

# Capacitación Mandatoria Contra el Acoso Sexual

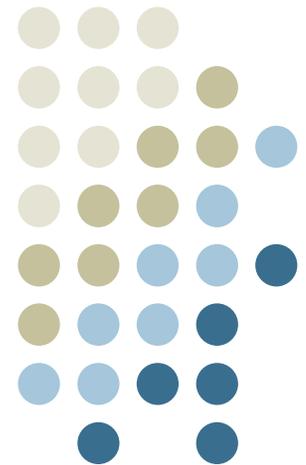
## Material de Capacitación 2022

Presentado por Carlos Arévalo, Esq.  
Labor & Employment Practice Group  
SmithAmundsen LLC

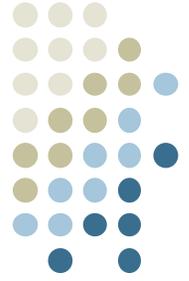
[www.salawus.com](http://www.salawus.com)

[www.laborandemploymentlawupdate.com](http://www.laborandemploymentlawupdate.com)

© 2021  
For Educational Use Only  
All Rights Reserved



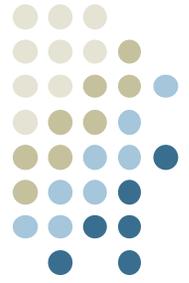
# Negante de Responsabilidad



- Al registrarse o participar en la Capacitación de Contra el Acoso Sexual del IMA, usted reconoce y acepta que el material no se interpretará como asesoramiento legal, sino que solo tiene la intención de proporcionarle a usted o su organización información relacionada con los requisitos de capacitación obligatoria de Illinois de conformidad con a la Ley de Derechos Humanos de Illinois (IHRA). La capacitación presentada no está diseñada ni para ninguna empresa única o particular. Además, la capacitación presentada no debe ser utilizada por ninguna persona que trabaje para un "Restaurante" o "Bar", como esos términos se definen en la IHRA. Al registrarse y / o participar en esta capacitación, usted y su organización acuerdan a renunciar a todos sus derechos o reclamos, y quedan indemne de cualquier pérdida o reclamo legal, el IMA, el Presentador y / o la firma de SmithAmundsen LLC, que resulta del contenido o la provisión de este material de capacitación.
- Todos los participantes, y sus respectivas organizaciones, son los únicos responsables de todas las obligaciones legales que puedan tener en virtud de la ley, incluidos, entre otros, todos los requisitos y obligaciones de capacitación, certificación y mantenimiento de registros bajo la IHRA.

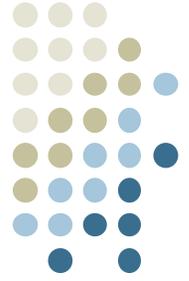
## RECORDATORIO:

### Lo que cada organización ha hecho y se esfuerza de seguir haciendo ...



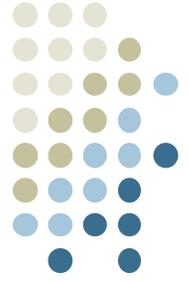
- Adoptado e implementado normas y prácticas para fomentar que el lugar de trabajo sea seguro y que los empleados puedan denunciar sus inquietudes sobre el acoso sexual (y cualquier otra forma de acoso o discriminación) sin temor a represalias, pérdida de estatus o pérdida de oportunidades promocionales.
- Asegurarse que todas las decisiones de empleo que impactan el empleo, NO serán tomadas basadas en una razón ilegítima (ej. género, raza, orientación sexual)

# Para ser claro ... Discutiremos y cubriremos:



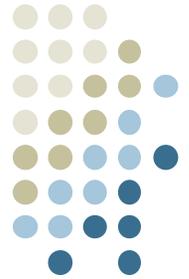
- Una explicación del acoso sexual;
- Ejemplos de conducta que constituye acoso sexual ilegal;
- Un resumen de las leyes federales y estatales relacionadas con el acoso sexual, incluidos los recursos disponibles para las víctimas de acoso sexual; y
- Un resumen de las responsabilidades de las empresas en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.

# El acoso sexual está prohibido por la ley



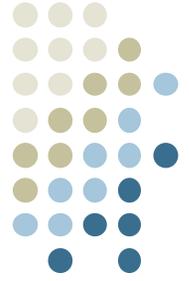
- La Ley de Derechos Humanos de Illinois establece que es una violación de los derechos civiles si "cualquier empresa, empleado, agente de empresa, agencia de empleo u organización laboral participa en acoso sexual". 775 ILCS 5 / 2-102 (D).
- La Asamblea General de Illinois considera que la tolerancia al acoso sexual tiene una influencia perjudicial en los lugares de trabajo al permitir un ambiente hostil para los empleados. También, reduce la productividad y aumenta la responsabilidad legal.
- El estado de Illinois alienta a las empresas a activamente adoptar e implementar normas de empleo para garantizar que sus lugares de trabajo permitan a los empleados denunciar sus inquietudes sobre el acoso sexual sin temor a represalias, pérdida de estatus o pérdida de oportunidades de promoción.

