

Introducción

[*Employer Name*] asume el compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación laboral. Todos los empleados están obligados a trabajar de tal manera que se evite el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta política es un componente del compromiso de [*Employer Name's*] con un ambiente de trabajo libre de discriminación. El acoso sexual es ilegal¹ y todos los empleados tienen el derecho legal a un lugar de trabajo libre de acoso sexual, y se alienta a los empleados a reportar el acoso sexual presentando una queja interna ante [*Employer Name*]. Los empleados también pueden presentar una queja ante una agencia gubernamental o en un tribunal, con base en las leyes federales, estatales o locales contra la discriminación.

Política:

1. La política de [*Employer Name's*] se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, practicantes remunerados o no, contratistas y personas que realicen negocios, sin importar su situación migratoria, con [*Employer Name*]. En el resto de este documento, el término "empleados" se refiere a este grupo colectivo.
2. El acoso sexual no será tolerado. Todo empleado o persona cubierta por esta póliza que participe en acoso sexual o represalias será objeto de medidas correctivas y/o disciplinarias (por ejemplo, consejería, suspensión, despido).
3. Prohibición de represalias: Ninguna de las personas cubiertas por esta política será objeto de acciones negativas debido a que el empleado reporta un incidente de acoso sexual, proporciona información o ayuda de otra manera en cualquier investigación de una queja por acoso sexual. [*Employer Name*] no tolerará este tipo de represalias en contra de alguien que, de buena fe, reporta o proporciona información sobre sospechas de acoso sexual. Cualquier empleado de [*Employer Name*] que tome represalias en contra de alguien que participe en una investigación de acoso sexual será objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido. Todos los empleados, practicantes remunerados o no, o personas que no sean empleados² que trabajen en el lugar de trabajo y que crean que han sido víctimas de represalias deben informar a un supervisor, gerente, o a [*name of appropriate person*]. Todos los empleados, practicantes remunerados o no, o personas que no sean empleados que crean

¹ Si bien esta política se refiere explícitamente al acoso sexual, se prohíben el acoso y la discriminación en contra de personas de todas las clases protegidas. En el Estado de New York, estas clases incluyen edad, raza, credo, color de piel, nacionalidad, orientación sexual, situación militar, sexo, discapacidad, estado civil, situación de víctima de violencia doméstica, identidad o expresión de género, situación familiar, características genéticas que causen una predisposición y antecedentes penales.

² Una persona que no es un empleado es alguien que es (o que está empleado por) un contratista, subcontratista, proveedor, consultor o alguien que presta servicios en el lugar de trabajo. Las personas que no son empleadas y que están protegidas incluyen a las personas comúnmente conocidas como contratistas independientes, trabajadores por proyecto y trabajadores temporales. También incluyen a las personas que prestan servicios de reparación de equipos, limpieza o cualquier otro servicio prestado en los términos de un contrato con el empleador.

que han sido víctimas de represalias también pueden solicitar reparaciones en otros foros disponibles, como se explica más adelante en la sección de Protecciones legales.

4. El acoso sexual es ofensivo, es una infracción a nuestras políticas, es ilegal y puede generar responsabilidades civiles para **[Employer Name]** por daños a los objetos del acoso sexual. Los acosadores también pueden tener una responsabilidad en lo individual. Los empleados de todos los niveles que participen en acoso sexual, incluyendo a los gerentes o supervisores que cometan acoso sexual o que permitan que continúe, serán sancionados por mala conducta.
5. **[Employer Name]** conducirá una investigación pronta y minuciosa que garantice el debido proceso para todas las partes siempre que la gerencia reciba una queja por acoso sexual o se entere de otra manera de que ocurre acoso sexual. **[Employer Name]** mantendrá la investigación confidencial en la medida de lo posible. Se tomarán medidas correctivas efectivas siempre que se descubra que ha ocurrido acoso sexual. Todos los empleados, incluyendo a gerentes y supervisores, están obligados a cooperar con las investigaciones internas de acoso sexual.
6. Se alienta a todos los empleados a reportar todos los casos de acoso sexual y las conductas que infrinjan esta política. **[Employer Name]** proporcionará a todos los empleados un formulario de queja para que reporten acoso sexual y presenten quejas.
7. Los gerentes y supervisores están **obligados** a reportar todas las quejas que reciban y todo el acoso que observen o del que se enteren, a **[person or office designated]**.
8. Esta política se aplica a todos los empleados, practicantes remunerados o no, y a las personas que no son empleados, como contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores y cualquier otra persona que preste servicios en el lugar de trabajo, y todos deben cumplir y hacer cumplir esta política. Esta política debe ser proporcionada a todos los empleados y debe publicarse de manera prominente en todos los lugares de trabajo en la medida de lo posible (por ejemplo, en una oficina principal y no en lugares de trabajo externos) y debe entregarse a los empleados cuando son contratados.

