CHICAGO

MAYOR BRANDON JOHNSON

Capacitación para la prevención del acoso sexual

& Capitación del modelo de intervención de testigos

CIUDAD DE CHICAGO

Comision de Relaciones Humanas de Chicago

El Acoso Sexual es Prohibido en Chicago

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago establece que es una violación de los derechos civiles “que todo empleador, empleado, agente de cualquier empleador, agencia de empleo u organización laboral incurra en acoso sexual”. Código Municipal de Chicago, 6-010-040.

Consulte el código municipal en: https://www.chicityclerk.com/legislation-records/municipal-code

El Ayuntamiento de Chicago determina que **la tolerancia al acoso sexual tiene una influencia perjudicial en los lugares de trabajo creando un entorno hostil para los empleados,** reduciendo la productividad y aumentando la responsabilidad legal.

La ciudad de Chicago anima a los empleadores a **adoptar e implementar activamente políticas para garantizar que sus lugares de trabajo sean seguros para que los empleados** denuncien preocupaciones sobre acoso sexual sin temor a represalias, pérdida de estatus o pérdida de oportunidades de ascenso.

Los Empleadores Están Obligados a Dar Capacitación Para la Prevención

DEL ACOSO

Todos los empleadores de la ciudad de Chicago deben dar a los empleados capacitación anual sobre prevención del acoso sexual según la sección 6-010-040 (b)(1)(C) de la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago.

Recuerde:

Toda persona que supervise o administre a empleados deberá participar en un mínimo de dos horas de capacitación sobre acoso sexual al año.

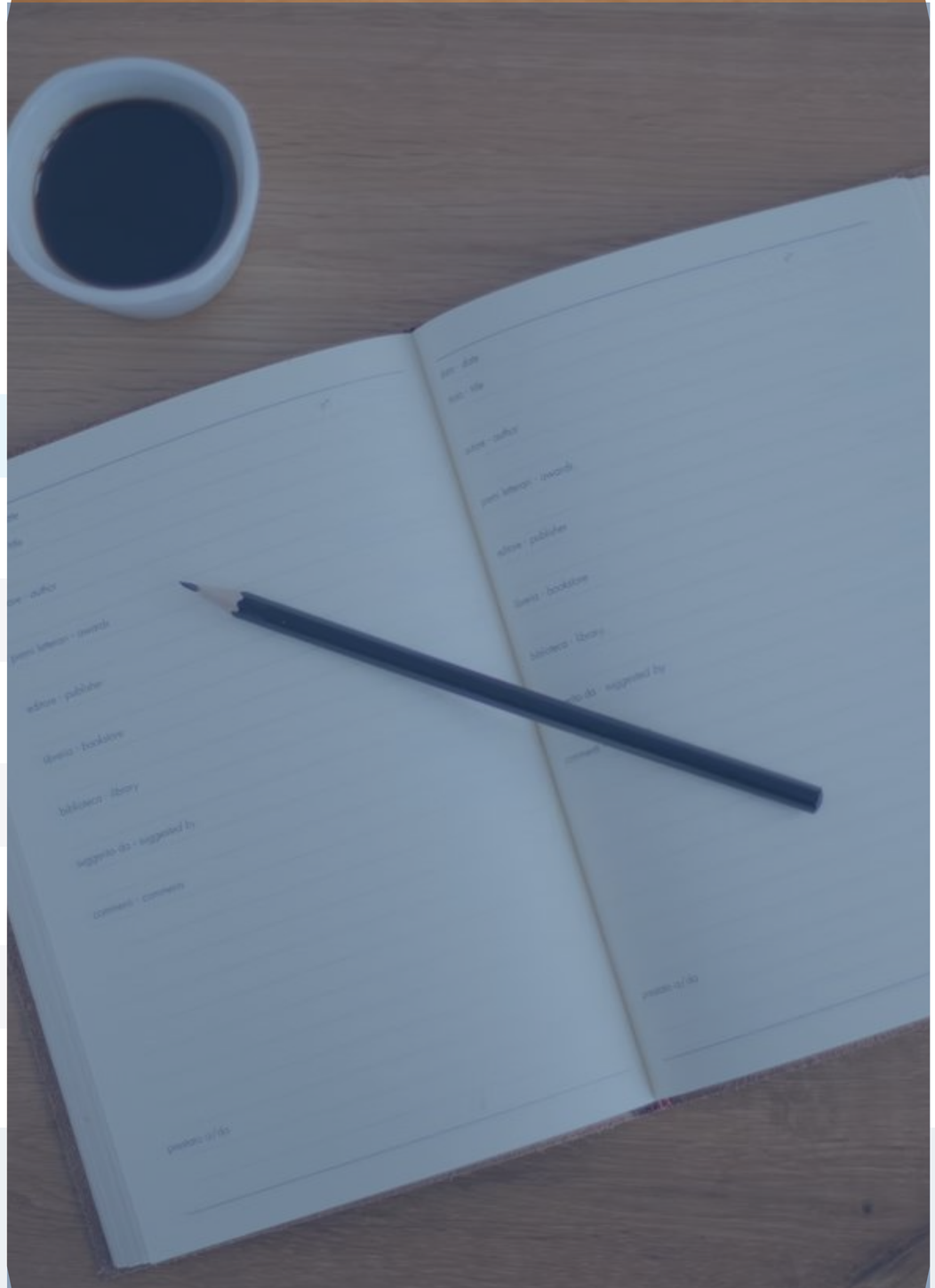
Todos los empleados deben participar en una hora de capacitación de intervención de testigos al año.

