-records/municipal-code>

El Ayuntamiento de Chicago determina que la tolerancia al acoso sexual tiene una influencia perjudicial en los lugares de trabajo creando un entorno hostil para los empleados, reduciendo la productividad y aumentando la responsabilidad legal.



La ciudad de Chicago anima a los empleadores a adoptar e implementar activamente políticas para garantizar que sus lugares de trabajo sean seguros para que los empleados denuncien preocupaciones sobre acoso sexual sin temor a represalias, pérdida de estatus o pérdida de oportunidades de ascenso.



Los empleadores están obligados a dar capacitación para la prevención del acoso sexual a todos los empleados

Todos los empleadores de la ciudad de Chicago deben dar a los empleados capacitación anual sobre prevención del acoso sexual según la sección 6-010-040 (b)(1)(C) de la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago.

Toda persona que supervise o administre a empleados deberá participar en un mínimo de dos horas de capacitación sobre acoso sexual al año.

Todos los empleados deben participar en una hora de capacitación de intervención de testigos al año.

Todos los empleados, independientemente de su estado (es decir, a corto plazo, a tiempo parcial o en prácticas) 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 sobre prevención del acoso sexual.



En esta capacitación cubriremos:

Explicación general

Una explicación del acoso sexual coherente con la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago

01

Ejemplos generales

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual ilegal

02

Resumen de leyes

Un resumen de las leyes federales, estatales y locales sobre el acoso sexual, incluyendo los recursos disponibles para las víctimas.

03

Resumen de responsabilidades

Un resumen de las responsabilidades del empleador en la prevención, investigación y acciones correctivas del acoso sexual



¿Qué es el acoso sexual?

Según la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago, “acoso sexual” significa cualquier insinuación sexual no bienvenida o conducta no bienvenida de naturaleza sexual; o solicitudes de favores sexuales, o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:

La sumisión^{0.1} a esta conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de una persona.

La sumisión^{0.2} o el rechazo a tal conducta por una persona se usa como base para cualquier decisión de empleo que afecte a la persona.

Tal conducta^{0.3} tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Conducta sexual^{0.4} inapropiada, que significa todo comportamiento de naturaleza sexual que también implique coerción, abuso de autoridad o mal uso del puesto de trabajo de una persona.



Tipos de acoso sexual ilegal

Acoso sexual quid pro quo

“Tú 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 disciplina o una asignación desagradable), el empleado debe hacer algo sexual a cambio.

Acoso sexual en un entorno de trabajo hostil

“El entorno del trabajo está lleno de referencias sexuales y me está afectando”.

Un entorno de trabajo hostil puede pasar cuando las insinuaciones sexuales no bienvenidas, las solicitudes de favores sexuales o toda conducta de naturaleza sexual tienen el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



Comportamiento no bienvenido

La conducta sexual se convierte en acoso sexual cuando el comportamiento no es bienvenido. El comportamiento puede ser desagradable en el sentido de que la víctima no lo solicitó ni invocó, o en el sentido de que la víctima consideró la conducta como no buscada u ofensiva.

El comportamiento bienvenido puede convertirse rápidamente en un comportamiento no bienvenido. Lo que comienza como un comportamiento bienvenido (bromas consensuales) puede cruzar la línea y convertirse en un comportamiento no bienvenido.

También, el consentimiento puede revocarse en cualquier momento. Cuando alguien que experimenta una conducta de acoso sexual dice “deja de hablarme así”, debe detenerse. El perpetrador no puede usar como defensa “bueno, tú empezaste” o “no te molestó al principio”.



Entorno de trabajo

El “entorno de trabajo” de un empleado no se limita al lugar físico donde está asignado el empleado.

El “entorno de trabajo” se extiende a otros lugares de trabajo, incluyendo los lugares de trabajo/fuera del sitio, móviles o en movimiento.

Por ejemplo, un “entorno de trabajo” incluye el juzgado para un abogado o un evento fuera del sitio para un servicio de catering.



