

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL DE [NOMBRE DEL EMPLEADOR]

[Fecha] efectiva

[Nombre del empleador] se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de todas las formas de discriminación, incluido el acoso sexual. La política de [nombre del empleador] sobre acoso sexual es parte de sus esfuerzos generales para proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación y represalias, de conformidad con las leyes locales, estatales y federales que prohíben la discriminación por edad, raza, color, credo/religión, origen nacional, condición de veterano militar o retirado con honores, estado civil, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género y sexo, o cualquier otra característica que esté protegida por la ley. Esta política también es parte del compromiso de [nombre del empleador] con la diversidad y la inclusión, y un lugar de trabajo libre de acoso, falta de respeto y desunión.

El acoso sexual y las represalias están prohibidos por la Ley de derechos civiles de 1964, modificada en 1991, y la Ley contra la discriminación del estado de Washington, RCW 49.60.

Disposiciones Generales de la Política

- Esta política se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, ejecutivos, propietarios, miembros de la junta, gerentes, supervisores, pasantes y voluntarios (remunerados o no), contratistas, proveedores, clientes y todas las personas que realizan negocios con [Nombre del empleador]. Esta política se aplica a todas las personas independientemente de su condición migratoria. En el resto de este documento, el término “personas cubiertas” se refiere a este grupo colectivo.
- No se tolerará el acoso sexual. El acoso sexual incluye el acoso basado en el sexo (incluido el embarazo, estados de salud relacionados y la lactancia materna, la identidad o expresión de género, la orientación sexual o cualquier otra categoría protegida por las leyes locales, estatales o federales aplicables). Cualquier persona cubierta por esta política que participe en acoso sexual o represalias estará sujeta a medidas correctivas, que pueden incluir el despido.
- El acoso sexual es ofensivo, es una violación de nuestras políticas, puede ser ilegal y puede someter a [nombre del empleador] a responsabilidad legal. Los acosadores también pueden estar individualmente sujetos a responsabilidad, al igual que el supervisor y los gerentes que no tomen medidas. Las personas cubiertas que participen en acoso sexual, incluidos propietarios, ejecutivos, gerentes y supervisores, estarán sujetas a medidas correctivas por conductas indebidas como esta. Los propietarios, ejecutivos, gerentes y supervisores estarán sujetos a medidas correctivas si no toman las medidas adecuadas

cuando reciben una denuncia, observen o se enteren de algún otro modo de un acoso sexual.

- [Nombre del empleador] tiene la obligación de investigar y realizar una investigación rápida y exhaustiva que asegure un proceso justo para todas las partes, cada vez que [Nombre del empleador] reciba una denuncia sobre acoso sexual o tenga conocimiento de un posible acoso sexual. [Nombre del empleador] mantendrá la confidencialidad de la denuncia y la investigación en la medida de lo posible. Cuando se determine que es probable que haya ocurrido acoso sexual, se tomarán medidas correctivas efectivas. Todas las personas cubiertas deben cooperar con cualquier investigación interna de acoso sexual.
- No es necesario que el comportamiento de acoso sea ilegal para que [nombre del empleador] tome medidas correctivas. [Nombre del empleador] se esforzará por crear un lugar de trabajo libre de falta de respeto, desunión, descortesía y comportamiento inapropiado. Por lo tanto, no se tolerará el comportamiento que pueda crear un ambiente de acoso en caso de que este continúe o se intensifique, y esto llevará a tomar medidas correctivas.
- Las represalias están prohibidas: [Nombre del empleador] no tolerará represalias contra cualquier persona que denuncie o proporcione información sobre un posible acoso sexual. Cualquier propietario, ejecutivo, gerente o supervisor que tome medidas de represalia contra cualquier persona que haya denunciado acoso sexual o que haya brindado información sobre un posible acoso estará sujeto a medidas correctivas. Cualquier persona cubierta por esta política que participe en acoso como represalia estará sujeta a medidas correctivas.
- No habrá barreras para acceder a la política o participar en la aplicación. Todos los empleados recibirán capacitación sobre esta política y la política estará disponible en una variedad de idiomas cuando sea necesario para que todos los empleados puedan usarla y comprenderla. La política también se comunicará verbalmente a cualquier persona que no lea.