Todos los empleados, independientemente de su estado (es decir, a corto plazo, a tiempo parcial o en prácticas) 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.

Agenda

- *¿Qué es el acoso sexual?*
- *¿Qué es la intervención de un testigo?*
- *¿Cuándo debo intervenir?*
- *¿Cómo puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?*



I. ¿Qué es el Acoso Sexual?

Según la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago, “acoso sexual” significa cualquier insinuación sexual no bienvenida o conducta no bienvenida de naturaleza sexual; o solicitudes de favores sexuales, o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:

01

La sumisión a esta conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de una persona.

02

La sumisión o el rechazo a tal conducta por una persona se usa como base para cualquier decisión de empleo que afecte a la persona.

03

Tal conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

04

Conducta sexual inapropiada, que significa todo comportamiento de naturaleza sexual que también implique coerción, abuso de autoridad o mal uso del puesto de trabajo de una persona.

Tipos de Acoso Sexual Ilegal

Acoso Sexual Quid Pro Quo

"Tú haces 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 disciplina o una asignación desagradable), el empleado debe hacer algo sexual a cambio.

Acoso Sexual en un Entorno de Trabajo Hostil

"El entorno del trabajo está lleno de referencias sexuales y me está afectando".

Un entorno de trabajo hostil puede pasar cuando las insinuaciones sexuales no bienvenidas, las solicitudes de favores sexuales o toda conducta de naturaleza sexual tienen el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Comportamiento No Bienvenido

La conducta sexual se convierte en acoso sexual cuando el comportamiento no es bienvenido. El comportamiento puede ser desagradable en el sentido de que la víctima no lo solicitó ni invocó, o en el sentido de que la víctima consideró la conducta como no buscada u ofensiva.

El comportamiento bienvenido puede convertirse rápidamente en un comportamiento no bienvenido. Lo que comienza como un comportamiento bienvenido (bromas consensuales) puede cruzar la línea y convertirse en un comportamiento no bienvenido.

También, el consentimiento puede revocarse en cualquier momento. Cuando alguien que experimenta una conducta de acoso sexual dice "deja de hablarme así", debe detenerse. El perpetrador no puede usar como defensa "bueno, tú empezaste" o "no te molestó al principio".

Entorno de Trabajo

El “entorno de trabajo” de un empleado no se limita al lugar físico donde está asignado el empleado.

El “entorno de trabajo” se extiende a otros lugares de trabajo, incluyendo los lugares de trabajo/fuera del sitio, móviles o en movimiento.

Por ejemplo, un “entorno de trabajo” incluye el juzgado para un abogado o un evento fuera del sitio para un servicio de catering.

Identidad de Genero y Orientacion Sexual

La identidad de género se puede definir como el concepto más profundo de uno mismo como hombre, mujer, una combinación de ambos o ninguno: cómo se perciben las personas y cómo se llaman a sí mismas. La identidad de género de una persona puede ser igual o diferente a su sexo asignado en su nacimiento.

*Una persona puede ser víctima de acoso sexual **independientemente** de la identidad de género de la víctima o la identidad de género del perpetrador.*

*Una persona puede ser víctima de acoso sexual **independientemente** de la orientación sexual de la víctima o de la orientación sexual del agresor.*

Empleados y No Empleados como **Víctimas** de Acoso Sexual

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago ***protege a los Empleados y No Empleados*** *del acoso sexual.*

Las víctimas de acoso sexual pueden incluir **Empleados y No Empleados** cuando son acosados sexualmente por otros empleados o no empleados.

Las víctimas de acoso sexual pueden incluir no solo a la víctima del acoso sexual, también a los empleados o no empleados que son espectadores o testigos del acoso sexual.

Los empleados incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.

Los no empleados incluyen personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas o consultores (contratistas independientes o trabajadores temporales).