Identidade genero y orientacion sexual

La identidad de género se puede definir como el concepto más profundo de uno mismo como hombre, mujer, una combinación de ambos o ninguno: cómo se perciben las personas y cómo se llaman a sí mismas. La identidad de género de una persona puede ser igual o diferente a su sexo asignado en su nacimiento.

Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la identidad de género de la víctima o la identidad de género del perpetrador.

Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la orientación sexual de la víctima o de la orientación sexual del agresor.



Empleados y no empleados como víctimas de acoso sexual

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago protege a los empleados y no empleados del acoso sexual.

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 solo a la víctima del acoso sexual, también a los empleados o no empleados que son espectadores o testigos del acoso sexual.

Los empleados incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.

Los no empleados incluyen personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas o consultores (contratistas independientes o trabajadores temporales).



Clientes/patrones como víctimas de acoso sexual

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago protege a los clientes/patrones del acoso sexual en “lugares de acceso público”, como tiendas, hoteles, restaurantes, teatros, museos, gimnasios y hospitales.

Los empleadores que también son “lugares de acceso público” son responsables del acoso sexual de clientes/patrones cuando lo perpetran sus empleados o no empleados.



Empleados y no empleados como perpetradores de acoso sexual

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago prohíbe a los empleados y no empleados incurrir en acoso sexual.

Los empleadores son responsables del acoso sexual perpetrado 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 los clientes/patronos.

Los empleados incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.

Los no empleados incluyen personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas o consultores (contratistas independientes o trabajadores temporales).



Clientes/patronos y terceros como perpetradores de acoso sexual

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago prohíbe el acoso sexual de empleados y no empleados por clientes/patronos y terceros.

Los empleadores son responsables del acoso sexual de sus empleados y no empleados por los clientes/patronos.

Los empleadores también son responsables del acoso sexual de sus empleados y no empleados por terceros, como representantes de ventas, proveedores o repartidores.



¿Cuáles son ejemplos de conducta inapropiada?

El acoso sexual incluye conducta no bienvenida de naturaleza sexual (insinuaciones sexuales y solicitudes de favores sexuales). Puede ver algunos ejemplos en los recuadros.

Presión por favores sexuales o para tener una cita

Tocar, inclinarse o arrinconar deliberadamente a otra persona

Miradas o gestos sexuales o silbar a alguien

Enviar cartas, llamadas telefónicas, emails, mensajes de texto u otros materiales de naturaleza sexual

Burlas, bromas, comentarios o preguntas de carácter sexual

Referirse a alguien más como “girl” (chica), “hunk” (machote), “doll” (muñeca), “babe” (bebé), “honey” (dulzura), “tootsie” (zorra), etc.

Violación o agresión sexual real o en grado de tentativa



Más ejemplos de conducta que pueden constituir acoso sexual son

Convertir las conversaciones de trabajo en temas sexuales

Preguntar sobre fantasías, preferencias o antecedentes sexuales

Comentarios sexuales, insinuaciones sexuales o historias sexuales

Comentarios sexuales sobre la ropa, el cuerpo o la apariencia de una persona

Sonidos de besos, gemidos y chasquidos de labios

Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona

Masajes de cuello, hombros, etc.

Tocar a otro empleado, como su ropa, pelo o cuerpo



Acoso sexual en entornos en línea

Nuestra conducta en línea y en redes sociales puede constituir acoso sexual incluso cuando pasa “fuera del horario laboral”, “fuera de las oficinas” o incluso “fuera del estado”.

El acoso sexual en línea incluye el uso de emails, mensajes de texto en teléfonos celulares, publicaciones en Internet, comentarios en línea, publicaciones en blogs y redes sociales (como Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube y Snapchat) para enviar comunicaciones de naturaleza sexual. Ejemplos incluyen:

Coqueteo y solicitudes o demandas para tener una cita o relaciones sexuales

Enviar imágenes o videos inapropiados que incluyan material sexualmente gráfico

Usar lenguaje sexual o comentarios que incluyan lenguaje sexualmente ofensivo

Acoso cibernético



¿Mi empleador es responsable por acoso sexual?

