



ServSafe Workplace

Curso en línea de Prevención del acoso sexual Suplemento para el Estado de Illinois

Revisado en julio de 2022

[servsafe.com/ServSafe-Workplace](https://www.servsafe.com/ServSafe-Workplace)

La información que se encuentra en este suplemento ha sido tomada de la Ley de transparencia en el trabajo ([Workplace Transparency Act](#)), de la Ley de derechos de Illinois ([Illinois Human Rights Act](#)), y de la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago ([Chicago Human Rights Ordinance](#))

Contenido

Introducción3

Política sobre el acoso sexual.....3

Discriminación ilegal3

Personas que denuncian el acoso3

Responsabilidad legal de los gerentes3

Denunciar el acoso.....4

Suplemento para la ciudad de Chicago5

Nota: Se requiere capacitación adicional para los empleados y gerentes empleados en la ciudad de Chicago. Consulte la sección del Suplemento para la ciudad de Chicago para obtener más detalles.

Introducción

La ley de transparencia en el trabajo, también conocida como SB0075, requiere que todos los restaurantes y bares en Illinois tengan una política sobre acoso sexual y que entreguen una copia a los empleados dentro de la primera semana de haber sido contratados y que den capacitación a todos los empleados por lo menos una vez al año. La ley será enforcada por el Departamento de Derechos Humanos.

Política sobre el acoso sexual

Cada restaurante y bar que opere dentro de Illinois debe tener una política contra el acoso sexual y debe entregar una copia escrita a todos los empleados dentro de la primera semana posterior a su contratación. La política debe incluir:

1. Prohibición del acoso sexual;
2. La definición de acoso sexual bajo la Ley de derechos humanos de Illinois y el Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964;
3. Detalles sobre cómo una persona puede presentar una queja de acoso sexual internamente, incluyendo opciones para presentar una queja confidencial a un gerente, propietario, sede corporativa, departamento de recursos humanos u otro mecanismo interno de denuncias que pueda estar disponible para los empleados;
4. La explicación del proceso interno para presentar quejas a disposición de los empleados;
5. Cómo contactar y presentar quejas ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois y ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos;
6. La prohibición de represalias por denunciar incidentes de acoso sexual; y
7. El requisito de que todos los empleados deben participar en la capacitación de la prevención del acoso sexual.

Discriminación ilegal

La Ley de Derechos Humanos de Illinois tiene como objetivo asegurar que todas las personas en Illinois estén libres de discriminación debido a su raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, edad, estatus de orden de protección, estado civil, discapacidad física o mental, estatus militar, orientación sexual, embarazo o haber sido dado de alta desfavorable del servicio militar en relación con el empleo.

Personas que denuncian el acoso

Los empleados también están protegidos por la Ley de protección para denunciantes (Whistleblower Act). Esta ley abarca lo siguiente:

- (a) Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado que se reúse a participar en una actividad, cuando el empleado tiene motivos razonables para creer que la información revela una violación a una ley, regla o reglamento estatal o federal.
- (b) Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por revelar información a una agencia del gobierno o agencia que enforza la ley, corte, audiencia administrativa, o ante una comisión legislativa cuando el empleado tiene motivos razonables para creer que la información revela una violación a una ley, regla o reglamento estatal o federal.

Responsabilidad legal de los gerentes

Un empleador, gerente, u otros supervisores podrían ser considerados legalmente responsables por daños relacionados con el acoso sexual, dependiendo de las circunstancias del supuesto acoso.

Un supervisor debe seriamente abordar una conducta observada de acoso sexual o una queja con la misma gravedad. El supervisor debe reportar tal queja, tomar medidas rápidas para investigarla, implementar las medidas disciplinarias apropiadas, tomar todas las medidas necesarias para eliminar el acoso y hacer todo con estricta confidencialidad.

Además, un supervisor debe tomar las medidas razonables para asegurarse de que el empleado no sea blanco de represalias por haber presentado una queja de acoso sexual.