Clientes/Patrones como Víctimas de Acoso Sexual

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago ***protege a los Clientes/Patrones*** *del acoso sexual en "lugares de acceso público", como tiendas, hoteles, restaurantes, teatros, museos, gimnasios y hospitales.*

Los empleadores que también son "lugares de acceso público" son responsables del acoso sexual de clientes/patrones cuando lo perpetran sus empleados o no empleados.

Empleados y No Empleados como Perpetradores de Acoso Sexual

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago ***prohíbe a los empleados y no empleado****s incurrir en acoso sexual.*

Los empleadores son responsables del acoso sexual perpetrado por sus empleados y no empleados contra **otros empleados y no empleados.**

Los empleadores también son responsables del acoso sexual perpetrado por sus empleados y no empleados contra los **clientes/patrones.**

Los empleados incluyen compañeros de trabajo, supervisores y gerentes.

Los no empleados incluyen personas que no son empleados, pero que prestan servicios directamente para un empleador, como contratistas o consultores (contratistas independientes o trabajadores temporales).

Clientes/Patrones y Terceros como **Perpetradores** de Acoso Sexual

*La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago **prohíbe** el acoso sexual de empleados y no empleados por clientes/patrones y terceros.*

Employers are responsible for sexual harassment of their Employees and Nonemployees by Customers/Patrons.

Los empleadores también son responsables del acoso sexual de sus empleados y no empleados por terceros, como representantes de ventas, proveedores o repartidores.

¿Cuáles son Ejemplos de Conducta Inapropiada?

El acoso sexual incluye conducta no bienvenida de naturaleza sexual (insinuaciones sexuales y solicitudes de favores sexuales). Puede ver algunos ejemplos en los recuadros.

Mire las cajas para ver ejemplos

Presión por favores sexuales o para tener una cita

Tocar, inclinarse o arrinconar deliberadamente a otra persona

Miradas o gestos sexuales o silbar a alguien

Enviar cartas, llamadas telefónicas, emails, mensajes de texto u otros materiales de naturaleza sexual

Burlas, bromas, comentarios o preguntas de carácter sexual

Referirse a alguien más como “girl” (chica), “hunk” (machote), “doll” (muñeca), “babe” (bebé), “honey” (dulzura), “tootsie” (zorra), etc.

Violación o agresión sexual real o en grado de tentativa

Más ejemplos de conducta que pueden constituir acoso sexual son

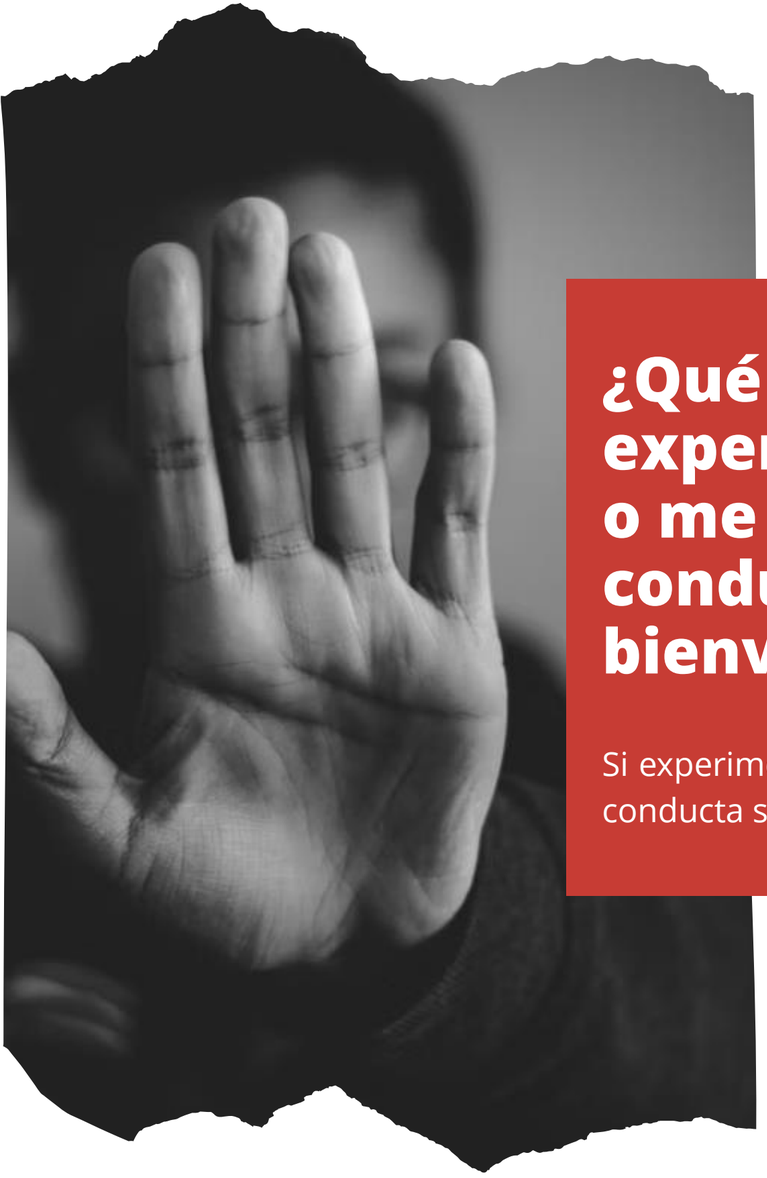
Convertir las conversaciones de trabajo en temas sexuales	Preguntar sobre fantasías, preferencias o antecedentes sexuales	Comentarios sexuales, insinuaciones sexuales o historias sexuales	Comentarios sexuales sobre la ropa, el cuerpo o la apariencia de una persona
Sonidos de besos, gemidos y chasquidos de labios	Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona	Masajes de cuello, hombros, etc.	Tocar a otro empleado, como su ropa, pelo o cuerpo