# Otros Objetivos y Puntos de Discusion



- Analicemos la diversidad y la interacción en el trabajo con otras personas durante el día laboral que tienen sus propios antecedentes, puntos de vista y personalidades únicos.
- Analicemos las definiciones legales de todas las formas de acoso / discriminación ilegales, y como prevenirles
- Identifiquemos el comportamiento y la conducta "riesgosa" en el trabajo, y apreciemos por qué debemos evitarla.
- Reconocemos las responsabilidades de todos con respecto a evitar, prevenir, informar, resolver y remediar el acoso o la conducta discriminatoria

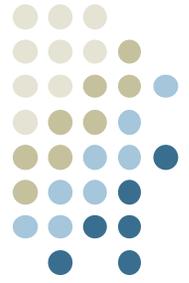
# NOTA: En IL, las empresas deben proporcionar capacitación en prevención del acoso sexual a todos los empleados



- Se requiere que cada empresa en el estado de Illinois brinde a los empleados capacitación sobre prevención del acoso sexual anualmente.
- Todos los empleados, independientemente de su estado (es decir, a corto plazo, a tiempo parcial o pasante) deben recibir capacitación.

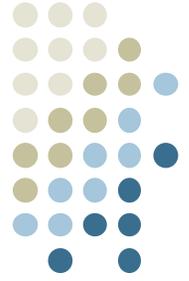
\*\*\* NOTA: Los contratistas independientes que trabajan en el sitio con los trabajadores de una empresa también deben reconocer / atestiguar que él / ella ha recibido capacitación en prevención del acoso sexual de conformidad con los mandatos de Illinois.

# Trabajamos en un mundo cada vez más diverso: diversidad en el lugar de trabajo



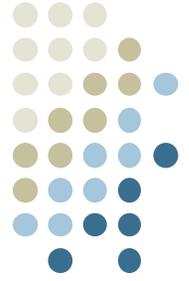
- Comprender y respetar las diferencias individuales
- Mantener una mentalidad abierta hacia otros que son diferentes a usted, **recordando que no todos ven las cosas de la misma manera que ustedes.**
- Recuerden que la diversidad es mucho más que el color de su piel, género, orientación sexual o antecedentes. La diversidad simplemente significa "diferencias" y no hay dos personas idénticas.

# Diversidad (continuación)



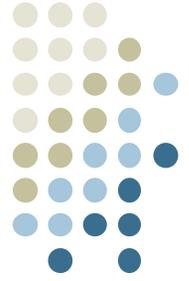
- Recuerden las muchas formas en que somos diversos: personalidad, estilo de pensamiento, religión, valores, hábitos, gustos y disgustos, educación, conocimiento, objetivos, ambiciones, nivel de energía, puntos de vista políticos, estilo de vida, orientación sexual, estatus social, puesto de trabajo, departamento de trabajo, sentido de humor, sensibilidad, creatividad, capacidad intelectual, color, género, grupo étnico, antecedentes geográficos, raza, experiencias culturales, hijos, nietos, problemas de salud, circunstancias financieras, y muchos otros factores, los cuales usualmente evolucionan y cambian con el tiempo.

## A medida que aprenda más, note los conceptos básicos de la interacción y el comportamiento en el lugar de trabajo:



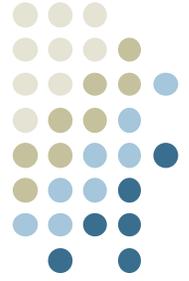
- Deben creer que todos tienen el derecho de cortesía y respeto en el lugar de trabajo.
- Recuerden que todos tienen la responsabilidad de combatir los prejuicios y la discriminación en el lugar de trabajo.
- Escuchen / observen - Descubran cómo los demás quieren y deben ser tratados en el lugar de trabajo.
- Debemos promover una cultura de inclusión.
- Recuerden, quien eres hoy es probablemente diferente de quien eras ayer en muchos aspectos: ¡todas las personas con las que trabajas pueden decir lo mismo! La gente cambia. Nuestras opiniones cambian. **“Pasarse de la raya” puede ser muy fácil, muy rápido.**

# ¿Discriminación ilegal definida por la LEY?



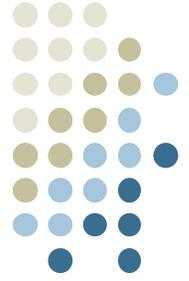
- Discriminación ilegal: Según la ley de Illinois, "discriminación ilegal" significa discriminación contra una persona debido a su persona real o percibida: raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, edad, sexo, estado civil, orden de protección, discapacidad, estado militar, orientación sexual, embarazo o descargo desfavorable del servicio militar, así como otras características que las leyes locales, estatales y federales pueden proteger.

