

A group of four people (three men and one woman) are gathered around a table in a meeting. One man is standing and pointing at a laptop screen. The others are seated and looking at the screen. The scene is dimly lit with a blue tint.

Diócesis de Rockford

**Entrenamiento para
Prevención de abuso sexual**



- La Ley de Derechos Humanos de Illinois convierte en una violación de los derechos civiles a: cualquier empleador, empleado, agente de cualquier empleador, agencia de empleo u organización laboral que participe 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 crear un ambiente hostil para los empleados, reducir la productividad y aumentar la responsabilidad legal.
- El Estado de Illinois alienta a los empleadores a adoptar e implementar activamente políticas para garantizar que sus lugares de trabajo sean seguros para que los empleados denuncien sus inquietudes sobre el acoso sexual sin temor a represalias, pérdida de estatus o pérdida de oportunidades promocionales

El acoso sexual está prohibido en Illinois

Se exige a los empleadores que brinden capacitación sobre prevención del acoso sexual a todos los empleados

- Cada empleador en el estado de Illinois tiene la obligación de brindar capacitación a los empleados acerca de la prevención del acoso sexual que cumpla con la sección 2-109 de la Ley de Derechos Humanos de Illinois ("IHRA").
- Todos los empleados, independientemente de su estado (es decir, a corto plazo, a tiempo parcial o practicantes) deben recibir capacitación.
- Si un empleador tiene un contratista independiente que trabaja en el sitio con el personal del empleador, el contratista independiente debe recibir capacitación sobre prevención del acoso sexual.

Qué Información se cubrirá

I.

Una **explicación del acoso sexual** consistente con la Ley de Derechos Humanos de Illinois

II.

Ejemplos de conducta que pueden constituir acoso sexual ilegal

III.

Un **resumen de las leyes estatutarias federales y estatales** sobre el acoso sexual, incluidos los recursos disponibles para las víctimas; y

IV.

Un **resumen de las responsabilidades del empleador** en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



¿Qué es el acoso sexual?

Según la Ley de Derechos Humanos de Illinois, "acoso sexual" significa cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:

- *La sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo,*
- *La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo, o*
- *Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.*

I.

Acoso Sexual Quid Pro Quo

“Haz algo por mí y yo haré algo por ti”. Esto significa que un gerente o supervisor no puede decirle a un empleado que para recibir un ascenso, aumento, asignación preferida u otro tipo de beneficio laboral, o para evitar algo negativo como la disciplina o una asignación desagradable, el empleado debe hacer algo sexual en cambio.

Tipos de Acoso Sexual Ilegal

Acoso Sexual Acoso Ambiente de Trabajo Hostil

"El aire en el trabajo está lleno de referencias sexuales y me está impactando". Un ambiente de trabajo hostil puede ocurrir cuando avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Comportamiento Indeseado



¿Qué es el comportamiento desagradable? El comportamiento indeseado es cuando el receptor, el que lo escucha o lo ve, no lo solicitó ni lo invitó, y considera que el comportamiento es indeseable u ofensivo. El comportamiento sexual no es apropiado en el lugar de trabajo y se considera inoportuno.



El comportamiento agradable puede convertirse rápidamente en un comportamiento desagradable. Lo que comienza como un comportamiento deseado (bromas consensuales) puede cruzar una línea y convertirse en un comportamiento desagradable.



*Además, el consentimiento puede ser revocado en cualquier momento. Cuando alguien que experimenta un comportamiento sexual inapropiado dice: "deja de hablarme así", **detente ya**. La otra persona no puede usar como defensa "Bueno, tú lo empezaste". o "Estuviste bien con eso al principio". Por lo tanto, siempre evite el comportamiento.*

I. Ambiente de trabajo y no empleados

- **El "entorno 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 del sitio, móviles o en movimiento.**
- **La prohibición de que los supervisores y compañeros de trabajo no participen en acoso sexual ahora se aplica a los no empleados, tales como clientes, vendedores y proveedores de servicios. Los no empleados pueden ser víctimas de acoso sexual y / o perpetradores de acoso sexual.**

I. Los Afectados

- El acoso sexual generalmente ocurre entre personas del sexo opuesto.
- Sin embargo, una persona puede ser víctima de acoso sexual cuando el perpetrador es del mismo sexo.
- Una persona que no es el blanco directo de la conducta no deseada también puede verse afectada por la conducta. Por lo tanto, los espectadores en el lugar de trabajo que observan conductas sexuales ilegales también pueden estar sufriendo acoso.