Acoso Sexual en Entornos en Línea

Nuestra conducta en línea y en redes sociales **puede constituir acoso sexual** incluso cuando pasa “fuera del horario laboral”, “fuera de las oficinas” o incluso “fuera del estado”.

El acoso sexual en línea **incluye el uso de emails, mensajes de texto en teléfonos celulares, publicaciones en Internet, comentarios en línea, publicaciones en blogs y redes sociales** (como Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube y Snapchat) para enviar comunicaciones de naturaleza sexual. Ejemplos incluyen:

- Coqueteo y solicitudes o demandas para tener una cita o relaciones sexuales
- Enviar imágenes o videos inapropiados que incluyan material sexualmente gráfico
- Usar lenguaje sexual o comentarios que incluyan lenguaje sexualmente ofensivo
- Acoso cibernético



¿Qué puedo hacer si experimento, presencio o me doy cuenta de una conducta sexual no bienvenida?

Si experimenta, presencia o se da cuenta de una conducta sexual no bienvenida, sepa que:

Tiene **derecho a decirle a la persona que se detenga**. Las personas que inician y participan deben detener el comportamiento no bienvenido después de que se lo soliciten. Si continúan con el comportamiento o toman represalias contra usted porque les solicitó que se detuvieran, **se puede determinar que violaron la ley** por participar en acoso sexual o represalias.

Usted tiene **derecho a denunciar el acoso sexual.** Varias opciones para denunciarlo están disponibles. La opción que elija puede depender de la naturaleza y la gravedad de la conducta no bienvenida de naturaleza sexual. Las personas que denuncian acoso sexual o participan en investigaciones **están protegidas** contra represalias.

¿Mi Empleador es Responsable por Acoso Sexual?

Sí, los empleadores son responsables por acoso sexual de dos formas:

Acoso de un gerente/supervisor

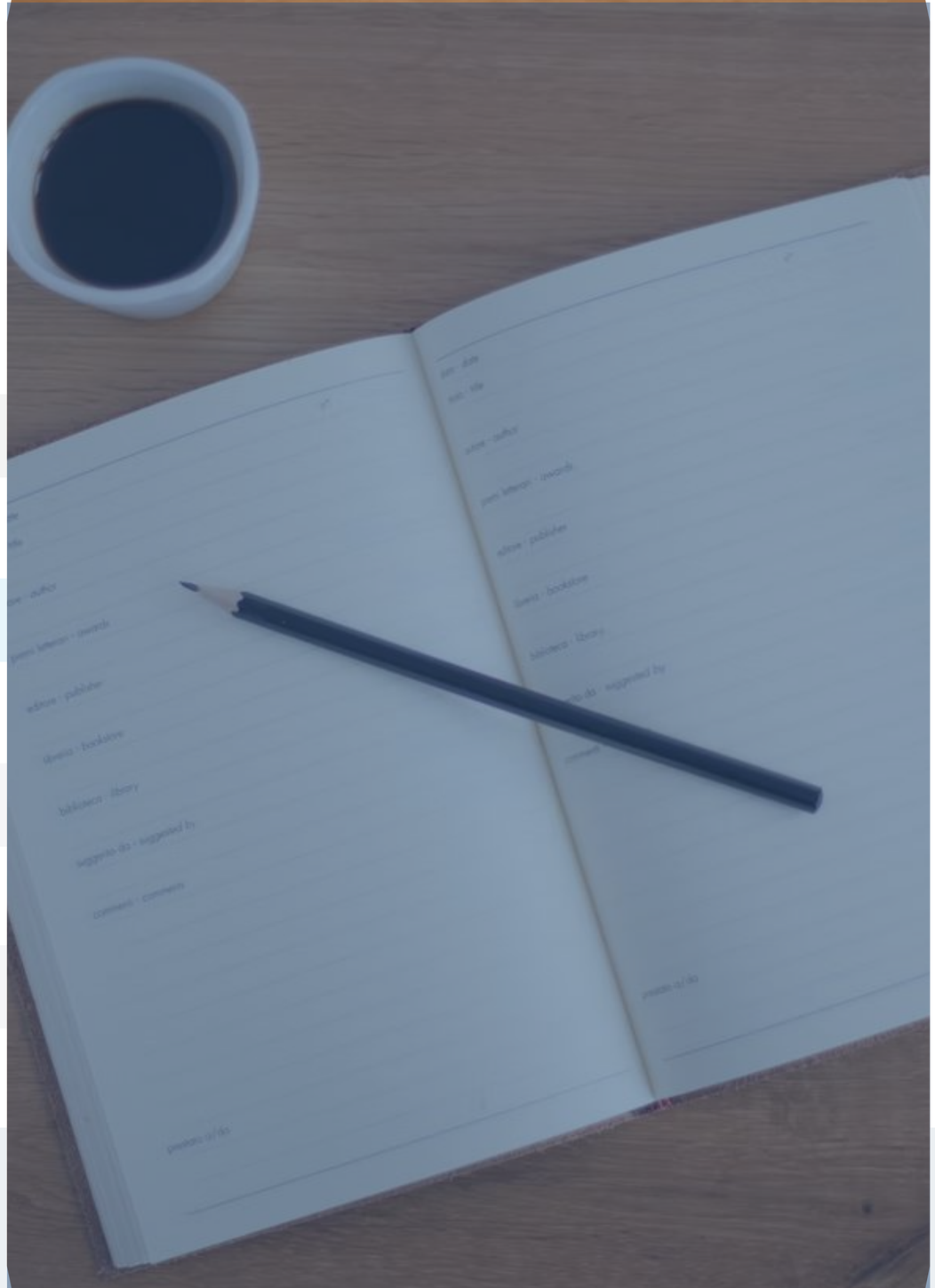
Los empleadores son estrictamente responsables del acoso sexual perpetrado por sus miembros de la gerencia, independientemente de si el empleador sabía o no del acoso.

Acoso a compañeros de trabajo y no empleados

Los empleadores son responsables del acoso sexual perpetrado por un empleado (compañero de trabajo) o personas que no son empleados (proveedores) solo si el empleador sabía o debió saber razonablemente del acoso y no tomó acciones correctivas inmediatas.

Agenda

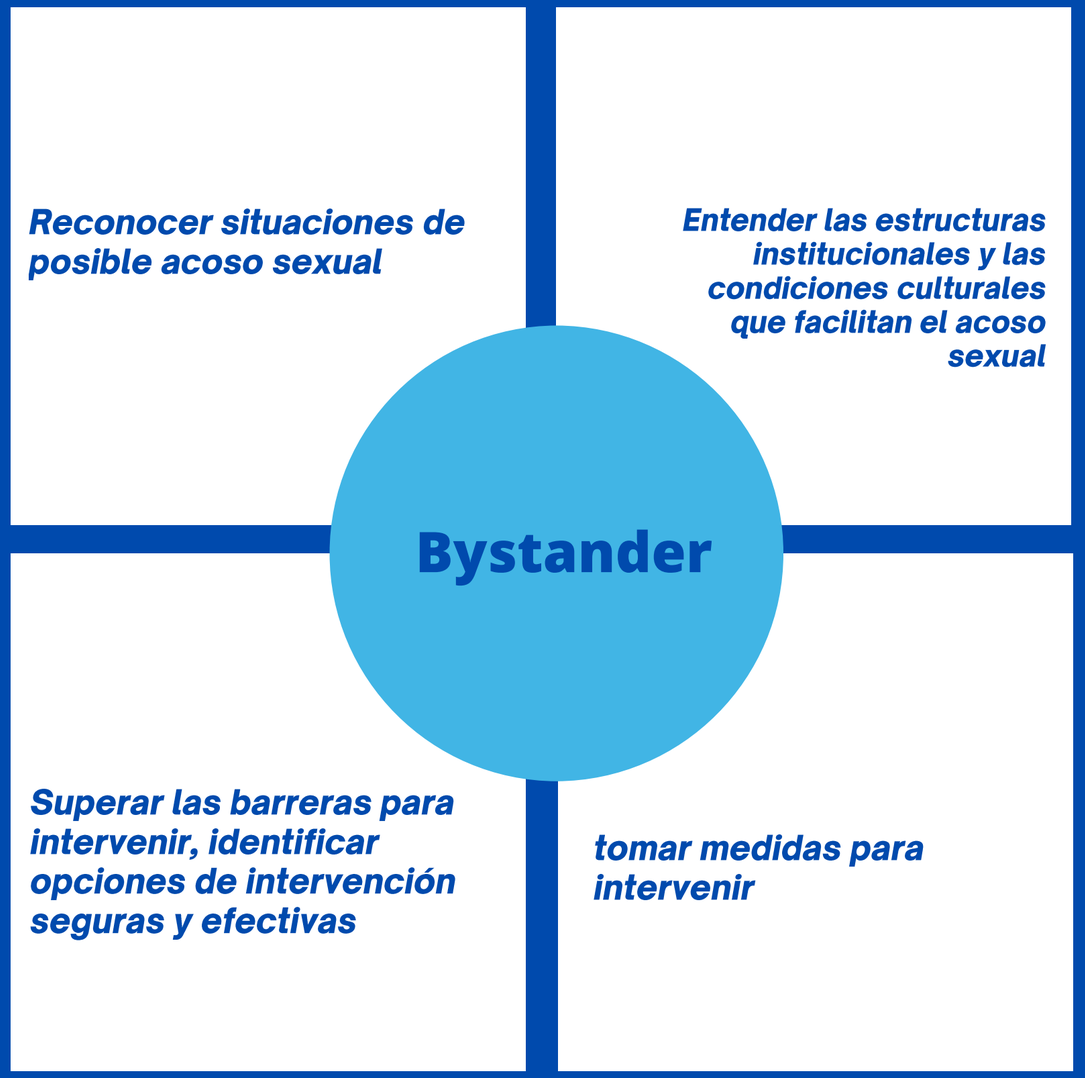
- *¿Qué es el acoso sexual?*
- *¿Qué es la intervención de un testigo?*
- *¿Cuándo debo intervenir?*
- *¿Cómo puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?*