# Acoso sexual definido bajo la LEY?



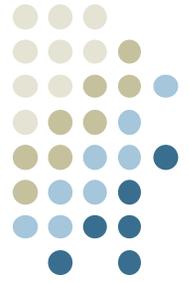
- Acoso sexual. Según la ley de Illinois, "acoso sexual" significa cualquier avance sexual que no es deseado o solicitud de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:
  - (1) la sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo,
  - (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo, o
  - (3) dicho comportamiento tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crea un ambiente de trabajo que es intimidante, hostil u ofensivo.
- Para los propósitos de esta definición, la frase "ambiente de trabajo" no se limita a una ubicación física que se le asigne a un empleado para desempeñar su trabajo.

# ¿Cuál es el estándar utilizado para determinar si hay un ambiente de trabajo ofensivo?



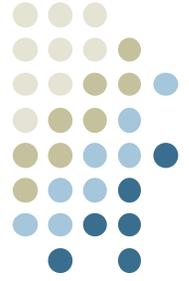
- La víctima debe estar subjetivamente (en su propia mente) y objetivamente ofendida.
  - (1) El estándar de una persona razonable se aplica para lo que es **OBJETIVAMENTE** ofensivo.
  - (2) Debe adoptar la perspectiva de la reacción de una persona razonable en un ambiente similar en circunstancias iguales o similares.

# ¿Qué es el acoso / discriminación ilegal?



- Acciones de empleo que afectan negativamente a los empleados debido a su características protegidas (REAL o PERCIBIDAS)(ej. Genero) bajo las leyes locales, estatales o federales aplicables.
- Despedir a María porque es mujer es ilegal. Despedir a María porque ella es legítimamente una trabajadora deficiente es legal.

# ¿Qué es una acción adversa de empleo? Ejemplos ...

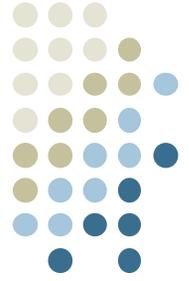


- Ser despedido
- Falta de promoción
- Reducción en rango o estado
- Cambio significativo en los beneficios
- Decisiones de compensación adversas
- Cambio significativo en los deberes laborales (que son negativos)

\*\*\*Puede tambien incluir acoso que interfiere sustancialmente con la capacidad de uno para desempeñar su trabajo o cuando se crea un ambiente de trabajo que es hostil.

**NOTA: Por supuesto, una acción laboral adversa respaldada por un "motivo comercial" LEGÍTIMO es generalmente legal.**

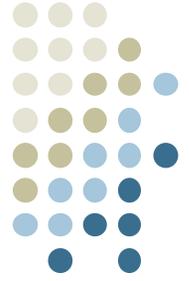
# Una forma de acoso sexual...



- Quid Pro Quo

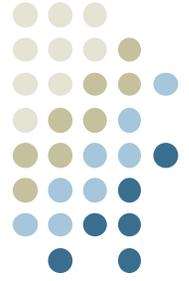
- Ocurre cuando la sumisión o el rechazo de los avances o conductas sexuales de una persona se utilizan como base para las decisiones de empleo que afectan a la persona o cuando la sumisión a dicha conducta se convierte en un término o condición de empleo.
- **Ejemplo: el "jefe" que exige sexo a un subordinado en cambio de aumento de sueldo.**
- *Esto es unico al Acoso Sexual.*

# La otra forma de acoso sexual...



- Ambiente hostil de trabajo
  - ocurre cuando una conducta sexual que es mal acogida/ o no es deseada **interfiere sin razón** con el desempeño laboral de un individuo, o crea un ambiente de trabajo que es hostil, intimidante u ofensivo a pesar de que el acoso no puede resultar en directas consecuencias laborales tangibles o económicas, es decir, la persona no puede perder el sueldo o una promoción.
  - Las empresas, supervisores, compañeros de trabajo, clientes, vendedores, proveedores, etc. pueden crear un ambiente de trabajo que es hostil ...
  - **NOTA: ¡EL ACOSO DEL AMBIENTE DE TRABAJO HOSTIL PUEDE BASADO EN OTRA CARACTERÍSTICA PROTEGIDA! (es decir, ambiente de trabajo hostil basado en la raza, religión, género, edad, orientación sexual, sean real o percibidas).**

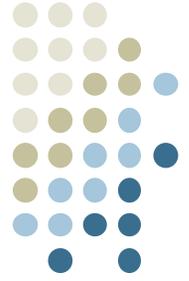
# Ambiente de trabajo hostil --- Acoso sexual



El acoso sexual en un ambiente hostil de trabajo puede incluir:

- Repetidas solicitudes de favores sexuales.
- Preguntas y vulgaridades de naturaleza sexual que son degradantes.
- Lenguaje ofensivo.
- Otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o degradante.
- Signos, caricaturas, calendarios, literatura o fotografías sexualmente ofensivas, explícitas o sexistas que se muestran a simple vista.
- Correos electrónicos y textos ofensivos y vulgares.
- Una vez más, puede sustituir otras formas de acoso aquí, por ejemplo, la raza.