¿Qué es "acoso sexual"?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y está prohibido por las leyes federales, estatales y, en algunos casos, locales. El acoso sexual incluye el acoso debido al sexo, la orientación sexual, el sexo autoidentificado o percibido, la expresión de género, la identidad de género y la situación de ser transgénero.

El acoso sexual es ilegal cuando somete a una persona a términos, condiciones o privilegios laborales inferiores. El acoso no necesita ser severo o generalizado para ser ilegal, y puede ser cualquier conducta acosadora que constituya algo más que desprecios mínimos o molestias triviales. El acoso sexual incluye conductas indeseadas que sean de naturaleza sexual o que se dirijan a una persona debido a su sexo, cuando:

- Dicha conducta tenga el objetivo o efecto de interferir de manera injustificada con el rendimiento laboral de una persona o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo, incluso si la persona denunciante no es el objetivo al que se dirige el acoso sexual;
- Dicha conducta sea, explícita o implícitamente, se convierte en término o condición de empleo; o
- El sometimiento a dicha conducta, o el rechazo de la misma, se use como fundamento para decisiones laborales que afecten el empleo de una persona.

Un ambiente de trabajo hostil con acoso sexual incluye, pero no se limita a palabras, signos, chistes, bromas, intimidación o violencia física que sean de naturaleza sexual o que sean dirigidos a una persona debido a su sexo. El acoso sexual también consiste de cualquier propuesta verbal o física indeseada, declaraciones denigrantes sexualmente explícitas o comentarios sexualmente discriminatorios hechos por alguien que sean ofensivos u objetables para el destinatario, que le causen incomodidad o humillación al destinatario, que interfieran con el desempeño laboral del destinatario.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona con autoridad trata de intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Estos pueden incluir la contratación, ascensos, la permanencia en el empleo y cualquier otro término, condición o privilegio del empleo. Esto también se conoce como acoso "quid pro quo".

Todo empleado que se sienta acosado debe reportarlo para que la infracción a la política pueda corregirse con rapidez. Todas las conductas de acoso, incluso un sólo incidente, pueden ser abordadas mediante esta política.

Ejemplos de acoso sexual

Los siguientes son algunos de los tipos de actos que pueden ser acoso sexual ilegal y que están estrictamente prohibidos:

- Actos físicos de naturaleza sexual, tales como:
 - Tocar, pellizcar, dar palmaditas, besar, abrazar, agarrar, frotarse contra el cuerpo de otro empleado o empujar con el dedo el cuerpo de otro empleado;
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones.
- Propuestas o sugerencias sexuales indeseadas, tales como:
 - Peticiones de favores sexuales acompañadas por amenazas implícitas o explícitas sobre la evaluación de desempeño de la víctima, un ascenso, u otros beneficios o perjuicios laborales;
 - Presiones sutiles u obvias para realizar actividades sexuales indeseadas.
- Gestos, ruidos, comentarios, chistes y observaciones sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona que creen un ambiente laboral hostil.

