



POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

Objeto y ámbito de aplicación

- A. Norkol se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de toda forma de discriminación, incluido el acoso sexual. El comportamiento de cualquier empleado que se ajuste a la definición de acoso sexual es una forma de mala conducta que puede resultar en acciones disciplinarias hasta e incluyendo la terminación del empleo. El acoso sexual también podría someter a Norkol y, en algunos casos, a una persona a sanciones civiles sustanciales.
- B. La política de Norkol sobre acoso sexual es parte de sus esfuerzos generales para alinearse con las leyes federales y estatales que prohíben la discriminación basada en la edad, la raza, la religión de color, el origen nacional, el estado de ciudadanía, la descarga desfavorable del ejército, el estado civil, la discapacidad y el género. Específicamente, el acoso sexual está prohibido por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Derechos Humanos de Illinois.
- C. Se espera que todos los empleados, especialmente aquellos en capacidad de supervisión o gestión, se familiaricen con el contenido de esta política y cumplan con los requisitos que establece.

Definiciones

- A. El acoso sexual se define como cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:
 - 1- La sumisión a esa conducta se hace, explícita o implícitamente, un término o condición del empleo de una persona;
 - 2- La sumisión o el rechazo de esa conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a esa persona; o
 - 3- 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.
- B. Los tribunales han determinado que el acoso sexual es una forma de discriminación bajo el Título VII de los ESTADOS UNIDOS. Ley de derechos civiles de 1964, modificada en 1991.
- C. Un ejemplo de acoso sexual es un caso en el que a una persona calificada se le niegan oportunidades de empleo y beneficios después de rechazar los avances sexuales del supervisor o solicitar favores sexuales o la persona es despedida. Otro ejemplo es cuando un individuo es sometido a una conducta sexual no deseada por compañeros de trabajo debido a su género, lo que dificulta que el empleado realice su trabajo.
- D. Otras conductas, que pueden constituir acoso sexual, incluyen:
 - 1- Verbal: Insinuaciones sexuales, comentarios sugerentes, insultos, humor y chistes sobre sexo, anatomía o rasgos específicos de género, proposiciones sexuales, amenazas, solicitudes repetidas de citas o declaraciones sobre otros empleados, incluso fuera de su presencia, de naturaleza sexual.
 - 2- No verbal: Sonidos sugestivos o insultantes (silbidos), lecturas, gestos obscenos, gestos corporales sexualmente sugestivos, "gritos de gato", "golpes" o ruidos de "besos".

- 3- Visual: Carteles, letreros, pin-ups o eslóganes de carácter sexual, visualizando material pornográfico o sitios web.
- 4- Físico: Tocamientos, abrazos o besos no deseados, pellizcos, cepillado del cuerpo, cualquier acto sexual forzado o agresión real.
- 5- Textual/Electrónico: "Sexting" (envío electrónico de mensajes con contenido sexual, incluyendo fotos y videos), el uso de lenguaje sexualmente explícito, acoso, acecho cibernético y amenazas a través de todas las formas de comunicación electrónica (correo electrónico, mensajes de texto / imagen / video, intranet / publicaciones en línea, blogs, mensajes instantáneos y sitios web de redes sociales como Facebook y Twitter).

Requisitos generales

- A. Cada empleado debe abstenerse de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.
- B. Ningún empleado, hombre o mujer, debe ser sometido a insinuaciones o conductas sexuales no solicitadas o no deseadas en el lugar de trabajo.
- C. Es responsabilidad de todos los supervisores y gerentes asegurarse de que el ambiente de trabajo esté libre de acoso sexual.
- D. Deben eliminarse todas las formas de discriminación y conducta que puedan considerarse acosadoras, coercitivas, perturbadoras o que creen un entorno hostil u ofensivo.
- E. Los casos de acoso sexual deben investigarse de manera rápida y eficaz.
- F. Si bien las formas más comúnmente reconocidas de acoso sexual involucran los tipos de conducta descritos anteriormente, la conducta no sexual también puede constituir una violación de la ley aplicable cuando esa conducta está dirigida a la víctima debido a su género (por ejemplo, una empleada que se presenta a trabajar todos los días y encuentra sus herramientas robadas, su puesto de trabajo lleno de basura y su equipo discapacitado por sus compañeros de trabajo masculinos porque les molesta tener que trabajar con una mujer).
- G. Las formas más graves y no graves de acoso sexual son más fáciles de determinar. En el otro extremo del espectro, cierto acoso sexual es más sutil y depende, en cierta medida, de la percepción y la interpretación individuales. Los tribunales evaluarán el acoso sexual según un estándar de lo que ofendería a una "persona razonable".
 - 1- Por esta razón, cada gerente, supervisor y empleado debe recordar que acciones aparentemente "inofensivas" y sutiles pueden conducir a quejas de acoso sexual.
 - 2- El uso de términos como "miel", "querida" y "novia" es objetable para muchas mujeres que creen que estos términos socavan su autoridad y su capacidad para tratar con los hombres en un nivel igualitario y profesional. Si el uso de estos términos por parte de una persona con autoridad sobre una empleada rara vez constituirá una acción laboral adversa, puede conducir a la creación de un ambiente de trabajo hostil.
- H. El uso de un cumplido podría interpretarse potencialmente como de naturaleza sexual.
 - 1- A continuación se presentan tres declaraciones que se pueden hacer sobre la apariencia de una mujer en el lugar de trabajo:
 - a. "Ese es un vestido atractivo que tienes puesto".
 - b. "Ese es un vestido atractivo. Realmente te parece bien".
 - c. "Ese es un vestido atractivo. Realmente lo llenas bien".
 - 2- La primera afirmación parece ser simplemente un cumplido. Este último es el más propenso a ser percibido como acoso sexual, dependiendo de las percepciones y valores individuales. Para evitar la posibilidad de ofender a un empleado, lo mejor es seguir un curso de conducta irreprochable o pecar de precavido.