Denunciar el acoso

Las víctimas pueden denunciar casos de acoso sexual de las siguientes maneras:

- **Poniéndose en contacto con el Departamento de Recursos Humanos, con un gerente o un supervisor.** Muchos empleadores y agencias tienen políticas y procedimientos específicos para que las víctimas puedan presentar quejas y denunciar el acoso sexual y el trato discriminatorio.
- **Poniéndose en contacto con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR).** Las denuncias (acusaciones) de acoso sexual y discriminación se pueden hacer al IDHR. El IDHR tiene jurisdicción sobre las quejas de acoso sexual y discriminación en el empleo, la vivienda, las instalaciones públicas y el sector educativo.
- Para obtener más información o presentar una queja (acusación) ante el IDHR, visite:
- Sitio web: <https://www2.illinois.gov/DHR/Pages/default.aspx>
- Charge Process Intake (Página en inglés): <https://www2.illinois.gov/DHR/filingacharge/pages/intake.aspx>

Información de contacto:

Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights)

Oficina de Chicago: Unidad de admisión (Intake Unit)

100 West Randolph Street, Piso 10

Chicago, IL 60601

Teléfono: 312-814-6200

Para personas con problemas auditivos (TTY): 866-740-3953

Fax: 312-814-6251

Email: IDHR.ReportSH@illinois.gov o IDHR.Intake@illinois.gov

Oficina de Springfield: Unidad de admisión (Intake Unit)

535 W. Jefferson, Piso 1

Springfield, IL 62702

Teléfono: 217-785-5100

Para personas con problemas auditivos (TTY): 866-740-3953

Fax: 217-785-5106

E-mail: IDHR.ReportSH@illinois.gov o IDHR.Intake@illinois.gov

Complete, firme y envíe el [Cuestionario para Casos de Empleo](#) [[Complainant Information Sheet \(CIS\)](#)] al Departamento de Derechos Humanos de Illinois.

- **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC).** Una persona puede presentar una queja ante la EEOC en cualquier momento dentro de los primeros 300 días del acoso. No hay costo para presentar una queja ante la EEOC. La EEOC investigará la queja y determinará si hay motivos razonables para creer que el incidente ha ocurrido, dado el caso la EEOC emitirá una carta de Derecho a Demandar que permita a la persona presentar una queja en un tribunal federal.

La EEOC no lleva a cabo audiencias ni adjudica indemnizaciones, pero puede tomar otras medidas, incluyendo la persecución de casos en un tribunal federal en nombre de las partes reclamantes. Los tribunales federales pueden otorgar recursos si se determina que ha ocurrido discriminación.

Si un empleado cree que ha sido discriminado en el trabajo, puede presentar un "Cargo de Discriminación". La EEOC tiene oficinas de distrito, de área y de campo donde se pueden presentar quejas. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 [TTY]), visitando su sitio web en www.eeoc.gov, o por correo electrónico a info@eeoc.gov.

Suplemento para la ciudad de Chicago

Introducción

La alcaldesa Lorie Lightfoot y la Comisión de Relaciones Humanas (Commission on Human Relations) enmendaron las leyes de acoso sexual de la ciudad en abril de 2022 para fortalecerlas y apoyar la política de tolerancia cero contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Definición de acoso sexual

“Acoso sexual” significa cualquier

- (i) insinuación sexual o conducta de naturaleza sexual no deseadas.
- (ii) solicitud de favores sexuales o conducta de naturaleza sexual cuando
 - (1) la sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente como término o condición del empleo de una persona.
 - (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como fundamento para cualquier decisión de empleo que afecte a la persona.
 - (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- (iii) Conducta sexual inapropiada, que implica cualquier comportamiento de naturaleza sexual que también implique coerción, abuso de autoridad o uso indebido de la posición laboral de una persona.
(A partir del 4 de junio de 2022)

Estatuto de limitaciones

Las víctimas tienen 365 días para denunciar cualquier forma de discriminación, incluido el acoso sexual.

Sanciones

Las sanciones por todas las formas de discriminación pueden incluir multas que van desde \$ 5,000 - \$ 10,000.

Medidas de seguridad adicionales

El plazo para notificar al demandado (es decir, la persona que presuntamente ha causado el daño) es de 30 días.