- Los estereotipos sexuales ocurren cuando las conductas o los rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque no se ajustan a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben comportarse o qué aspecto deben tener las personas de un sexo en particular.
- Carteles o publicaciones sexuales o discriminatorios en cualquier parte del lugar de trabajo, tales como:
 - La colocación de imágenes, carteles, calendarios, grafiti, objetos, material promocional, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente denigrantes o pornográficos. Esto incluye dichos materiales sexuales en computadoras o teléfonos celulares en el lugar de trabajo, así como compartir dichos materiales en el lugar de trabajo.
- Actos hostiles emprendidos en contra de una persona debido a su sexo, orientación sexual, identidad de género y situación de ser transgénero, tales como:
 - Interferir con la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de otra persona, destruirlos o dañarlos, o interferir de otra manera con la capacidad de la persona para desempeñar su trabajo;
 - Sabotear el trabajo de una persona;
 - Hostigar, gritar, insultar.

¿Quiénes pueden ser objetivos del acoso sexual?

El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier tipo de personas, sin importar su sexo o género. Las leyes de New York protegen a los empleados, los practicantes remunerados o no, y las personas que no sean empleados, incluyendo a contratistas independientes y a los empleados de compañías contratadas para prestar servicios en el lugar de trabajo. El acosador puede ser un superior, un subordinado, un compañero de trabajo o cualquier persona en el lugar de trabajo, incluyendo a un contratista independiente, trabajador por contrato, proveedor, cliente o visitante.

¿En dónde puede ocurrir el acoso sexual?

El acoso sexual ilegal no se limita al lugar de trabajo físico. Puede ocurrir mientras los empleados viajan por negocios, o en eventos o fiestas patrocinados por el empleador. Las llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos y publicaciones en redes sociales pueden constituir acoso ilegal en el lugar de trabajo, incluso si ocurren fuera de las instalaciones del lugar de trabajo, en dispositivos personales o fuera del horario laboral.

Represalias

Una represalia ilegal puede ser cualquier acto que podría desalentar a un trabajador de alzar la voz para hacer o respaldar una acusación de acoso sexual. Las acciones negativas no tienen que relacionarse con el trabajo ni ocurrir en el lugar de trabajo para constituir represalias ilegales (por ejemplo, amenazas de violencia física fuera del horario laboral).

Dichas represalias están prohibidas por las leyes federales, estatales y, en algunos casos, locales. La Ley de Derechos Humanos del Estado de New York protege a todas las personas que hayan participado en una "actividad protegida". Una actividad protegida ocurre cuando una persona:

- ha presentado una queja por acoso sexual, ya sea de manera interna o ante una agencia contra la discriminación;
- ha testificado en un procedimiento que involucra acoso sexual en los términos de la Ley de Derechos Humanos o de otra ley contra la discriminación.
- se ha opuesto al acoso sexual al hacer una queja verbal o informal ante la gerencia, o simplemente al informar a un supervisor o gerente del acoso;
- ha informado que otro empleado ha sufrido acoso sexual; o
- ha animado a un compañero de trabajo a reportar el acoso.

Incluso si el presunto acoso resulta no constituir una violación de la ley, la persona está protegida contra represalias si creía de buena fe que las prácticas eran ilegales. Sin embargo, la disposición sobre represalias no tiene la intención de proteger a personas que hagan intencionalmente acusaciones falsas de acoso.

Cómo reportar el acoso sexual

La prevención del acoso sexual es responsabilidad de todos. [Employer Name] no puede prevenir ni remediar el acoso sexual a menos que esté enterado de él. Se insta a todos los empleados, practicantes remunerados o no, y personas que no sean empleados que hayan sido objeto de conductas que constituyen acoso sexual a que reporten dichas conductas a un supervisor, gerente o [person or office designated]. Todas las personas que presencien o se enteren de posibles casos de acoso sexual deben reportar dichas conductas a un supervisor, gerente o a [person or office designated].

Los reportes de acoso sexual pueden hacerse de manera verbal o escrita. Se adjunta a esta política un formulario para la presentación de una queja por escrito, y se alienta a todos los empleados a utilizarlo. Los empleados que reporten acoso sexual en nombre de otros empleados deben usar el formulario de queja y señalar que lo hacen en nombre de otro empleado.

Los empleados, practicantes remunerados o no, o personas que no sean empleados que crean que han sido víctimas de acoso sexual también pueden solicitar reparaciones en otros foros disponibles, como se explica más adelante en la sección de Protecciones legales.