¿Qué es la intervención de un testigo en el acoso sexual?

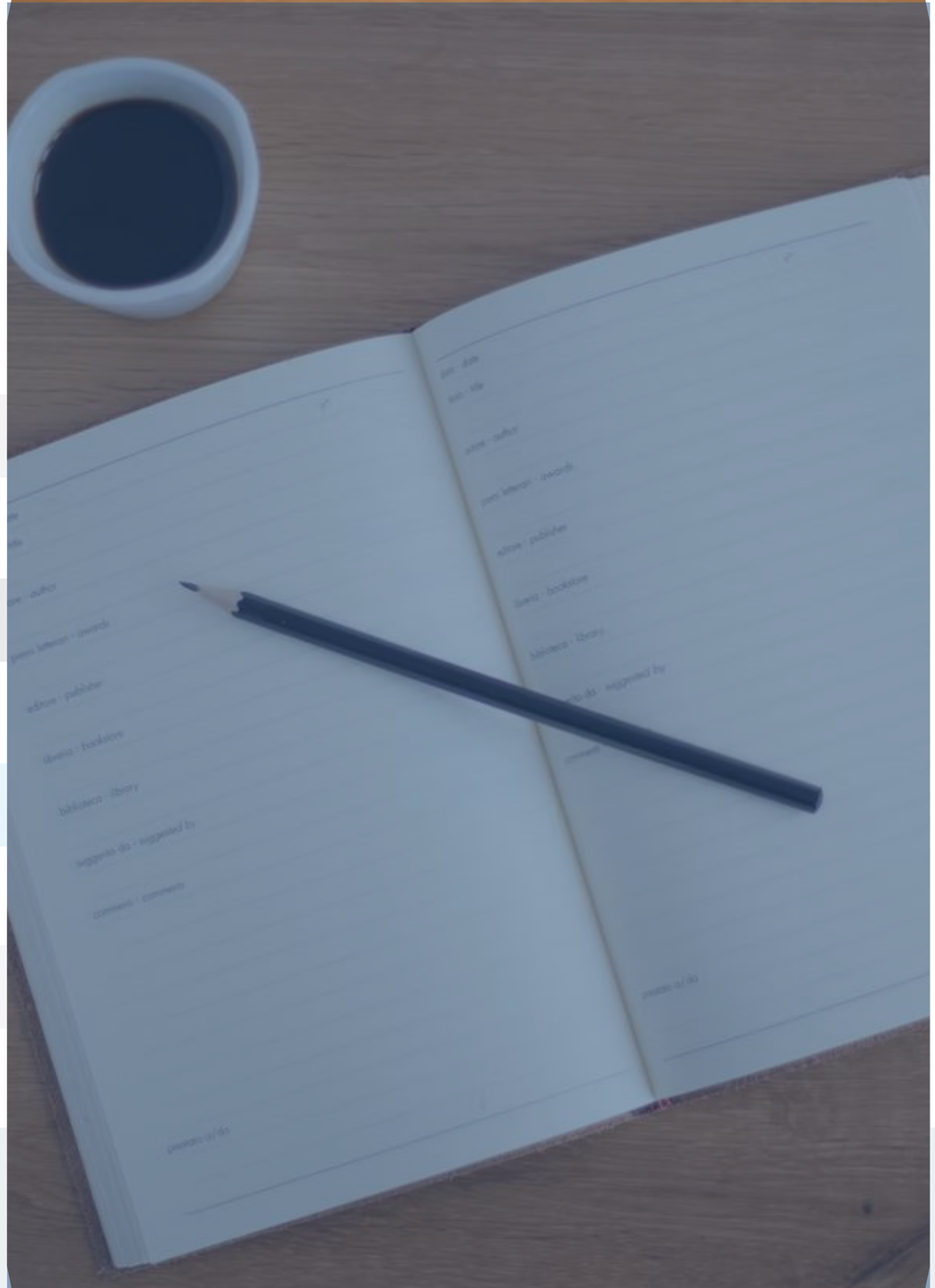
La intervención de un testigo implica acciones seguras y positivas que puede hacer una persona o un grupo de personas para prevenir daños o intervenir cuando hay un riesgo o un riesgo percibido de acoso sexual hacia otra persona.