# Acoso Sexual Tambien Puede Incluir



- Tocar deliberadamente, inclinarse o arrinconar a otra persona.
- Miradas o gestos sexuales o silbar a alguien.
- Burlas sexuales, bromas, comentarios o preguntas.
- Refiriéndose a otra como "niña", "trozo", "muñeca", "bebé", "cariño", "tootsie", etc.
- Agresión sexual actual o atentada.
- Convirtiendo las discusiones de trabajo en temas sexuales.
- Preguntar sobre fantasías sexuales, preferencias o historia.
- 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 chasquidos de labios.
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Masajear cuello, hombros, etc.
- Tocar a otro empleado, como su ropa, cabello o cuerpo.

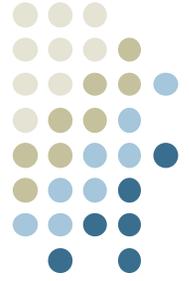
# Conducta que NO es ilegal...



- Conducta acogida y deseada
  - Citas voluntarias de almuerzo o cena;
  - Elogios apropiados;
  - Actos de cortesía;
  - Intercambio de jocosidades comunes.

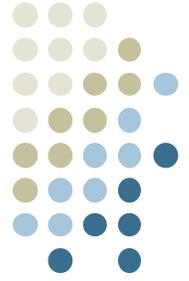
\*\*\* EL LUGAR DE TRABAJO NO ES EL TERRENO DE ENTRENAMIENTO PARA DESARROLLAR PIROPOS NOVEDOSOS

# Hablemos de ... Comportamiento que no deseado



- El comportamiento puede ser desagradable en el sentido de que la víctima no lo solicitó ni lo invitó.
- El comportamiento que es propio puede convertirse rápidamente en un comportamiento desagradable. Lo que comienza como un comportamiento propio (bromas consensuadas) puede cruzar una línea y volverse inoportuno rápidamente.
- Además, el consentimiento puede ser revocado en cualquier momento. Cuando alguien que experimenta un comportamiento de acoso ilegal dice "deja de hablarme así" o "déjame en paz" ... **debe detenerse**. El perpetrador no puede usar como defensa "Bueno, tú lo empezaste" o "Al principio estabas de acuerdo".

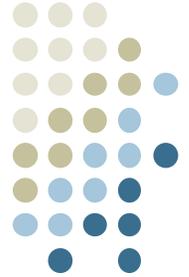
# ¿Quién puede ser acosado?



- La víctima puede ser una mujer o un hombre.
- La víctima no tiene que ser de otra raza, origen nacional, religión, etc. --- Además, todas las personas pueden ser víctimas de acoso sexual independientemente de su identidad de género o de la identidad de género del autor. Y, todas las personas pueden ser víctimas de acoso sexual independientemente de su orientación sexual o la orientación sexual del autor.
- La víctima puede ser uno que no es un empleado.
- La víctima puede ser una parte indirecta, alguien que escucha o observa conductas de acoso.

¡PUEDE SER CUALQUIERA!

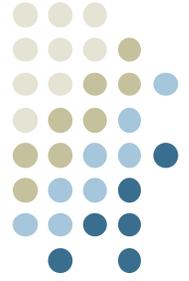
# ¿Quién puede ser el acosador?



- Supervisor directo
- Supervisor indirecto
- Subordinados
- compañeros de trabajo
- Los que no son empleados de la empresa (es decir, vendedores, proveedores, clientes, el público) \*\*\*que son previsibles

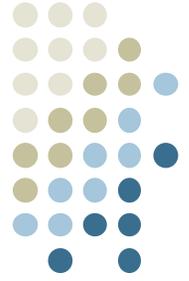
¡Cualquiera!

# Y los que no son empleados?



- El “ambiente de trabajo” de un empleado no se limita a la ubicación física donde está asignado el empleado. El “entorno de trabajo” se extiende a otros sitios de trabajo, incluidos sitios / ubicaciones de trabajo fuera de la propiedad de la empresa y en sitios móviles.
- La prohibición de que los supervisores y compañeros de trabajo no participen en acoso (incluido acoso sexual) se aplica a los que no son empleados, como clientes, vendedores y proveedores de bienes y servicios.
- Recuerden ... los que no son empleados pueden ser víctimas de acoso sexual y/o perpetradores de acoso sexual.