- I. El acoso sexual es una mala conducta inaceptable, que afecta a ambos géneros. El acoso sexual a menudo involucra la conducta de un hombre dirigida a una mujer. Sin embargo, también puede implicar que una mujer acose a un hombre o que acose entre miembros del mismo género.

Responsabilidades

A. Empleados individuales:

- 1- Cada empleado individual tiene la responsabilidad de abstenerse de acoso sexual en el lugar de trabajo.
- 2- Un empleado individual que acosa sexualmente a un compañero de trabajo es, por supuesto, responsable de su conducta individual.
- 3- El empleado acosador estará sujeto a medidas disciplinarias hasta e incluyendo la descarga de acuerdo con la política de la compañía o cualquier acuerdo de negociación colectiva aplicable, según corresponda.

B. Personal de supervisión:

- 1- Cada supervisor es responsable de mantener el lugar de trabajo libre de acoso sexual. Esto se logra mediante la promoción de un entorno profesional y el tratamiento del acoso sexual como con todas las demás formas de mala conducta de los empleados.
- 2- Hay que recordar que los supervisores son la primera línea de defensa contra el acoso sexual. Al dar el ejemplo correcto, un supervisor puede desalentar a sus empleados de actuar de manera inapropiada. Los supervisores a menudo serán los primeros en detectar conductas objetables o los primeros en recibir una queja sobre una conducta que él o ella no observó.
 - a. Los tribunales han determinado que las organizaciones, así como los supervisores, pueden ser considerados responsables de los daños relacionados con el acoso sexual por parte de un gerente, supervisor, empleado o tercero (una persona que no es un empleado pero hace negocios con una organización, como un contratista, cliente, ventas, representante o persona de reparación).
 - b. La responsabilidad se basa en la responsabilidad de una organización de mantener un cierto nivel de orden y disciplina entre los empleados, o en el supervisor, que actúa como un agente de la organización. Cabe señalar que los recientes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos relacionados con demandas por acoso sexual contra supervisores han hecho que la responsabilidad del empleador por las acciones de los supervisores sea aún más estricta. Por lo tanto, los supervisores deben entender que su adhesión a esta política es de vital importancia; tanto en lo que respecta a su responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de acoso como, lo que es aún más importante, con respecto a su propia conducta individual. La ley sigue requiriendo que los empleadores permanezcan vigilantes y reparen efectivamente la conducta de acoso sexual perpetrada por individuos contra sus compañeros de trabajo. Los supervisores deben actuar de manera rápida y responsable no solo para minimizar su propia responsabilidad, sino también la de la empresa.
- 3- Específicamente, un supervisor debe abordar un incidente observado de acoso sexual o una queja, con la misma seriedad, denunciarlo, tomar medidas inmediatas para investigarlo, implementar las medidas disciplinarias apropiadas, tomar todas las medidas necesarias para eliminar el acoso y observar la estricta confidencialidad.
 - a. Esto también se aplica a los casos en que un empleado le dice al supervisor sobre el comportamiento considerado acoso sexual, pero no quiere presentar una queja formal.
- 4- Los supervisores deben asegurarse de que no se producirán represalias contra un empleado que presenta una queja de acoso sexual.
- 5- Los gerentes/supervisores deben recordar a los empleados, de manera regular, que sus mensajes electrónicos entrantes y salientes en equipos propiedad del empleador/emitados están sujetos a

monitoreo y que los empleados no tienen expectativas de privacidad en los equipos electrónicos propiedad del empleador/emitidos.