Responsabilidades de los supervisores

Todos los supervisores y gerentes que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso sexual, que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por

cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, **están obligados** a reportar sus sospechas de acoso sexual a **[person or office designated]**.

Además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, los supervisores y gerentes estarán sujetos a medidas disciplinarias por no informar sospechas de acoso sexual, o por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

Los supervisores y gerentes también estarán sujetos a medidas disciplinarias por tomar cualquier medida de represalia.

Quejas e investigaciones de acoso sexual

Todas las quejas e información sobre el acoso sexual serán investigadas, sin importar si fue reportada de manera verbal o escrita. Las investigaciones se realizarán de manera oportuna y se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible.

Las investigaciones de todas las quejas, información y conocimientos de sospechas de acoso sexual serán oportunas y minuciosas, se iniciarán de inmediato y se completarán lo antes posible. La investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible. Todas las personas involucradas, incluyendo a los reclamantes, testigos y presuntos acosadores, recibirán el debido proceso que se describe a continuación, con el fin de proteger su derecho a una investigación justa e imparcial.

Todo empleado puede ser requerido a cooperar, cuando sea necesario, en una investigación de acoso sexual. **[Employer Name]** no tolerará las represalias contra empleados que presenten quejas, que respalden la queja de alguien más, o que participen en una investigación de una infracción a esta política.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, las investigaciones deben realizarse siguiendo estos pasos:

- Tras recibir la queja, **[person or office designated]** realizará una revisión inmediata de los alegatos, y tomará las medidas temporales que sean apropiadas (por ejemplo, indicar al acusado que no debe comunicarse con el reclamante), cuando sea necesario. Si la queja es verbal, alentar a la persona a llenar el formulario de queja por escrito. En caso de que se niegue, preparar un formulario de queja basado en el reporte verbal.
- Si hay documentos, correos electrónicos o registros telefónicos que sean pertinentes a la investigación, tomar las medidas necesarias para obtenerlos y preservarlos.
- Solicitar y analizar todos los documentos relevantes, incluyendo todas las comunicaciones electrónicas.
- Entrevistar a todas las partes involucradas, incluyendo a los testigos pertinentes;
- Crear documentación escrita de la investigación (como una carta, memorando o correo electrónico) que contenga lo siguiente:
 - Una lista de los documentos analizados, junto con un resumen detallado de los documentos pertinentes;

- Una lista de los nombres de las personas entrevistadas, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - Un cronograma de los sucesos;
 - Un resumen de incidentes previos relevantes, reportados o no; y
 - Los fundamentos de la decisión y resolución definitiva de la queja, junto con las medidas correctivas.
- Mantener la documentación escrita y los documentos relacionados en un lugar seguro y confidencial.
 - Notificar de manera expedita a la persona que reportó y a la(s) persona(s) sobre las que se presentó la queja de la determinación definitiva, e implementar todas las acciones correctivas identificadas en el documento escrito.
 - Informar a la persona que reportó sobre su derecho a presentar una queja o acusación externa, como se explica a continuación.

Protecciones legales y remedios externos

El acoso sexual no sólo está prohibido por [Employer Name] sino que también lo prohíben las leyes estatales, federales y, cuando existan, locales.

Además del proceso interno en [Employer Name], los empleados también pueden decidir buscar remedios legales ante los siguientes organismos gubernamentales. Si bien no es necesario contratar a un abogado privado para presentar una queja ante una agencia gubernamental, puede solicitar asesoría legal de un abogado.

Además de las descritas a continuación, los empleados en ciertas industrias pueden tener protecciones legales adicionales.

Ley Estatal de Derechos Humanos (HRL)

Ley Estatal de Derechos Humanos (por sus siglas en inglés, HRL), codificada como la Ley Ejecutiva de N.Y., art. 15, § 290 et seq., se aplica a todos los empleados en el Estado de New York en lo referente al acoso sexual, y protege a los empleados, practicantes remunerados o no y personas que no sean empleados, sin importar su situación migratoria. Puede presentar una denuncia por violación de la Ley de Derechos Humanos ante la División de Derechos Humanos (por sus siglas en inglés, "DHR") o ante la Corte Suprema del Estado de New York.