# Ejemplos de comportamiento arriesgado: ¡Deben evitarlos!



## ● Físico

- inclinarse sobre una persona
- abrazos
- besos
- pellizcos
- palmaditas
- Mirar lascivamente
- Gestos
- Postura
- Exposición
- romances en el lugar de trabajo
- masajear

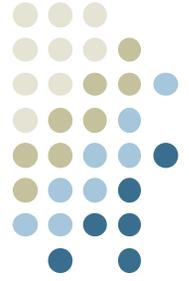
## ○ Visual

- Dibujos animados
- Documentos escritos
- Calendarios “Pin-up”
- Imágenes de computadora
- Juegos de computadora
- Posters/Carteles
- Faxes
- E-mails
- Revistas
- Facebook/Twitter

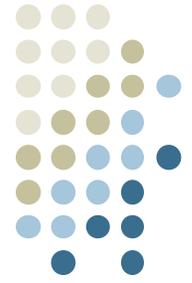
## ● Verbal

- Cuentos (reales o inventados)
- Chistes, comentarios o preguntas
- Presión de citas
- lenguaje obsceno
- Comentarios inapropiados sobre el cuerpo de una persona, religión, raza, etc.
- Nombres como miel, bebé, semental (o declaraciones más ofensivas)

# ¿Qué pasa con las redes sociales y la actividad en línea?

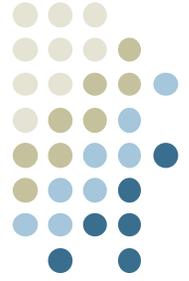


- La conducta en línea y a través de las redes sociales puede constituir acoso, *incluso cuando ocurre "fuera del reloj", "fuera del sitio" o incluso "fuera del estado"*.
- El acoso en línea incluye el uso de correo electrónico, mensajes de texto en teléfonos celulares, publicaciones en Internet, comentarios en línea, publicaciones en blogs y redes sociales (como Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube y Snapchat) para enviar comunicaciones de naturaleza sexual. Ejemplos incluyen:
  - Coqueteando y solicitar o exigir de salir a una cita o tener relaciones sexuales.
  - Enviar fotos o videos inapropiados, incluyendo material gráfico sexual.
  - Usar lenguaje sexual o comentarios, incluyendo lenguaje sexualmente ofensivo.
  - Acoso cibernético.



# Intención v. Impacto

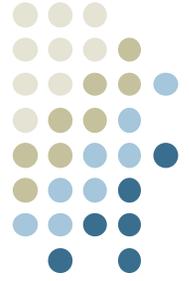
- Independientemente de la intención, el comportamiento será juzgado por su impacto.
- "No quise decir nada con eso" o "Estaba bromeando" no son defensas válidas.
- Lo que la ley considerará es el impacto que sus acciones tuvieron en la otra persona.



# ¿Qué deben hacer si han visto o se dan cuenta de conducta de acoso o conducta ofensiva?

- **¡Tiene el derecho de decirle a la persona que su comportamiento le está ofendiendo y que pare de hacerlo!**
- **Tiene el derecho de reportar el acoso sexual o conducta ofensiva.** Se puede reportarlo a su supervisor, a cualquier miembro de la gerencia, o a Recursos Humanos.

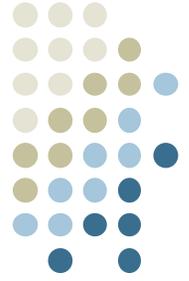
# Denunciar el acoso: varias opciones



La elección de cómo denunciar un acoso sexual (o cualquier conducta de acoso o discriminación) es personal, y estas opciones no son mutuamente excluyentes. Pueden usar una o más de las siguientes opciones de informes:

- Informe del incidente a su empresa
- Llame a la línea de ayuda sobre acoso sexual y discriminación del estado de Illinois
- Presente una acusación ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)
- Presente una acusación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.

# Las empresas deben tener normas que **ALIENTEN** los **informes internos**

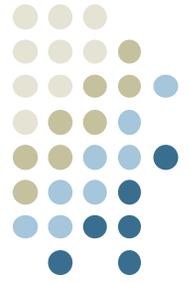


Reporte el incidente a uno o más de los siguientes representantes de la empresa:

- **Su Supervisor** o cualquier miembro de la gerencia en quien confíe. Los supervisores y los miembros de la gerencia son responsables de conocer el proceso interno de investigación y resolución de reclamos de la empresa. Los supervisores pueden ayudar a efectuar un cambio positivo inmediato.
- El personal de **Recursos Humanos** puede trabajar con la gerencia para investigar y resolver las quejas de acoso. Se puede preferir esta opción si el autor del acoso es un supervisor o gerente.
- **Los oficiales o gerentes designados para denunciar el acoso sexual** a menudo son establecidos por las empresas para recibir e investigar específicamente las quejas de acoso sexual. Consulte la norma de acoso sexual de su empresa para obtener información específica de contacto.

\*\*\* **NOTA:** A pesar que la ley no exige que se informe primero a la empresa, a menudo es la forma más efectiva de resolver los problemas.

# Llame a la línea de ayuda sobre acoso sexual y discriminación del estado de Illinois



Si usted o alguien que conoce ha experimentado o presenciado una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, puede llamar 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.

