

Política Contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual de [NOMBRE DE LA EMPRESA]

[Nota: Este ejemplo de política contra el hostigamiento y acoso sexual es un modelo para empleadores que desean implementar o revisar su política contra el hostigamiento y acoso sexual. Este ejemplo de política está dividido en seis tópicos con una explicación antes de cada sección. Si usa este modelo, los seis tópicos están diseñados para poder ser incorporados en una sola política contra el acoso. Es importante tener en mente que aunque este modelo de política solamente cubre un tipo de acoso ilegal, puede ser adaptado para cubrir el acoso basado en cualquier clase protegida.]

Declaración de la Política

[Nombre de la Empresa] se compromete a mantener un ambiente respetuoso y seguro. Esta política se aplica a los empleados exentos y no exentos, solicitantes, gerentes, encargados, ejecutivos, miembros de la junta directiva, propietarios, voluntarios y pasantes (remunerados o no), contratistas, vendedores, clientes y todas las personas quienes llevan a cabo negocios con [Nombre de la Empresa]. Esta política se aplica a todas las personas independientemente de su estatus migratorio. Nadie acosará ilegalmente a otra persona por motivo de su raza, creencia, religión, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad mental o física, edad, estado civil, militares dados de alta con honores o con estatus de veterano, u otra clase protegida u actividad conforme con las leyes aplicables.

.....

[Nota: Las normas culturales y las experiencias personales aportan a esta área de la ley donde los empleados traen sus diversas experiencias y expectativas al lugar de trabajo. Por lo tanto, es importante establecer un punto de referencia sobre que puede calificarse como hostigamiento y acoso sexual.]

Definición de Hostigamiento y Acoso Sexual

El hostigamiento y acoso sexual no será tolerado en [NOMBRE DE LA EMPRESA]. El hostigamiento y acoso sexual se define como un quid pro quo (en latín “algo a cambio de algo”) o un entorno de trabajo hostil. Quid pro quo puede ser una solicitud para un favor sexual en cambio de un beneficio real o prometido, o una amenaza explícita o implícita de que el rechazo de la proposición sexual resultaría en una acción adversa. Ejemplos de una acción adversa pueden incluir pero no se limitan a: despido laboral, descenso, negar un ascenso, añadir o eliminar responsabilidades de trabajo, rechazo de un pedido de ausencia, reducción de horas programadas, excluir a la persona de reuniones u eventos relacionados al trabajo, o interactuar con la persona de manera amenazadora u hostil.

El hostigamiento y el acoso sexual que crea un ambiente laboral hostil se define como

un comportamiento que es *inoportuno y no deseado*, y se refiere a una característica protegida acerca del género, identidad de género, sexo, orientación sexual o es de naturaleza sexual. Se puede manifestar en insinuaciones sexuales indeseadas, peticiones para favores sexuales, y otro acoso verbal o físico de naturaleza sexual. El acto indeseado debe ser grave y persistente. Una acción tomada una sola vez puede ser lo suficientemente grave como para crear un entorno laboral hostil. Una acción es persistente cuando se repite y causa que la persona se sienta incómoda en el lugar de trabajo.

Cuando se trata del acoso sexual, la intención es irrelevante. El acoso se considera desde la perspectiva de la persona acosada, y también desde la perspectiva de una persona razonable. La persona acosada no tiene que expresar que la conducta es inoportuna o indeseada. La conducta puede ser indeseada aún cuando parece haber consentimiento. El acoso sexual grave y persistente puede afectar a cualquier persona, aún si la misma no es el objetivo del acoso. El acoso ilegal puede producirse aún si la persona afectada no pierde días de trabajo o cualquier salario por consiguiente.

Ejemplos de Hostigamiento y Acoso Sexual

Ejemplos de conducta sexual prohibida y basada en el género incluyen lo siguiente:

- insinuaciones sexuales;
- solicitudes indeseadas para citas, o numerosas invitaciones para estar juntos;
- contacto físico impropio;
- regalos no deseados;
- conducta visual, tal como miradas lascivas o hacer gestos de naturaleza sexual;
- mostrar objetos, materiales impresos o electrónicos de naturaleza sexual;
- chistes (p.ej., estereotipos, jerga y nombres vulgares);
- hablar de experiencias sexuales propias o de otras personas;
- propagar rumores o chismorrear sobre las experiencias sexuales de un colega;
- hacer comentarios despectivos sobre el género de una persona o la orientación sexual de cualquier individuo o su identidad sexual;
- uso de lenguaje obsceno o vulgar; y
- uso de computadoras, teléfonos, internet, u otro sistema de comunicación de **[NOMBRE DE LA EMPRESA]** para acceder, enviar, recibir o guardar material sexualmente sugestivo o despectivo.