Puede presentar una denuncia ante la DHR en cualquier momento **antes de que transcurra un año (tres años a partir del 12 de agosto de 2020)** del acoso. Si una persona no presentó una denuncia ante la DHR, puede demandar directamente en los tribunales estatales por violaciones a la Ley de Derechos Humanos **antes de que transcurran tres años** del presunto acoso sexual. Una persona no puede denunciar ante la DHR si ya ha presentado una demanda de acuerdo con la Ley de Derechos Humanos ante un tribunal estatal.

Presentar una queja interna con **[Employer Name]** no amplía su plazo para presentar su denuncia ante la DHR o en un tribunal. El plazo de uno o tres años se cuenta desde la fecha del incidente más reciente de acoso.

No necesita un abogado para presentar una queja ante la DHR, y hacerlo no tiene ningún costo.

La DHR investigará su queja y determinará si existe causa probable para creer que ocurrió acoso sexual. Las causas probables se presentan en una audiencia pública ante un juez administrativo. Si se determina que existió acoso sexual después de una audiencia, la DHR tiene facultades para ordenar reparaciones, que varían, pero pueden incluir ordenar a su empleador que actúe para detener el acoso, o que repare el daño causado, lo que incluye el pago de una indemnización monetaria, honorarios de abogados y multas civiles.

La información de contacto de la oficina principal de la DHR es: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. Puede llamar al (718) 741-8400 o visitar: www.dhr.ny.gov.

Comuníquese con la DHR al (888) 392-3644 o visite dhr.ny.gov/complaint para obtener más información sobre cómo presentar una queja. El sitio web tiene un formulario de queja que puede descargar, llenar, notarizar y enviar por correo a la DHR. El sitio de internet también contiene la información de contacto de las oficinas regionales de la DHR en todo el Estado de New York.

Ley de Derechos Civiles de 1964

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (por sus siglas en inglés, "EEOC") hace cumplir las leyes contra la discriminación, incluyendo el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 (codificada como 42 U.S.C. § 2000e et seq.). Una persona puede presentar una denuncia ante la EEOC en cualquier momento dentro de un plazo de 300 días del acoso. Presentar una denuncia ante la EEOC no tiene costo alguno. La EEOC investigará la denuncia y determinará si existe causa razonable para creer que ha ocurrido discriminación, en cuyo caso la EEOC expedirá una carta de "Derecho a demandar" que permite que la persona presente una demanda en un tribunal federal.

La EEOC no celebra audiencias ni ordena reparaciones, pero puede tomar otras medidas, incluyendo litigar casos en tribunales federales en nombre de los demandantes. Los tribunales federales pueden ordenar reparaciones si se determina que existió discriminación. En general, los empleadores privados deben tener al menos 15 empleados para estar bajo la jurisdicción de la EEOC.

Un empleado que alegue discriminación laboral puede presentar una "Acusación de discriminación". La EEOC tiene oficinas de distrito, área y locales en las que pueden presentarse denuncias. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio de internet en www.eeoc.gov o por correo electrónico a info@eeoc.gov.

Si una persona presentó una queja administrativa ante la DHR, esta presentará la queja ante la EEOC con el fin de preservar el derecho para acudir a un tribunal federal.

Protecciones locales

Muchas localidades aplican leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación. La persona debe comunicarse con el condado, la ciudad o el municipio en el que vive para averiguar si tienen leyes en este sentido. Por ejemplo, los empleados que trabajan en la Ciudad de New York pueden presentar quejas por acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de New York. Comuníquese con su oficina principal de la División del Cumplimiento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos a: Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 22 Reade Street, 1st Floor, New York, New York; llame al 311 o (212) 306-7450; o visite www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Llame al Departamento de Policía de su localidad

Si el acoso involucra contacto físico indeseado, encierro físico forzado o actos sexuales forzados, podría constituir un delito. Llame al Departamento de Policía de su localidad.