Qué información se cubrirá

I. Una explicación del **acoso sexual** consistente con la Ley de Derechos Humanos de Illinois;

II. **Ejemplos de conducta** que pueden constituir acoso sexual ilegal

III. Un **resumen de las leyes estatutarias federales y estatales** sobre el acoso sexual, incluidos los recursos disponibles para las víctimas; y

IV. Un **resumen de las responsabilidades del empleador** en la prevención, investigación y medidas correctivas de acoso sexual.



¿Cuáles son ejemplos de conducta inapropiada?



La conducta sexual inapropiada incluye:

- Presión por favores sexuales o para salir en una cita
- Tocar, inclinarse o arrinconar deliberadamente a otra persona
- Miradas o gestos sexuales o silbar a alguien
- Enviar cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, textos u otros materiales de naturaleza sexual.
- Burlas sexuales, bromas, comentarios o preguntas
- Referirse a otra persona como "niña", "trozo", "muñeca", "bebé", "cariño", "dulzura", etc.
- Violación real o intentada o agresión sexual



Continuación - ¿Cuáles son ejemplos de conducta inapropiada?



Más ejemplos de conducta inapropiada

- Convertir las discusiones de trabajo en temas sexuales
- Preguntar sobre fantasías, preferencias o historias sexuales
- Comentarios sexuales, insinuaciones sexuales o historias sexuales, videos, dibujos animados
- Comentarios sexuales sobre la ropa, el cuerpo o la apariencia de una persona.
- Sonidos de besos, aullidos, lamerse los labios
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
- Masajear cuello, hombros, etc.
- Tocar a otro empleado, su ropa, cabello o cuerpo



Conducta Sexual inapropiada en entornos en línea

- La conducta en línea y a través de las redes sociales que es de naturaleza sexual es inapropiada e inaceptable incluso cuando ocurre durante las horas no laborales o fuera del trabajo
- La conducta sexual inapropiada 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, Snapchat) para enviar comunicaciones de naturaleza sexual. Ejemplos incluyen:
 - Coquetear y solicitar o exigir ir a una cita o tener relaciones sexuales
 - Enviar fotos o videos inapropiados, incluyendo material gráfico sexual
 - Usar lenguaje o comentarios sexuales, incluido el lenguaje sexualmente ofensivo
 - Acoso cibernético

Qué información se cubrirá

- I. Una **explicación del acoso sexual** basada en la Ley de derechos humanos de Illinois;
- II. **Ejemplos de conducta** que puede constituir acoso sexual ilegal
- III. Un **resumen de la leyes federales y estatales estatutarias** respecto al acoso sexual, incluyendo los recursos disponibles para las víctimas; y
- IV. Un **resumen de las responsabilidades del empleador** en la prevención, investigación, y las medidas correctivas de acoso sexual.

III. ¿Qué puedo hacer si experimento, testifico o me doy cuenta de una conducta sexual no deseada?

Si experimenta, es testigo o se da cuenta de una conducta sexual no deseada, sepa que:

1. Tiene derecho a **decirle a la persona que pare**. Las personas iniciadoras y participantes deben detener el comportamiento no deseado cuando así se les pida.
2. Tiene derecho a **informar la conducta no deseada a su supervisor o cualquier supervisor, o la Diócesis**.
3. **No se tomarán represalias en contra suya** por informar la conducta o por participar en una investigación de la conducta. Las represalias violan la ley.



Reportar Acoso Sexual a un Empleador

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

1. **Su Supervisor** o cualquier miembro de la administración en quien confíe. Los supervisores conocen el proceso interno de investigación y resolución de reclamos del empleador. Los supervisores pueden ayudar a efectuar un cambio positivo inmediato.
2. **Cualquier supervisor** puede recibir un informe suyo. Si no se siente cómodo informando la conducta a su supervisor, haga el informe a otro supervisor. Se puede preferir esta opción si el autor del acoso sexual es un supervisor o gerente.
3. **Comuníquese con la Diócesis** o haga un informe de conducta sexual inapropiada. Puede llamar a la línea directa de la Diócesis al 815-293-7540 o enviar un correo electrónico a ReportSexualAbuse@rockforddiocese.org. Revise el Manual del Empleado de la Diócesis para conocer la política.