Definición de acoso sexual

El acoso sexual se define como lenguaje no deseado o conducta de naturaleza sexual, o lenguaje o conducta que se deba al sexo, cuando:

- Dicho lenguaje o conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo (esto puede suceder incluso si la parte denunciante no es el objetivo previsto del acoso sexual);

- Dicha conducta se pone como término o condición del empleo, ya sea de manera explícita o implícita.
- La sumisión o el rechazo de tal conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo.

El acoso sexual incluye, entre otros, comentarios, bromas o declaraciones despectivas; insinuaciones sexuales; lenguaje o historias sexualmente explícitas; o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual. Esta definición incluye muchas formas de comportamiento ofensivo e incluye el acoso basado en el género de una persona, incluso cuando el acoso no es de naturaleza sexual, sino que se debe al género de la persona. El acoso sexual puede incluir lenguaje o conducta contra una persona del mismo sexo que el acosador.

Cualquier conducta o lenguaje de acoso sexual será abordado de conformidad con esta política, incluso si no es una violación de la ley. La lista a continuación contiene ejemplos de comportamiento de acoso; sin embargo, no cubre todos los tipos de acoso que se considerarán una violación de esta política.

Ejemplos de lenguaje y conducta que se considera acoso prohibido

- Conducta física que incluye, entre otros: agresión sexual; agarrar, empujar, presionar o rozar intencionalmente el cuerpo de otra persona; bloquear el movimiento de alguien o invadir su espacio; tocar a una persona en el pecho, las nalgas o entre las piernas; o cualquier otro contacto físico no deseado e intencional.
- Conducta visual que incluye, entre otros: miradas lascivas; gestos sexuales; exhibición de objetos, imágenes, dibujos animados, carteles, protectores de pantalla o sitios web sexualmente sugestivos.
- Conducta verbal que incluya, entre otros: comentarios, epítetos, calumnias y chistes sexualmente despectivos; abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de un individuo; comentarios despectivos relacionados con el género o roles de género estereotipados; presión sutil u obvia para actividades sexuales no deseadas; cartas, notas, correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente sugerentes u obscenos; conversaciones, historias, comentarios o chistes sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona; preguntas no deseadas sobre la sexualidad o la identidad o expresión de género de una persona.
- Pedirle una cita a un compañero de trabajo varias veces si se trata de una solicitud no deseada;
- Abuso verbal o bromas sobre las características de género de una persona, como el tono vocal, el vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona.
- Ofrecer un beneficio laboral (como un aumento, bonificación, ascenso, ayuda con la carrera o mejores condiciones de trabajo) a cambio de favores sexuales, o amenazar con un detrimento laboral (como despido, descenso de categoría, peores condiciones de

trabajo o acción disciplinaria) cuando una persona se niega a participar en la actividad sexual.

- Enviar mensajes de texto, videos o mensajes relacionados con el sexo, sexualmente despectivos o sexualmente sugerentes a través de las redes sociales.
- Abuso físico o verbal relacionado con el género de una persona o la percepción del género de la persona.
- Tomar represalias o amenazar con hacerlo después de recibir una respuesta negativa a las insinuaciones sexuales.
- Acciones hostiles tomadas contra una persona debido a su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, o el estado de ser transgénero, tales como:
 - Destruir, dañar o interferir con el trabajo, la estación de trabajo, las herramientas o el equipamiento de una persona, o interferir de otro modo con su capacidad de realizar su trabajo;
 - Ignorarlo o excluirlo;
 - Gritar o insultar.
- Comentarios degradantes en forma de estereotipos sexuales, que ocurren cuando la conducta o los rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque pueden no ajustarse a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o verse las personas de un sexo específico.
- Otras acciones no enumeradas anteriormente podrían constituir acoso sexual y/o una violación de esta política y estar sujetas a medidas correctivas.

Ubicación y momento del comportamiento

El acoso sexual no se limita al lugar de trabajo físico. Puede ocurrir durante un viaje, en eventos patrocinados por [nombre del empleador] o por teléfono, correo electrónico, mensaje de texto o redes sociales. Tal comportamiento también puede ocurrir fuera del horario de trabajo programado. Las personas cubiertas que participen en conductas de acoso sexual fuera del lugar de trabajo o fuera del horario laboral estarán sujetas a medidas correctivas.