La intervención de un testigo incluye:



Agenda

- *¿Qué es el acoso sexual?*
- *¿Qué es la intervención de un testigo?*
- *¿Cuándo debo intervenir?*
- *¿Cómo puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?*



¿Qué es un testigo?

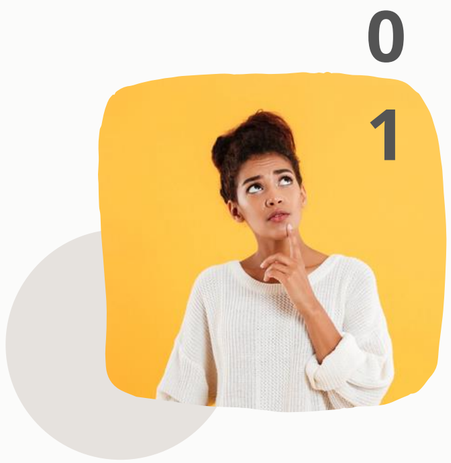
Un testigo es alguien que observa algún incidente pero elige no involucrarse.

¿Qué es el efecto del testigo?

El efecto del testigo se produce cuando la presencia de otros desalienta la intervención en una situación de emergencia, contra una persona acosadora, o durante una agresión u otro delito. Para nuestros propósitos de hoy, durante un incidente de acoso sexual. Cuanto mayor sea el número de testigos, menos probable es que alguno de ellos dé ayuda a una persona en peligro.

¿Cómo sé si estoy siendo un testigo?

¿Cuándo debo intervenir?



Observar

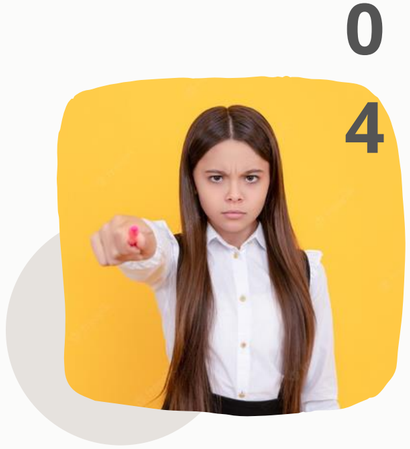
Observe el evento: Pregúntese: ¿Esta persona parece incómoda?

Reconocer

Reconozca la situación como problemática: Pregúntese: ¿Qué pasa con la situación que no está bien o no se siente bien?

Asumir

Asuma la responsabilidad personal: Pregúntese: ¿Cuáles son las posibles barreras/consecuencias de intervenir?

