

Política Modelo de Acoso Sexual

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL DE _____
[nombre del empleador]

I. Introducción

Es la meta de _____
[nombre del empleador] promover un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El acoso sexual a los empleados que ocurre en el lugar de trabajo o en otros contextos donde se puedan encontrar los empleados en conexión con su empleo, es ilegal y no será tolerado por esta organización. Además, cualquier represalia contra un individuo que se haya quejado de acoso sexual o cualquier represalia contra individuos por cooperar con una investigación de un reclamo de acoso sexual es igualmente ilegal y no será tolerada. Para alcanzar nuestra meta de ofrecer un lugar de trabajo libre de acoso sexual, el comportamiento descrito en esta política no será tolerado y hemos proporcionado un procedimiento por medio del cual enfrentar el comportamiento inapropiado, si los empleados se encuentran con este.

Porque _____
[nombre del empleador] toma con seriedad los alegatos de acoso sexual, responderemos inmediatamente los reclamos por acoso sexual y donde se determine que dicho comportamiento inapropiado ha ocurrido, actuaremos inmediatamente para eliminar la conducta e imponer la acción correctiva que sea necesaria, incluyendo las correspondientes acciones disciplinarias.

Por favor tome nota que mientras esta política plantea nuestras metas de promover un lugar de trabajo libre de acoso sexual, la política no está diseñada ni pretende limitar nuestra autoridad para disciplinar o tomar acciones remediales para la conducta en el lugar de trabajo que consideremos inaceptable, independientemente de si la conducta satisface la definición de acoso sexual.

II. Definición de Acoso Sexual

En Massachusetts, la definición legal de acoso sexual es esta: "acoso sexual" significa avances sexuales, solicitudes de favores sexuales, y conducta verbal o física de una naturaleza sexual cuando:

- (a) el sometimiento a o el rechazo de dichos avances, solicitudes o conductas se hace sea explícita o implícitamente como término o condición de empleo o como base para las decisiones de empleo; o,
- (b) dichos avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o efecto de interferir de manera inaceptable con el desempeño laboral de un individuo, creando un ambiente laboral intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

Según estas definiciones, las solicitudes directas o implícitas de un supervisor por favores sexuales a cambio de beneficios laborales reales o prometidos tales como reseñas favorables, aumentos de salario, ascensos, aumento de beneficios, o la continuación del empleo, constituyen acoso sexual.

La definición legal de acoso sexual es amplia y además de los ejemplos anteriores, otras conductas sexualmente orientadas, sean intencionales o no, que sean no deseadas y tengan el efecto de crear un ambiente de lugar de trabajo que sea hostil, ofensivo, intimidante, o humillante para los trabajadores masculinos o femeninos, también constituyen acoso sexual.

Aunque no es posible enumerar todas esas circunstancias que podrían constituir acoso sexual, los siguientes son algunos ejemplos de conductas que, si son indeseadas, podrían constituir acoso sexual, dependiendo de la totalidad de las circunstancias, incluyendo la seriedad de la conducta y su extensión o generalización:

- Avances sexuales indeseables – sea que involucren tocarse físicamente o no,
- Epítetos sexuales, chistes, referencias escritas u orales a conductas sexuales, chismes sobre la vida sexual de uno, comentarios sobre el cuerpo de un individuo, comentarios sobre la actividad sexual de un individuo, deficiencias o proezas,
- Desplegar objetos, fotos, caricaturas sexualmente sugestivos,
- Miradas lascivas, silbidos, roces contra el cuerpo, gestos sexuales, comentarios sugestivos o insultantes,
- Preguntas sobre las experiencias sexuales de uno, y,
- Discusión sobre las actividades sexuales de uno.

Todos los empleados deberían tomar nota especialmente que, como se dijo anteriormente, las represalias contra un individuo que se haya quejado sobre acoso sexual, y las represalias contra individuos por cooperar con una investigación de una queja de acoso sexual, son ilegales y no serán toleradas por esta organización.

III. Reclamos por Acoso Sexual

Si cualquiera de nuestros empleados cree que ha sido sometido a acoso sexual, el empleado tiene el derecho de presentar una queja ante nuestra organización. Esto puede hacerse por escrito o de manera oral.

Si usted quisiera presentar un reclamo, usted puede hacerlo contactando a

[nombre]

[dirección]

() _____ - _____, del individuo apropiado a quien deben dirigirse los reclamos.
[número de teléfono]

Tales individuos pueden incluir al director de recursos humanos, el gerente, el abogado de la organización u otra persona supervisora apropiada. _____ [está/están] también disponible(s) para discutir

[Esta persona/Estas personas]

cualquier preocupación que usted pueda tener y brindarle la información sobre nuestra política sobre acoso sexual y nuestro proceso de reclamos.

IV. Investigación de Acoso Sexual

Cuando recibimos el reclamo, inmediatamente investigaremos el alegato de manera justa y expedita. La investigación se realizará de tal manera que se mantenga la confidencialidad hasta donde sea posible bajo las circunstancias. Nuestra investigación incluirá una entrevista privada con la persona que presenta el reclamo y sus testigos. También entrevistaremos a la persona que supuestamente ha cometido el acoso sexual. Cuando hayamos completado nuestra investigación, hasta donde sea posible, le informaremos a la persona que presenta el reclamo y a la persona que supuestamente cometió la conducta, los resultados de esa investigación.

Si se determina que ha ocurrido una conducta inapropiada, actuaremos inmediatamente para eliminar la conducta ofensiva, e impondremos una acción disciplinaria correspondiente.

V. Acción Disciplinaria

Si se determina que la conducta inapropiada fue cometida por uno de nuestros empleados, tomaremos aquellas acciones que sean apropiadas bajo las circunstancias. Dicha acción podría ir desde consejería hasta la terminación del empleo, y podría incluir otras formas de acciones disciplinarias conforme consideremos apropiadas bajo las circunstancias.

VI. Remedios Estatales y Federales

Además de lo anterior, si usted cree que ha sido sometido a acoso sexual, usted puede presentar una queja formal ante, [The United States Equal Employment Opportunity Commission \("EEOC"\)](#) o [The Massachusetts Commission Against Discrimination \("MCAD"\)](#) o ambas. El utilizar nuestro proceso de reclamo no le prohíbe presentar un reclamo ante estas agencias. Cada una de las agencias tiene un corto período de tiempo para aceptar un reclamo (EEOC - 300 días; MCAD - 300 días).

Política de acoso

Por favor anote: Se recomienda encarecidamente a los empleadores de Massachusetts que complementen sus políticas de acoso sexual con políticas de acoso equivalentes más amplias.

Estas políticas más amplias deben especificar que los empleados están protegidos contra el acoso por motivos de raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, sexo, identidad de género, edad, minusvalía (discapacidad), participación en actividades relacionadas con quejas por discriminación, orientación sexual, genética, o estado militar activo o veterano.

Al igual que la política de acoso sexual, la política general de acoso debe nombrar a un oficial de acoso (la misma o diferente persona que el oficial de acoso sexual), y proporcionar ejemplos de comportamiento verbal y no verbal prohibido. La conducta prohibida incluye insultos u otros comentarios despectivos, objetos, imágenes, caricaturas o gestos degradantes relacionados con la membresía de un grupo protegido. La estructura general de la política general de acoso debe ser paralela a la estructura de la política de acoso sexual (o puede combinarse como una sola política).