Denuncia de acoso sexual: varias opciones

Otras opciones de reportar:

- 1. Puede comunicarse con la línea de ayuda sobre acoso sexual y discriminación del estado de Illinois*
- 2. Puede presentar un Cargo ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)*
- 3. Puede presentar un Cargo ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.*

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

Llame:

1-877-236-7703

Visite:

www.Illinois.gov/SexualHarassment

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

Los representantes de la línea de ayuda pueden ayudar 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.

III. Reportar Acoso Sexual al Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)

El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) es la agencia estatal responsable de hacer cumplir la Ley de Derechos Humanos de Illinois, la ley estatal que hace que sea ilegal participar en acoso sexual o represalia.

- Los denunciantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar un cargo en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores a los incidentes.
- IDHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a los empleadores que tienen 1 o más empleados.
- Para comenzar el proceso, envíe una Hoja de información del demandante a IDHR.



Remedios disponibles bajo la Ley de derechos humanos de Illinois



Después de que IDHR completa su investigación, el demandante (el empleado):

- ✓ Puede presentar una demanda en un tribunal civil, o presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (HRC) si IDHR encuentra "evidencia sustancial" de una violación.

Los reclamantes que 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 reclamante sea "íntegro".

- ✓ Los remedios pueden incluir: pago atrasado, pérdida de beneficios, limpiar un archivo personal, daños, contratación, promoción, reincorporación, pago anticipado donde no es posible la reincorporación, y honorarios y costos de abogados.

III. Denuncia de acoso sexual a la IDHR (Información de contacto)

**Para presentar un cargo, llame a IDHR o visítelos en
línea :**

1-800-662-3942

www.ILLINOIS.GOV/DHR

Chicago

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

Springfield

Office: 217-785-5100
866-740-3953 (TTY)
535 W. Jefferson,
1st Floor, Intake Unit
Springfield, IL 62702

Marion

Office: 618-993-7463
866-740-3953 (TTY)
2309 W Main St
Marion, IL 62959

III.

Denunciar el acoso sexual a la EEOC de EE. UU.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos 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 represalia.

Los denunciantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar un cargo en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores a los incidentes.

La EEOC tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a los empleadores que tienen 15 o más empleados.

Para comenzar el proceso, llame a la EEOC o visite su sitio web.



Remedios disponibles bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

- **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 de información 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, pérdida de beneficios, limpieza de un archivo de personal, daños, contratación, promoción, reincorporación, pago anticipado donde no es posible la reincorporación, daños punitivos y honorarios y costos de abogados.



**III. Reportar sobre acoso sexual a la EEOC de EE. UU.
(Información de contacto)**

Para presentar un cargo, llame o visítelos en línea:

1-800-669-4000

www.EEOC.GOV

1-800-669-6820 (TTY solo para personas sordas o con dificultades auditivas)

1-844-234-5122 (ASL teléfono de video solo para personas sordas o con dificultades auditivas)

Chicago District Office

JCK Federal Building
230 S. Dearborn St.
Chicago, IL 60604

St. Louis District Office

Robert A. Young
Federal Building
1222 Spruce St.
Rm. 8.100
St. Louis, MO 63103

Qué información se cubrirá

- I. Una **explicación del acoso sexual** en consonancia con la Ley de Derechos Humanos de Illinois;
- II. **Ejemplos de conducta** que puede constituir acoso sexual ilegal
- III. Un **resumen de las leyes estatutarias federales y estatales** sobre el acoso sexual, incluidos los recursos disponibles para las víctimas; y
- IV. Un **resumen de responsabilidades del empleador** en la prevención, investigación, y medidas correctivas de acoso sexual.



Un empleador es responsable del acoso sexual cuando:

Acoso Administradores/Supervisor. Un empleador es responsable del acoso sexual ilegal perpetrado por un empleado de la administración sobre un empleado subordinado, independientemente de si el empleador sabía del acoso.

Acoso de compañeros de trabajo y no empleados. Un empleador es responsable del acoso sexual de un empleado por parte de un compañero de trabajo o un no empleado (vendedor) solo si el empleador sabía o debería haber sabido razonablemente del acoso y no tomó las medidas correctivas oportunas.