El acoso sexual no se limita a la lista anterior. Recuerde, el acoso es visto desde la perspectiva de la persona acosada, además de la perspectiva de una persona razonable. En consecuencia, es irrelevante si otras personas no se ofenden por cierta conducta.

.....

[\[Nota: Como práctica óptima, cuando un empleador recibe una queja de acoso, tiene la](#)

obligación de poner en marcha una investigación del acoso inmediata y exhaustiva. Dependiendo en el tamaño de la Empresa y la complejidad de las alegaciones, el empleador tendrá que decidir si la investigación se llevará a cabo internamente o si contratará a un tercero ajeno. Es imperativo que el empleador establezca un procedimiento de denuncia claro y comprensible cuando un supuesto acto de acoso sexual ocurre. Esto incluye pero no se limita a designar el nombre del investigador de la Empresa quien llevará a cabo las investigaciones sobre las políticas del acoso. Es sumamente recomendable que el investigador designado tenga experiencia realizando evaluaciones en el lugar de trabajo, o haya sido capacitado sobre cómo realizar investigaciones laborales. Cuando un empleador sigue los procedimientos de investigación establecidos, se reduce el riesgo de litigios, la moral de los empleados aumenta, y hay más confianza en general en el lugar de trabajo.]

Procedimiento de Investigación

[NOMBRE DE LA EMPRESA] investigará con prontitud los hechos y las circunstancias de cualquier denuncia presentada por discriminación o acoso. Si usted ha experimentado una conducta de acosamiento, el acoso debe ser reportado a un supervisor. **[Nombre/Puesto del Investigador Designado de la Empresa]** también puede ser contactado en **[añadir la información de contacto]**. En la mayor medida posible, **[NOMBRE DE LA EMPRESA]** procurará mantener la confidencialidad de la investigación, pero la confidencialidad no se puede garantizar. Durante la investigación, **[NOMBRE DE LA EMPRESA]** por lo general:

- a. entrevistará al denunciante y/o al acosado, y al supuesto acosador;
- b. llevará a cabo entrevistas adicionales si es necesario;
- c. documentará las conclusiones de **[NOMBRE DE LA EMPRESA]** sobre la queja;
- d. documentará las acciones de seguimiento recomendadas y los remedios, si corresponde; e
- e. informará al denunciante o al acosado los hallazgos por parte de **[NOMBRE DE LA EMPRESA]**.

El propósito de la investigación es determinar si el acoso, según se ha definido bajo esta política, ha ocurrido; y que acción correctiva se debe aplicar, si corresponde. Al concluir la investigación, **[NOMBRE DE LA EMPRESA]** tomará medidas correctivas con prontitud contra cualquier persona involucrada en una conducta en violación de esta política. La acción correctiva puede incluir, pero no se limita a, consejería, suspensión, descenso, transferencia a otro puesto u otra ubicación, o un despido inmediato. Cualquier persona, independientemente de su puesto o título, quien ha sido determinada por **[NOMBRE DE LA EMPRESA]** de haber participado en una conducta en violación de esta política será sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido. **[NOMBRE DE LA EMPRESA]** no divulgará la acción correctiva implementada, si es que hay alguna, dada a la otra parte.

Vea el Apéndice A para un ejemplo de un formulario del procedimiento de denuncia.

.....

.....

[Nota: Es ilícito que una persona se enfrente a represalias por afirmar su derecho a ser libre de discriminación en el trabajo, y esto incluye reportar el acosamiento. Las represalias ocurren en la toma de acciones adversas que afectan directamente los términos y las condiciones de trabajo de un empleado. Ejemplos incluyen la reducción de salario de un empleado, un descenso, no conseguir un ascenso, o ser despedido. Cuando un empleador incluye lenguaje contra las represalias en su política, el empleador está promoviendo una cultura de seguridad en el lugar de trabajo que anima a los empleados a reportar el acoso sexual sin temor de sufrir represalias.]

Represalias

[NOMBRE DE LA EMPRESA] no tomará represalias contra cualquier persona que de buena fe reporte discriminación o acoso, y no permitirá represalias por parte de un gerente o empleado. La toma de represalias es una violación grave de esta política que debe ser reportada inmediatamente. Cualquier persona hallada de haber tomado represalias contra un empleado por haber presentado una queja por discriminación o acoso o por haber proporcionado información durante una investigación será sujeto a una acción disciplinaria, que puede incluir hasta un despido.

Las represalias incluyen cualquier acción que pueda desalentar a una persona de presentarse para reportar o apoyar una denuncia de acoso sexual. Algunos ejemplos de represalias pueden incluir: despidos, descenso, reducción en las horas programadas, añadir o eliminar responsabilidades de trabajo, rechazo de un pedido de ausencia, excluir a una persona de reuniones u eventos relacionados con el trabajo, o interactuar con la persona de manera amenazadora u hostil. Esta lista de ejemplos no es exclusiva.