Sí, los empleadores son responsables por acoso sexual de dos formas:

Acoso de un gerente/supervisor

Los empleadores son estrictamente responsables del acoso sexual perpetrado por sus miembros de la gerencia, independientemente de si el empleador sabía o no del acoso.

Acoso a compañeros de trabajo y no empleados

Los empleadores son responsables del acoso sexual perpetrado por un empleado (compañero de trabajo) o personas que no son empleados (proveedores) solo si el empleador sabía o debió saber razonablemente del acoso y no tomó acciones correctivas inmediatas.



Responsabilidades del empleador

Ahora hablaremos de las responsabilidades de los empleadores sobre los incidentes de acoso sexual en los lugares de trabajo, incluyendo sus responsabilidades para:

Prevenir

Prevenir la incidencia del acoso sexual en sus lugares de trabajo.

Investigar

Investigar incidentes de acoso sexual en sus lugares de trabajo.

Corregir

Corregir la incidencia del acoso sexual en sus lugares de trabajo.



Responsabilidad del empleador: Prevención

Desarrollar, implementar y comunicar periódicamente la política de acoso sexual del empleador.

Dar capacitación a gerentes y empleados sobre la prevención del acoso sexual.

Asegurar una comunicación clara sobre cómo denunciar incidentes de acoso sexual o conducta de naturaleza sexual.

Los gerentes y supervisores deben monitorear su entorno de trabajo para garantizar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual; los supervisores deben conocer la conducta bajo su supervisión.

Los gerentes y supervisores deben predicar con el ejemplo y representar una conducta adecuada: abstenerse de participar en conductas de naturaleza sexual.

Los gerentes y supervisores deben hacer una verificación del clima de acoso sexual durante todo el año: hablando el tema en una reunión del equipo o del personal, en el día de servicio o como parte de una comunicación estructurada, como los boletines de la división/unidad.



Responsabilidad del empleador - Investigación

Responder de inmediato a una denuncia de acoso sexual e iniciar una indagatoria o investigación.

Entrevistar al denunciante (víctima) y tomar medidas razonables para proteger a la víctima de represalias o sufrir más acoso sexual durante la investigación.

Entrevistar a todos los testigos pertinentes.

Entrevistar al presunto perpetrador del acoso sexual.

Documentar los resultados de la investigación y mantener el expediente como un expediente laboral.

Tomar las acciones correctivas que correspondan.



Responsabilidad del empleador - Acciones correctivas

Tomar las acciones disciplinarias correctivas apropiadas hasta e incluyendo la terminación del empleo cuando se viole la política de la organización.

En situaciones en las que la conducta en cuestión no alcanzó el nivel de acoso sexual o una violación de la política, pero es preocupante o puede considerarse un comportamiento de cortejo, considere la consejería, la capacitación y la supervisión más cercana del empleado.

Emprender acciones razonables dentro de la organización para reducir la probabilidad de futuros incidentes de acoso sexual actualizando las políticas y comunicándolas a los trabajadores; dar capacitación complementaria o personalizada sobre acoso sexual; o reestructurar el entorno de trabajo o las relaciones de dependencia.

Hacer un seguimiento con el denunciante (víctima) a intervalos regulares para garantizar que él y el lugar de trabajo permanezcan libres de acoso sexual.



Acciones correctivas, No Recomendadas


Estos cambios pueden no ser apropiados y solo deban considerarse a pedido de la victima.

Cambiar el lugar de trabajo de la victima.

Cambio en las horas de la victima.

Cambio en las funciones laborales de la victima.





¿Qué puedo hacer si experimento, presencio o me doy cuenta de una conducta sexual no bienvenida?