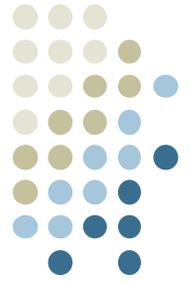
**Llamar: 1-877-236-7703**

**Visita: [www.Illinois.gov/SexualHarassment](http://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 informes y compartir información adicional relacionada con asesoramiento, asistencia legal y preguntas frecuentes.



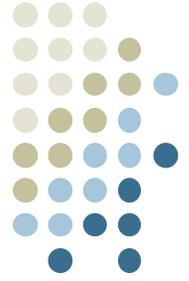
# Denunciando acoso o discriminación al Departamento de Derechos Humanos de Illinois



El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) es una agencia estatal responsable de hacer cumplir la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

- Los denunciantes (víctimas de acoso sexual o cualquier otro acoso o discriminación ilegal) pueden presentar una acusación en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al (los) incidente (s).
- IDHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a las empresas que tienen 1 o más empleados.

# La información de contacto del IDHR



Para presentar una acusación, llame al IDHR o visítelos en línea:

**1-800-662-3942 | [www.ILLINOIS.GOV/DHR](http://www.ILLINOIS.GOV/DHR)**

## Oficinas de IDHR:

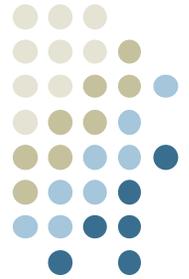
**Chicago Oficina:** 312-814-6200 | 866-740-3953 (TTY), 100 W Randolph St, Suite 10-100, Chicago, IL 60601

**Springfield Oficina:** 217-785- 5100 | 866-740-3953 (TTY), 535 W.Jefferson, primer piso, unidad de admisión, Springfield, IL 62702

**Marion Oficina:** 618-993-7463 | 217-740-3953 (TTY), 2309 W Main St, Marion, IL 62959



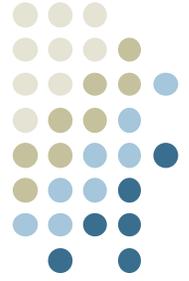
# Remedios disponibles bajo la Ley de derechos humanos de Illinois



- Después de que IDHR completa su investigación, el demandante (el empleado):
  1. Puede presentar una demanda en un tribunal civil, o
  2. Puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (HRC) si IDHR encuentra "evidencia sustancial" de una violación.
- Los reclamantes que finalmente prevalecen en la Comisión de Derechos Humanos o en la Corte pueden recibir una **orden que otorga remedios** permitidos por la Ley de Derechos Humanos de Illinois para hacer que el demandante sea hecho "íntegro".
- **Los remedios** pueden incluir: pago atrasado, pérdida de beneficios, revisión del archivo de personal, daños, contratación, promoción, reinstalación a su puesto, pago anticipado donde no es posible la reinstalación, y los honorarios y costos del abogado.

**NOTA: Las víctimas tienen el deber afirmativo de probar daños, así como de mitigar pérdidas y daños.**

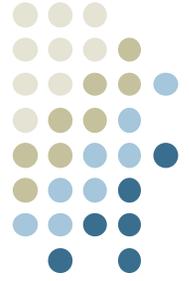
# Reporte de acoso o discriminación a la EEOC



La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) es responsable de hacer cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la ley federal que hace que sea ilegal participar en acoso sexual o represalias y otras formas de discriminación.

- Los denunciantes (víctimas de acoso sexual o cualquier otro acoso o discriminación ilegal) pueden presentar una acusación en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al (los) incidente (s).
- La EEOC tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a las empresas que tienen 15 o más empleados.

# La información de contacto de la EEOC



Para presentar un cargo, llame o visite en línea:

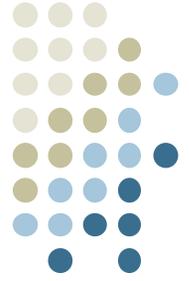
**1-800-669-4000** | [www.EEOC.GOV](http://www.EEOC.GOV)

1-800-669-6820 (TTY solo para personas sordas / con problemas de audición) 1-844-234-5122 (Teléfono de video ASL solo para personas sordas / con problemas de audición)

## Oficinas EEOC de EE. UU. que prestan servicios en Illinois

- **Oficina del distrito de Chicago.** Edificio Federal JCK, 230 S. Dearborn St., Chicago, IL 60604
- **Oficina de distrito de St. Louis.** Edificio Federal Robert A. Young, 1222 Spruce St., Rm. 8.100, St. Louis, MO 63103

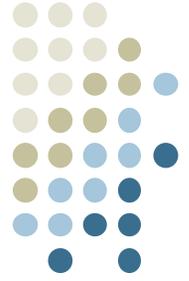
# Remedios disponibles bajo el Título VII



- **Después de que EEOC complete su investigación:**
  1. El demandante (el empleado) puede presentar una demanda en un tribunal federal.
  2. La EEOC puede ayudar a las partes a llegar a un acuerdo a través de un proceso informal llamado "conciliación" si la EEOC encuentra una "causa razonable" para creer que ocurrió la discriminación.
- Los reclamantes que prevalecen en la corte federal pueden recibir una **orden que otorga remedios** permitidos por el Título VII para hacer que el empleado sea "íntegro".
- **Los remedios pueden** incluir: pago atrasado, beneficios perdidos, revisión del archivo personal, daños, contratación, promoción, reinstalación a su puesto, pago por adelantado donde no es posible la reinstalación, daños punitivos y honorarios y costos de abogados.