- a. Informe a empleados que si están sujetos a comunicaciones electrónicas inapropiadas mientras están en el trabajo o en equipos propiedad del empleador, o incluso en sus teléfonos celulares personales y computadoras, que deben ponerse en contacto con su supervisor o recursos humanos inmediatamente.
- b. Aconseje a los gerentes, supervisores y empleados que no se "amigan" en las redes sociales y que limiten sus mensajes electrónicos a asuntos comerciales relevantes. Investigue las quejas caso por caso y recuerde a empleados el código de conducta y las reglas de ética de la compañía si corresponde.

Procedimientos para presentar una queja

- A. Un empleado que observa o se cree objeto de acoso sexual debe lidiar con el incidente (s) tan directa y firmemente como sea posible, comunicando claramente su posición al empleado infractor, su supervisor y el Gerente de Recursos Humanos. No es necesario que el acoso sexual se dirija a la persona que presenta una denuncia.
 - 1- Documente o registre cada incidente (lo que se dijo o hizo, la fecha, la hora y el lugar). La documentación se puede reforzar con registros escritos como cartas, notas, notas y mensajes telefónicos.
 - 2- Todos los cargos, incluidas las quejas anónimas, serán aceptados e investigados independientemente de cómo el asunto llegue a la atención de la compañía. Sin embargo, debido a las graves consecuencias de los cargos de acoso sexual y las dificultades asociadas con su investigación y las cuestiones de credibilidad que entraña, la cooperación voluntaria del reclamante es un componente vital de una investigación eficaz y un resultado adecuado.
 - 3- Nadie que presente una queja será objeto de represalias, incluso si una queja presentada de buena fe no está fundamentada. Además, cualquier testigo estará protegido de represalias.
- B. Las respuestas adecuadas a la conducta que se cree que es acoso sexual pueden incluir lo siguiente:
 - 1- **Comunicación electrónica/directa.** Si hay un comportamiento de acoso sexual en el lugar de trabajo, el empleado acosado debe expresar directa y claramente su objeción de que la conducta no es bienvenida y solicitar que se detenga el comportamiento ofensivo. El mensaje inicial puede ser verbal. Si se necesitan mensajes posteriores, deben ponerse por escrito en una nota o una nota.
 - 2- **Contacto con personal de supervisión.** Al mismo tiempo que se lleva a cabo la comunicación directa, o en el caso de que el empleado se sienta amenazado o intimidado por la situación, el problema debe ser reportado inmediatamente al supervisor inmediato, o el Gerente de Recursos Humanos.
- C. Si el acosador es el supervisor inmediato; el problema debe ser reportado al siguiente nivel de supervisión, o al Gerente de Recursos Humanos.

Queja formal por escrito

- A. Un empleado también puede reportar incidentes de acoso sexual directamente al Director de Recursos Humanos. El Director de Recursos Humanos asesorará al empleado informante y estará disponible para ayudar con la presentación de una queja formal. La empresa investigará a fondo la denuncia y informará al denunciante y al presunto acosador de los resultados de la investigación.

Quejas falsas y frívolas

- A. Los cargos falsos y frívolos se refieren a casos en los que el acusador está utilizando una queja de acoso sexual para lograr algún fin que no sea detener el acoso sexual. No se refiere a las acusaciones formuladas de buena fe que no puedan probarse.
- B. Dada la gravedad de las consecuencias para el acusado, una acusación falsa y frívola es una ofensa grave que en sí misma puede resultar en una acción disciplinaria.

Resolución fuera de la empresa

- A. El propósito de esta política es establecer procedimientos rápidos, exhaustivos y efectivos para responder a cada queja e incidente para que los problemas puedan ser identificados y remediados internamente.
- B. Sin embargo, un empleado tiene el derecho de comunicarse con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) para presentar una queja formal.
 - 1- Una queja de IDHR debe ser presentada dentro de los 180 días de los supuestos incidentes a menos que sea un delito continuo.
 - a. . Cuando la entidad empleadora tiene una política efectiva de acoso sexual en vigor y el empleado denunciante no se aprovecha de esa política y le da al empleador la oportunidad de abordar el problema, dicho empleado puede, en ciertos casos, perder el derecho a seguir adelante con la demanda contra el empleador.
 - 2- Una queja ante la EEOC debe ser presentada dentro de los 300 días.
 - 3- Un empleado, que de repente es transferido a un trabajo con salarios más bajos o pasado por alto para la promoción después de presentar una queja ante la EEOC, puede presentar un cargo de represalia, también debido dentro de los 300 días (EEOC) de la supuesta represalia.
- C. Un empleado que ha sido acosado físicamente o amenazado mientras estaba en el trabajo también puede tener motivos para cargos criminales, como asalto o agresión.

Contactos administrativos

- D. Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC)
 - 1- Chicago: 800-669-4000; Chicago TTY: 800-869-8001
 - 2- Texas: 800-669-4000; Texas TTY: 512-974-2445
 - 3- Washington: 800-669-4000; TTY: 844-234-5122