Si experimenta, presencia o se da cuenta de una conducta sexual no bienvenida, sepa que:

Tiene derecho a decirle a la persona que se detenga. Las personas que inician y participan deben detener el comportamiento no bienvenido después de que se lo soliciten. Si continúan con el comportamiento o toman represalias contra usted porque les solicitó que se detuvieran, se puede determinar que violaron la ley por participar en acoso sexual o represalias.

Usted tiene derecho a denunciar el acoso sexual. Varias opciones para denunciarlo están disponibles. La opción que elija puede depender de la naturaleza y la gravedad de la conducta no bienvenida de naturaleza sexual. Las personas que denuncian acoso sexual o participan en investigaciones están protegidas contra represalias.



Denunciar el acoso sexual: Varias opciones

La elección de cómo denunciar una acusación de acoso sexual es personal, y estas opciones no se excluyen mutuamente. Puede buscar una o más de las siguientes opciones para hacer su denuncia:

Denuncia del incidente a su empleador

Presente una queja ante la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago

Presentar una denuncia ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights, IDHR)

Presente una denuncia ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de los EE. UU.



Cómo denunciar el acoso sexual a un empleador

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



Su supervisor o cualquier miembro de la gerencia de su confianza. Los supervisores y los miembros de la gerencia son responsables de conocer el proceso interno de investigación y resolución de quejas del empleador. Los supervisores pueden ayudar a hacer un cambio positivo inmediato

Los oficiales de recursos humanos pueden trabajar con la gerencia para investigar y resolver quejas de acoso sexual. Se puede preferir esta opción, si el perpetrador del acoso sexual es un supervisor o gerente

Los funcionarios designados para la denuncia de acoso sexual con frecuencia son establecidos por los empleadores para recibir e investigar específicamente las quejas de acoso sexual. Consulte la política de acoso sexual de su empleador para obtener la información de contacto para denuncias específicas



Denuncia de acoso sexual a la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago (CCHR)

CCHR es la agencia de derechos civiles de la ciudad de Chicago responsable de hacer cumplir la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago, que establece que es ilegal incurrir en acoso sexual o represalias.

Los denunciantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar una denuncia en cualquier momento dentro de los 365 días después del incidente. El acto debió pasar dentro de la ciudad de Chicago.

CCHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a los empleadores que tienen más de 1 empleado

Las quejas pueden presentarse ante CCHR en persona, en línea, por email o por fax



Recursos disponibles bajo la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago

Usted tiene derecho a denunciar el acoso sexual. Varias opciones para denunciarlo están disponibles.

La opción que elija puede depender de la naturaleza y la gravedad de la conducta no bienvenida de naturaleza sexual. Las personas que denuncian acoso sexual o participan en investigaciones están protegidas contra represalias.

Después de una investigación por la CCHR, si encuentran evidencia sustancial de una violación de la ordenanza, se hará una audiencia administrativa pública (ante un oficial de audiencia)

El oficial de audiencia tomará una decisión recomendada sobre responsabilidad y reparación

La Junta de Comisionados de la CCHR puede aceptar, rechazar o modificar la decisión de responsabilidad y la acción recomendada. La decisión puede incluir:

||| Multa de \$5,000 a \$10,000 por infracción (pagada a la ciudad)

||| Recursos para el denunciante

- >> Daños (desembolso directo, angustia emocional, daños punitivos)
- >> Medidas cautelares (orden para corregir prácticas discriminatorias).
- >> Honorarios de abogado

Sanciones según otras ordenanzas

- Puede afectar la licencia comercial o de licor. (Sec. 4-4-280, Código Mun.)
- Puede afectar la elegibilidad para los contratos de la ciudad. (cap. 2-92, Código Mun.)