**NOTA: Las víctimas tienen el deber afirmativo de probar daños, así como de mitigar pérdidas y daños. Además, los daños compensatorios y punitivos (si los hay) están sujetos a límites.**

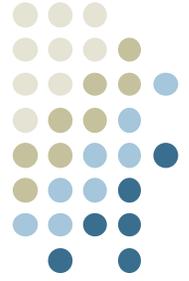
# Responsabilidad de la empresa por acoso sexual según la ley de IL



Las empresas son responsables del acoso sexual de dos maneras:

- **Acoso de Gerente / Supervisor.** Las empresas son estrictamente responsables por el acoso sexual perpetrado por sus miembros de la administración, independientemente de si la empresa sabía del acoso.
- **Acoso de compañeros/los que no son empleados.** Las empresas serán responsables del acoso sexual perpetrado por un empleado (compañero de trabajo) o de los que no son empleados (vendedores) solo si la empresa sabía o razonablemente debería haber sabido del acoso y no tomó las medidas correctivas oportunas.

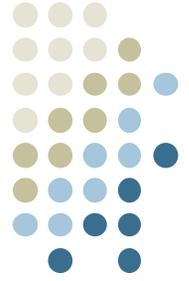
# Responsabilidades de la Gerencia



- Los miembros de la "Gerencia" son los ojos y oídos de la empresa ---
- La "Gerencia" deben estar al tanto de lo que sucede en sus departamentos y con sus trabajadores --- la ley asume que la Gerencia sabe lo que ocurre!!!

\*\*\*Es fundamental que los líderes, supervisores y gerentes comuniquen TODOS los problemas / disputas en el lugar de trabajo de manera que la empresa pueda reaccionar y responder de manera proactiva y resolver los problemas / disputas de manera oportuna.

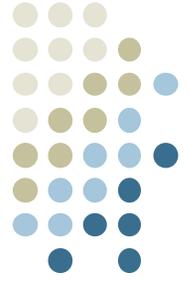
# Responsabilidades de la empresa: prevenir, investigar y corregir incidentes de acoso o discriminación



Las empresas deben:

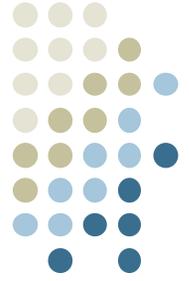
- **Prevenir** el acoso sexual (y todas las formas de acoso ilegal) en sus lugares de trabajo;
- **Investigar** cualquier incidente de acoso sexual (o cualquier otra forma de acoso ilegal) en sus lugares de trabajo; y
- **Corregir** cualquier incidencia de acoso sexual (o cualquier otra forma de acoso ilegal) en sus lugares de trabajo.

# Responsabilidad de la empresa - Prevención



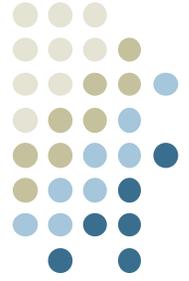
1. Desarrollar, implementar y comunicar regularmente la norma de acoso sexual de la empresa (y todas las formas de acoso ilegal / discriminación).
2. Brindar capacitación sobre prevención del acoso.
3. Asegurar una comunicación clara sobre cómo denunciar incidentes de acoso sexual o conducta de naturaleza sexual (y todas las formas de acoso o discriminación).
4. Los gerentes y supervisores deben monitorear su entorno de trabajo para garantizar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual (o cualquier otra forma de acoso); los supervisores deben conocer la conducta bajo su supervisión.
5. Los gerentes y supervisores deben liderar con el ejemplo y modelar una conducta apropiada, es decir, abstenerse de participar en una conducta de naturaleza sexual.
6. Los gerentes y supervisores deben realizar un "control climático" de manera regular: conocer el "pulso" de sus trabajadores y enfrentar comportamientos riesgosos e inapropiados en tiempo actual.

# Responsabilidad de la empresa - **Investigar**



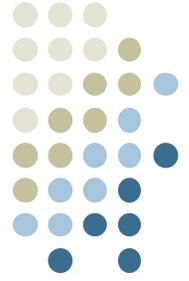
1. Responda inmediatamente a una queja de acoso sexual (o cualquier otra forma de acoso) e inicie una investigación.
2. Entreviste al demandante (víctima) y tome medidas razonables para proteger a la víctima contra represalias o de sufrir más acoso sexual (o cualquier otra forma de acoso) durante la investigación.
3. Entreviste a todos los testigos relevantes.
4. Entreviste al presunto autor del acoso sexual (o cualquier otra forma de acoso).
5. Documente los resultados de la investigación y mantenga el archivo como un registro de empleo.
6. Tomar medidas correctivas según corresponda.