Responsabilidades de las personas cubiertas por esta póliza

- Cada persona cubierta tiene la responsabilidad de abstenerse de acoso sexual que afecte al lugar de trabajo. El acosador estará sujeto a medidas correctivas que pueden incluir el despido de acuerdo con la política disciplinaria de [nombre del empleador].
- Se recomienda a las personas cubiertas que creen que ha sido objeto de acoso sexual o sean testigos de acoso sexual a seguir el Procedimiento de denuncia de [nombre del empleador] para denunciar el acoso sexual.
- La persona cubierta no necesita confrontar al acosador para que se lleve a cabo una denuncia, investigación y acción correctiva. Una persona cubierta que experimente acoso

sexual puede, si así lo desea y puede hacerlo de manera segura, informar a la persona acosadora que tal conducta no es bienvenida y es ofensiva y debe cesar.

- Los empleados deben familiarizarse con esta Política y el Procedimiento de denuncia, y asistir a todas las capacitaciones sobre acoso sexual obligatorias.

Responsabilidades de [nombre del empleador]

- [Nombre del empleador], incluidos los propietarios, ejecutivos, gerentes y supervisores, son los responsables en última instancia de mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual.
- Los propietarios, ejecutivos, gerentes y supervisores deben tomarse en serio el acoso sexual y tomar medidas rápidas y efectivas cuando reciban una denuncia, observen un acoso o se den cuenta de algún otro modo de un posible acoso. Todo el personal gerencial y de supervisión seguirá los procedimientos de investigación de [nombre del empleador] y todo el personal gerencial y de supervisión cooperará con una investigación.
- Los gerentes y supervisores deben seguir los procedimientos de investigación de [nombre del empleador] cuando reciben una denuncia, ven un posible acoso o se dan cuenta de otro modo de un posible comportamiento de acoso. En tales circunstancias, cuando una persona revela acoso sexual pero no quiere presentar una denuncia formal, o cuando la parte denunciante cambia de opinión y se retracta de la denuncia, el gerente o supervisor aún están obligados a actuar sobre la información y seguir los Procedimientos de investigación.
- Se prohíben las represalias contra quienes denuncien acoso sexual o participen como testigos de una denuncia. Si un supervisor o gerente ve alguna represalia o acoso de represalia hacia un empleado, debe informar esta conducta a [la persona o entidad apropiada que recibe e investiga las quejas]. Si un propietario, ejecutivo, supervisor o gerente toma represalias, estará sujeto a medidas correctivas.
- Los propietarios, ejecutivos, gerentes y supervisores deben familiarizarse con esta Política y el Procedimiento de denuncia, y asistir a todas las capacitaciones sobre acoso sexual para gerentes y supervisores. Los propietarios, ejecutivos, gerentes y supervisores deberán poder comprender y reconocer el acoso sexual, y deben poder brindar información y orientación a los empleados con respecto al acoso sexual, la Política y el Procedimiento de denuncia.

Distribución de la política

Esta Política y Procedimiento de Informes se distribuirá anualmente a todos los empleados y se proporcionará a los empleados al ser contratados y ascendidos. Esta Política y procedimiento de informes se distribuirá y se exhibirá en varios idiomas cuando sea necesario para que la política

sea entendida y utilizada por todos, y se proporcionará verbalmente a las personas que no pueden leer.

La información de informes se publicará de manera destacada en todos los lugares de trabajo, se publicará en [cualquier área que sea conveniente, como la sala de descanso, el vestuario, etc.] y estará disponible en línea en [dirección del sitio web].

Proceso externo

Informar el acoso al empleador no impide que una persona cubierta también presente una denuncia en un foro diferente. Todas las personas cubiertas tienen derecho a presentar denuncias por discriminación, acoso y/o represalias ante agencias externas, como la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington (WSHRC) y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos. También puede haber leyes locales vigentes que prevengan el acoso y agencias del condado o de la ciudad que puedan investigar denuncias de acoso.

WSHRC www.hum.wa.gov 1-800-233-3247

EEOC www.eeoc.gov 1-800-669-4000, 1-844-234-5122 (teléfono de video ASL)

Represalias

Las represalias son ilegales según las leyes federales, estatales y locales vigentes. La Ley contra la Discriminación del Estado de Washington (RCW 49.60) protege a cualquier persona que participe en una “actividad protegida”. Una actividad protegida ocurre cuando una persona:

- Haya presentado una denuncia por acoso sexual, ya sea internamente, ante una agencia administrativa contra la discriminación, o haya presentado una demanda por acoso;
- Haya proporcionado información, testificado o ayudado en un procedimiento relacionado con el acoso sexual;
- Se haya opuesto a un acto de acoso sexual presentando una denuncia verbal o informal a la gerencia, o simplemente informando a un supervisor o a la gerencia sobre el acoso; o
- Haya informado que otro empleado ha sido acosado sexualmente.