Denuncia de acoso sexual ante la CCHR

Chicago Commission on Human Relations

**740 N. Sedgwick, 4th Floor,
Chicago, IL 60654**

312-744-4111

cchr@cityofchicago.org

www.chicago.gov/cchr



Denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)

El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) es una agencia estatal responsable de hacer cumplir la Ley de Derechos Humanos de Illinois, la ley estatal que establece que es ilegal participar en acoso sexual o represalias.

- Los denunciantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar un cargo en cualquier momento dentro de los 300 días después del incidente.
- IDHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a los empleadores que tienen más de 1 empleado.
- Para iniciar el proceso, envíe una Hoja de información del denunciante a IDHR



Recursos disponibles bajo la Ley de Derechos Humanos de Illinois

Después de que IDHR complete su investigación, el demandante (el empleado):

- Puede interponer una demanda en un tribunal civil, o
- 2. Puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (HRC) si IDHR encuentra “pruebas sustanciales” de una violación.

- Los denunciantes que prevalecen en el HRC o el tribunal pueden recibir una orden que les dé los recursos permitidos por la Ley de Derechos Humanos de Illinois para que el denunciante esté “completo”.
- Los recursos pueden incluir: pago atrasado, pérdida de beneficios, limpieza de un expediente personal, daños, contratación, ascenso, reincorporación, pago por adelantado cuando la reincorporación no es posible y honorarios y costos de abogados.



Denuncia de acoso sexual ante el IDHR

Illinois Department of Human Rights, Chicago Office

555 W. Monroe St., 7th
Floor, Chicago, IL 60661

Para presentar un cargo o llamar a IDHR
1-800-662-3942

otros números:
312-814-6200 |
866-740-3953 (TTY)

WWW.ILLINOIS.GOV/DHR



Denuncia de acoso sexual a la EEOC de los EE. UU.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) es responsable de hacer cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la ley federal que establece que es ilegal incurrir en acoso sexual o represalias.

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



Recursos disponibles bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

- *Después de que la EEOC complete su investigación:*
- *El demandante (el empleado) puede interponer una demanda en un tribunal federal.*

2. La EEOC puede ayudar a las partes a llegar a un acuerdo mediante un proceso informal llamado “conciliación” si la EEOC encuentra “causa razonable” para creer que hubo discriminación.

- Los demandantes que prevalecen en un tribunal federal pueden recibir una orden que les dé los recursos permitidos por el Título VII para que el empleado esté “completo”.
- Los recursos pueden incluir: pago atrasado, pérdida de beneficios, limpieza de un expediente personal, daños, contratación, ascenso, reincorporación, pago por adelantado cuando la reincorporación no es posible, daños punitivos y honorarios y costos de abogados.



Denuncia de acoso sexual a la EEOC de los EE. UU.

U.S. EEOC Chicago District Office

JCK Federal Building, 230 S. Dearborn St., Chicago, IL 60604

Para presentar un cargo o

llamar 1-800-669-4000

otros números:

1-800-669-6820 (TTY for Deaf/Hard of Hearing callers only)

1-844-234-5122 (ASL Video Phone for Deaf/Hard of Hearing callers only)

WWW.EEOC.GOV



Gracias por completar la

**CAPACITACIÓN ANUAL PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL DE
2022**

Tome las siguientes medidas:

- **Imprima y firme el “Certificado de Participación” de la página siguiente.**
- 2. Devuelva el Certificado al representante de su empleador.**



**CITY OF
CHICAGO**

**CAPACITACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

**Certificado de Participación en Capacitación
para la prevención del acoso sexual**

Certifico que leí y revisé detenidamente el contenido de la Capacitación para la prevención del acoso sexual y la completé, según la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago, Código Municipal de Chicago, 6-010-040.

Información del participante en la capacitación:

Nombre en letra de molde: primer nombre, inicial del segundo nombre, apellido

(Mes y día de nacimiento)

Fecha/Lugar de la capacitación | (Nombre de la empresa/Lugar de trabajo)

(Fecha de capacitación)

Método de capacitación

Su firma

Fecha de capacitación _____