IV. ¿Es mi Empleador Responsable por acoso sexual?

IV.

Responsabilidades del empleador



Ahora discutiremos las responsabilidades y obligaciones del empleador con respecto a incidentes de acoso sexual en los lugares de trabajo, incluidas sus responsabilidades para::

- ✓ **Prevenir** Prevenir la incidencia del acoso sexual en sus lugares de trabajo;
- ✓ **Investigar** incidentes de acoso sexual en sus lugares de trabajo; y
- ✓ **Corregir** La incidencia del acoso sexual en sus lugares de trabajo.

IV. Responsabilidad del empleador - Prevención

1. Desarrollar, implementar y comunicar regularmente la política de acoso sexual del empleador. Esta política está contenida en el Manual del Empleado de la Diócesis. Lea esta política y pregúntele a su supervisor si tiene alguna pregunta al respecto.
2. Brindar capacitación a gerentes y empleados sobre prevención del acoso sexual. Esta capacitación se presenta a todos los empleados de todas las parroquias y entidades escolares y diocesanas cada año. Se requiere que los empleados tomen esta capacitación anualmente.
3. Asegurar una comunicación clara sobre cómo denunciar incidentes de acoso sexual o conducta de naturaleza sexual. Esta capacitación y la política de la Diócesis establecen claramente cómo informar conductas inapropiadas de naturaleza sexual.

IV. Responsabilidad del empleador - Prevención

4. Los administradores y supervisores deben monitorear su entorno de trabajo para garantizar que el lugar de trabajo esté libre de conducta sexual inapropiada. Si se produce una conducta inapropiada fuera de la presencia de su supervisor, informe a su supervisor de inmediato.
4. Los administradores y supervisores deben liderar con el ejemplo y modelar una conducta apropiada; abstenerse de participar en conductas de naturaleza sexual.
5. Los administradores y supervisores deben hablar periódicamente acerca del tema del acoso sexual como parte de una comunicación estructurada, como boletines periódicos, incluido el boletín informativo sobre el ambiente seguro de la Diócesis.

IV. Responsabilidad del empleador - Investigación

1. Responda inmediatamente a una queja de acoso sexual e inicie una consulta o investigación. La política de la Diócesis requiere esto.
2. Entreviste al demandante (persona que hace el informe de conducta sexual inapropiada)
3. No tome represalias contra esa persona por presentarse.
4. Entreviste a todos los testigos relevantes.
5. Entreviste a la persona acusada de conducta sexual inapropiada.
6. Documente los resultados de la investigación y tome medidas correctivas rápidas y efectivas según lo requieran los hechos descubiertos en la investigación.
7. Cada uno de los pasos se establece en la política de la Diócesis, y la Diócesis sigue estos pasos.

IV. Responsabilidad del empleador – Medidas Correctivas

1. Tome las medidas disciplinarias correctivas apropiadas hasta e incluyendo la terminación del empleo donde se haya violado la política de la Diócesis.
2. En situaciones donde la conducta en cuestión no alcanzó el nivel de acoso sexual o una violación de la política, sino que se refiere o puede considerarse un comportamiento de preparación, la Diócesis advertirá a la persona que se abstenga de dicha conducta y puede requerir capacitación adicional y más supervisión del empleado.
3. Revise y actualice periódicamente las políticas sobre acoso y comuníquelas a la fuerza laboral.
4. Haga un seguimiento con el demandante a intervalos regulares para garantizar que el empleado y el lugar de trabajo permanezcan libres de conducta inapropiada.

Conclusión & Certificación

*Gracias por completar la
Capacitación anual sobre
prevención del acoso sexual*

Por favor tome las siguientes acciones:
Imprima y firme el "Certificado de participación" proporcionado.
Devuelva el Certificado a su supervisor..



Certificado de Participación

Certifico que he revisado cuidadosamente y completado el entrenamiento de Prevención de Acoso Sexual siguiendo la Ley de los Derechos Humanos de Illinois 775 ILCS 5/2-109.

Nombre en letra de molde – Nombre, Primera inicial, Apellido

NOMBRE Y CIUDAD DEL EMPLEADOR

NOMBRE Y CIUDAD DEL EMPLEADOR