Los empleados están protegidos contra represalias y acoso por represalias de todas las personas cubiertas por esta Política. Incluso si el presunto acoso no llega al nivel de una violación de la ley o de esta Política, la persona está protegida contra represalias si la persona que participó en la actividad protegida cree que el comportamiento fue ilegal o una violación de la política. Sin embargo, alguien que presente una denuncia de acoso sabiendo que es falsa puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

Las represalias son cualquier acción que podría desanimar a un empleado a presentar o apoyar una denuncia de acoso sexual. Las acciones no tiene que ser relacionadas al trabajo ni ocurrir en el lugar de trabajo para que constituyan una represalia ilegal (p. ej., amenazas de violencia física por denuncias enviadas a través de las redes sociales o fuera del horario laboral).

Los ejemplos de represalias incluyen, entre otros:

- Despido o descenso de categoría;
- Una disminución de horas, eliminación de trabajo o denegación de un ascenso;
- Recibir más trabajo, trabajo más difícil o tareas no deseadas;
- Aislamiento o traslado a un lugar menos deseable;
- Hiperescrutinio por parte de un supervisor o gerente o revisiones de desempeño deficientes;
- Mensajes amenazantes enviados a través de redes sociales o mensajes de texto;
- Acoso de represalia por parte de supervisores o gerentes, o de compañeros de trabajo cuando el acoso es denunciado o presenciado por un supervisor o gerente. Los siguientes son algunos ejemplos:
 - Dejar a la persona fuera de reuniones o eventos relacionados con el trabajo;
 - Negarse a comunicarse con la persona;
 - Difundir rumores sobre la persona;
 - Interactuar con la persona de una manera hostil, diferente a las interacciones previas a la denuncia;
- Acción disciplinaria basada en pretextos;
- Amenazar la seguridad o el sustento de los familiares de la parte denunciante;
- Tomarse una cantidad de tiempo deliberadamente injustificada para investigar la denuncia;
- Dar una referencia negativa.

Procedimiento de informe de acoso sexual de [nombre del empleador]

Para garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual, todos deben asumir la responsabilidad colectiva de poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo y se les anima a denunciar el acoso sexual. [Nombre del empleador] no podrá prevenir o corregir el acoso sexual a menos que esté al tanto de lo que está sucediendo.

Revise la Política y la definición de acoso sexual que se encuentra en ella. Todas las referencias a "acoso sexual" a continuación se basan en esa definición.

Métodos de informes

1. Si un empleado siente que está siendo objeto de acoso sexual o es testigo de acoso sexual por parte de otro empleado, propietario, ejecutivo, gerente, supervisor o cualquier otra persona cubierta por esta Política, se le recomienda que se comuniquen de inmediato con uno de los siguientes para presentar una denuncia:
 - a. [supervisor/recursos humanos/otro cargo con el número de teléfono/correo electrónico]
 - b. [supervisor/recursos humanos/otro cargo con el número de teléfono/correo electrónico]
 - c. [Nombres y títulos y números de teléfono/correos electrónicos de personas de contacto adicionales. Es una buena práctica incluir múltiples vías para informar, una de las cuales está fuera de la empresa]
 - d. [Línea de denuncias 800, buzón o método de informe de denuncias en línea] Un empleado puede hacer una denuncia anónima. Los informes anónimos se investigarán con el mismo procedimiento y prontitud que otros informes. Sin embargo, la capacidad de [nombre del empleador] para investigar y responder a las denuncias y proporcionar comentarios puede verse limitada en una situación que involucre una denuncia anónima.
2. Cualquier propietario, ejecutivo, gerente, supervisor o representante de recursos humanos también puede recibir la denuncia.
3. Se investigarán todas las denuncias de acoso sexual, incluidas las denuncias verbales o las denuncias en un idioma que no sea el inglés. [Nombre del empleador] pondrá a disposición un formulario de denuncias para que los empleados informen y presenten denuncias. Sin embargo, se investigará una denuncia aún cuando no se utilice el formulario.
4. Se alienta a cualquier parte denunciante o testigo que crea que está siendo objeto de represalias por presentar una denuncia o participar en una investigación a seguir el Procedimiento de denuncia establecido anteriormente para presentar una denuncia de represalia.