.....

La protección contra represalias protege a cualquier persona quien de buena fe se ha involucrado en una “actividad protegida.” En el contexto del acoso sexual, esto incluye, presentar una queja de acoso sexual a una agencia administrativa o presentar una demanda; proporcionar información, testimonio, u asistir una investigación laboral u otro proceso; oponerse al acoso sexual al presentar una queja informal o formal al empleador; o reportar que otra persona ha sido acosada sexualmente en el lugar de trabajo.

.....

[Nota: La capacitación temprana y repetida para los gerentes y supervisores y para los

empleados de [NOMBRE DE LA EMPRESA] puede servir como la mejor medida preventiva contra el acoso. Los gerentes y supervisores pueden recibir capacitación no solamente sobre el acoso sexual, pero también sobre cómo responder frente al comportamiento discriminatorio que el supervisor halla observado o experimentado. La capacitación debe incorporar el tema del abuso “bullying” en el lugar de trabajo y la capacitación de testigos. Todas las personas que asistan a la capacitación deben firmar un registro de asistencia, y [NOMBRE DE LA EMPRESA] debe mantener registros de los empleados que han completado la capacitación para todos los empleados (p.ej., una hoja de registro de entrada o un certificado. El lenguaje abajo sirve como un punto de partida a medida que usted piensa sobre su propia estrategia para una capacitación de prevención de acoso sexual.]

Es importante recalcar que a partir del 1 de enero, 2020, todos los empleadores en los sectores de ventas al por menor, hotel, motel, contratistas de seguridad e industrias de servicios de propiedades (p.ej., servicios de limpieza) quienes tienen empleados que desempeñan trabajo de conserje, guardia de seguridad, limpieza en un hotel o motel o proporcionan servicio a la habitación, y donde el/la empleado(a) se encuentra solo(a) en la mayoría de las horas de trabajo, o quien tiene como responsabilidad primaria trabajar sin la presencia de un compañero de trabajo, tendrán que adoptar una política contra el acoso y tendrán que proporcionar capacitación obligatoria contra el acoso sexual a sus gerentes, supervisores, y empleados.

Capacitación para Prevenir el Acoso

La política de [NOMBRE DE LA EMPRESA] es que todos los empleados tienen que realizar un mínimo de ___ horas de capacitación para prevenir el acoso cada ___ año [s]. La política de [NOMBRE DE LA EMPRESA] es que dentro de ___ meses de la fecha de la contratación de un supervisor o gerente, los supervisores y gerentes tendrán que participar en capacitación para prevenir el acoso.

Información de Contacto para agencias externas

Si usted piensa que ha sufrido discriminación, acoso o represalias, usted tiene el derecho de presentar una queja por discriminación, acoso o represalias con una agencia federal, estatal o local. Abajo está la información de contacto para las agencias que cubren el estado de Washington.

(Federal) Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo - Equal Employment Opportunity Commission (“EEOC”): 1-800-669-4000; 1-844-234-5122 (ASL Video Phone); www.eeoc.gov.

(Estatal) Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington - Washington Human Rights Commission (“HRC”): 1-800-233-3247; www.hum.wa.gov.

Muchas ciudades grandes también tienen sus propias agencias para llevar a cabo las quejas por discriminación, y esto también podría ser otra opción.

Apéndice A

Ejemplo de un Formulario de Queja para Reportar Acoso Sexual

Nombre del investigador:

Fecha del presunto acoso:

Nombre del denunciante:

Fecha de la investigación:

Preguntas para la/el denunciante:

- Describa detalladamente lo que sucedió.
- ¿Qué fue dicho o hecho antes de la conducta? ¿Quién lo dijo o lo hizo?
¿Cuándo fue que sucedió eso?
- ¿En dónde ocurrió?
- ¿Qué fue dicho o hecho después de la conducta?
- Aparte del acosador, ¿hubo alguna otra persona involucrada en esto?
- Reúna toda la información escrita.
- Proporcione una línea de tiempo para la investigación.

Preguntas para el presunto acosador:

- Describa detalladamente lo que sucedió.
- ¿Hubo otra persona involucrada en este incidente?
- Proporcione una línea de tiempo para la investigación.

Otros Testigos:

- Entreviste a testigos relevantes. Haga preguntas específicas sobre lo que ellos han observado, sus conocimientos o que han experimentado personalmente. Si los testigos no son trabajadores del empleador, el investigador debe hacer un esfuerzo razonable para entrevistar a esos testigos.

Conclusiones:

Próximos pasos:

- El investigador debe recordar a las partes involucradas que [**NOMBRE DE LA EMPRESA**] no tolerará represalias, y si una parte involucrada piensa que se han tomado represalias en su contra, la persona debe reportarlo al investigador o supervisor inmediatamente.