# Responsabilidad de la empresa - Medidas correctivas



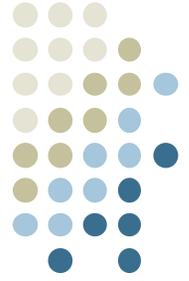
1. Tomar las medidas disciplinarias correctivas apropiadas incluyendo la terminación del empleo donde se haya violado la norma de la organización.
2. En situaciones donde la conducta en cuestión no se elevó al nivel de acoso sexual ilegal (o cualquier otra forma de acoso ilegal) o una violación de la norma, pero no obstante es preocupante, considere la consejería, capacitación y estrecha supervisión del empleado.
3. Tomar medidas razonables dentro de la organización para reducir la probabilidad de futuros incidentes de acoso sexual (o cualquier otra forma de acoso) actualizando las normas y comunicándolas a la fuerza laboral; proporcionar capacitación complementaria o personalizada; o reestructurar el ambiente de trabajo o jerarquía de informes.
4. Haga un seguimiento con el demandante (víctima) a intervalos regulares para asegurarse de que ellos y el lugar de trabajo permanezcan libres de acoso sexual o cualquier otra forma de acoso o represalias.
5. Asegúrese de que el comportamiento o conducta de queja no continúe en el futuro.

# La clave para evitar el acoso o la conducta discriminatoria



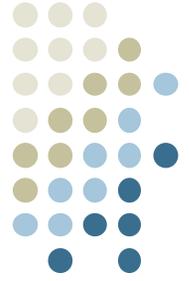
- Sea consciente de cómo su conducta afecta a las personas con las que trabaja. **Si es incomoda a alguien, no lo hagas.**
- Regla de oro: ¡Si no lo dijera o lo hiciera delante de su cónyuge, alguien importante o un miembro de su familia NO lo haga!

# Preocupaciones de represalia



- **La empresa no debe disciplinar a un empleado ni discriminar contra una persona por participar en una "actividad protegida".**
  - **La actividad protegida incluye:**
    - **Acusar a un empleado de, por ejemplo, acoso sexual o discriminación de cualquier tipo.**
    - **Apoyar la queja de un compañero de acoso o discriminación.**
    - **Participar en una investigación de discriminación o acoso.**
- Si tiene una queja de buena fe, está legalmente protegido de todas las formas de represalia.
- Si presenta quejas intencionalmente falsas o quejas frívolas, o proporciona declaraciones falsas sabiendo que son falsas en una investigación, NO estará protegido.

# ¿Qué puede constituir represalia?

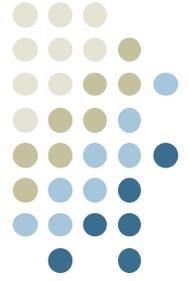


**Actividad de empleo adversa:** cualquier acción que sea razonablemente probable que desalenta a un empleado de participar en una actividad protegida e incluye, pero no se limita a:

- Ser despedido sin razón comercial legítima.
- Reducción de rango o estado sin motivo comercial legítimo.
- Suspensión sin motivo comercial legítimo.
- Denegación de promoción o beneficios laborales sin motivo comercial legítimo.
- Acoso.
- Actos de sabotaje.
- Amenazas.
- Reprimendas sin motivo comercial legítimo.
- Evaluación negativa sin fundamento.

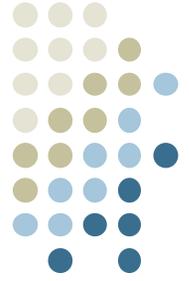
# EN CONCLUSIÓN:

## Algo par reflexionar...



- A pesar de que la ley define el acoso y la discriminación y que las normas pueden ser complejas, la realidad es que las empresas se esfuerzan para crear e implementar normas y prácticas que estén más en línea con el trato profesional, justo, respetuoso y cortés de todas las personas con las que interactuamos diariamente.

# CERTIFICACIÓN



Certifico que he leído y revisado cuidadosamente el contenido de este material de capacitación y que he completado la Capacitación de Prevención del Acoso Sexual 2022 en conformidad con la Ley de Derechos Humanos de Illinois, 775 ILCS 5 / 2-109.

## Información del participante:

\_\_\_\_\_  
(Nombre impreso: nombre, inicial del segundo nombre, Apellido)

\_\_\_\_\_  
(firma)

## Fecha de entrenamiento / Lugar:

\_\_\_\_\_  
(IMA en línea / Grabación)

\_\_\_\_\_  
(Fecha de entrenamiento)

**\*\*\* Proporcione una copia ejecutada al representante designado de su empresa**

**\*\*\* Copia para incluir en el archivo de personal del empleado**