Política escrita y requisitos de notificación

A partir del 1 de julio de 2022, todos los empleadores en la ciudad de Chicago deben tener una política escrita sobre acoso sexual. El documento de la política escrito incluirá, como mínimo, lo siguiente:

- Una declaración de que el acoso sexual es ilegal en Chicago.
- La definición de acoso sexual tal como se define en la Sección 6-010-020.
- Un requisito de que todos los empleados deberán participar en la capacitación sobre prevención del acoso sexual anualmente.
 - o Los empleados deben participar en la capacitación sobre prevención del acoso sexual anualmente, la capacitación deberá durar una hora como mínimo.
 - o Cualquier persona que supervise o administre empleados debe participar en una capacitación sobre prevención del acoso sexual anualmente, la capacitación para estas personas deberá durar dos horas como mínimo. Y, anualmente, todos los empleados deben participar en una hora de capacitación para espectadores (bystander).
- Ejemplos de conducta prohibida que constituyen acoso sexual.

- Detalles sobre:
 - o cómo una persona puede presentar una denuncia por acoso sexual, incluidas, según corresponda, instrucciones sobre cómo hacer un informe confidencial, con un formulario de queja interno, a un gerente, las oficinas corporativas de la compañía o el departamento de recursos humanos, u otro mecanismo interno de denuncia; y
 - o servicios legales, incluidos los gubernamentales, disponibles para los empleados que pueden ser víctimas de acoso sexual.
- Una declaración de que las represalias por denunciar el acoso sexual son ilegales en Chicago.

La política escrita debe estar disponible en el idioma principal del empleado dentro de la primera semana calendario después de que ha comenzado su empleo. Además, se requerirá que los empleadores muestren un cartel que informe sobre la prohibición del acoso sexual en un lugar que sea visible para los empleados.

Un ejemplo de las políticas y del aviso por escrito están disponibles en https://www.chicago.gov/city/en/depts/cchr/supp_info/sexual-harassment.html#

Requisitos de capacitación

Completar el curso de *Prevención del Acoso Sexual para restaurantes* y este suplemento no es suficiente para cumplir con los requisitos de capacitación de la ciudad de Chicago. Los empleados y gerentes que trabajan en la ciudad de Chicago deben completar capacitación adicional.

Capacitación de empleados

Los empleados deben completar dos pasos para cumplir por completo con la nueva ley de acoso sexual de la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago (Chicago Commission on Human Relations CCHR):

- 1) Completar el curso ServSafe Workplace (*Prevención del acoso sexual para restaurantes*) o un curso de capacitación sobre acoso sexual aceptado para Illinois y
- 2) Completar el curso de Espectador (bystander) de la ciudad de Chicago. La capacitación debe renovarse anualmente.

Los empleados deben tener su certificado de capacitación de prevención del acoso sexual y su certificado de capacitación para espectadores para demostrar que cumplen completamente con la nueva ley.

Capacitación de gerentes/supervisor

Los gerentes deben completar 3 pasos para cumplir con la nueva ley de acoso sexual de CCHR:

- 1) Completar el curso ServSafe Workplace (*Prevención del acoso sexual para restaurantes*) o un curso de capacitación sobre acoso sexual aceptado para Illinois y
- 2) Completar el módulo de capacitación adicional para gerentes de la ciudad de Chicago.
- 3) Completar el curso de Espectador (personas que presencian el acoso) de la Ciudad de Chicago. La capacitación debe renovarse anualmente.

Los gerentes deben tener su certificado de capacitación de prevención del acoso sexual, un certificado adicional del módulo de capacitación para gerentes y un certificado de capacitación para espectadores (bystander) para demostrar que cumplen completamente con la nueva ley.

Módulos de capacitación adicionales de la ciudad de Chicago

Los módulos de capacitación de la ciudad de Chicago están disponibles en este sitio web: https://www.chicago.gov/city/en/depts/cchr/supp_info/sexual-harassment.html

Recursos

Para ver la ordenanza de la ciudad de Chicago sobre acoso sexual, seleccione [Chicago Human Rights Ordinance \(6-010-040 Acoso sexual\)](#).