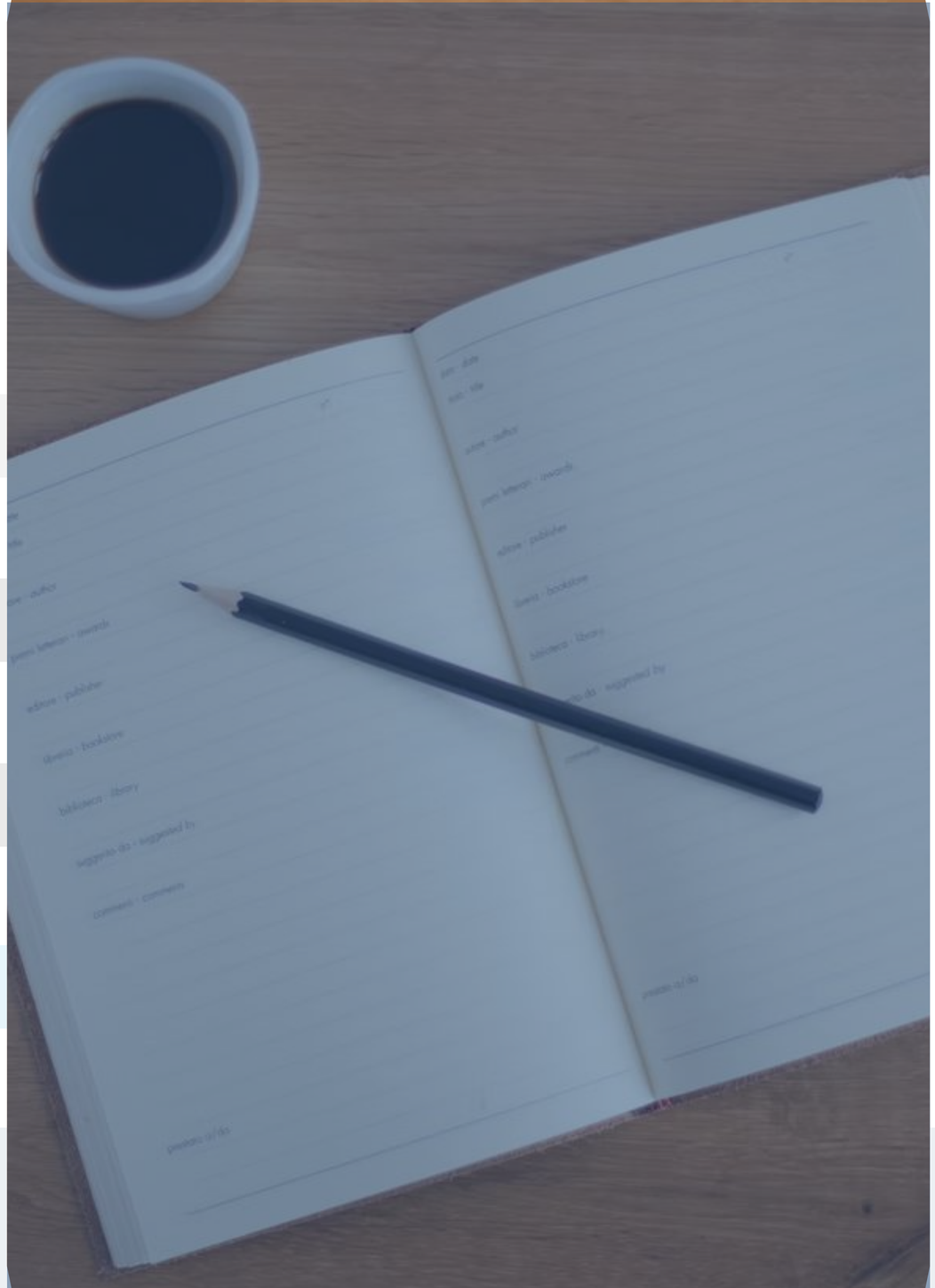


Actuar

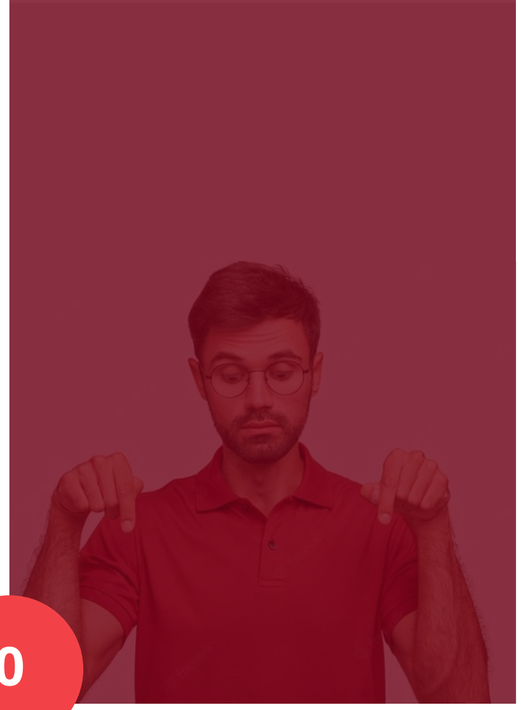
Tome acción sobre la situación

Agenda

- *¿Qué es el acoso sexual?*
- *¿Qué es la intervención de un testigo?*
- *¿Cuándo debo intervenir?*
- ***¿Cómo puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?***



Cosas importantes por considerar



01

Identificar el tono del acto

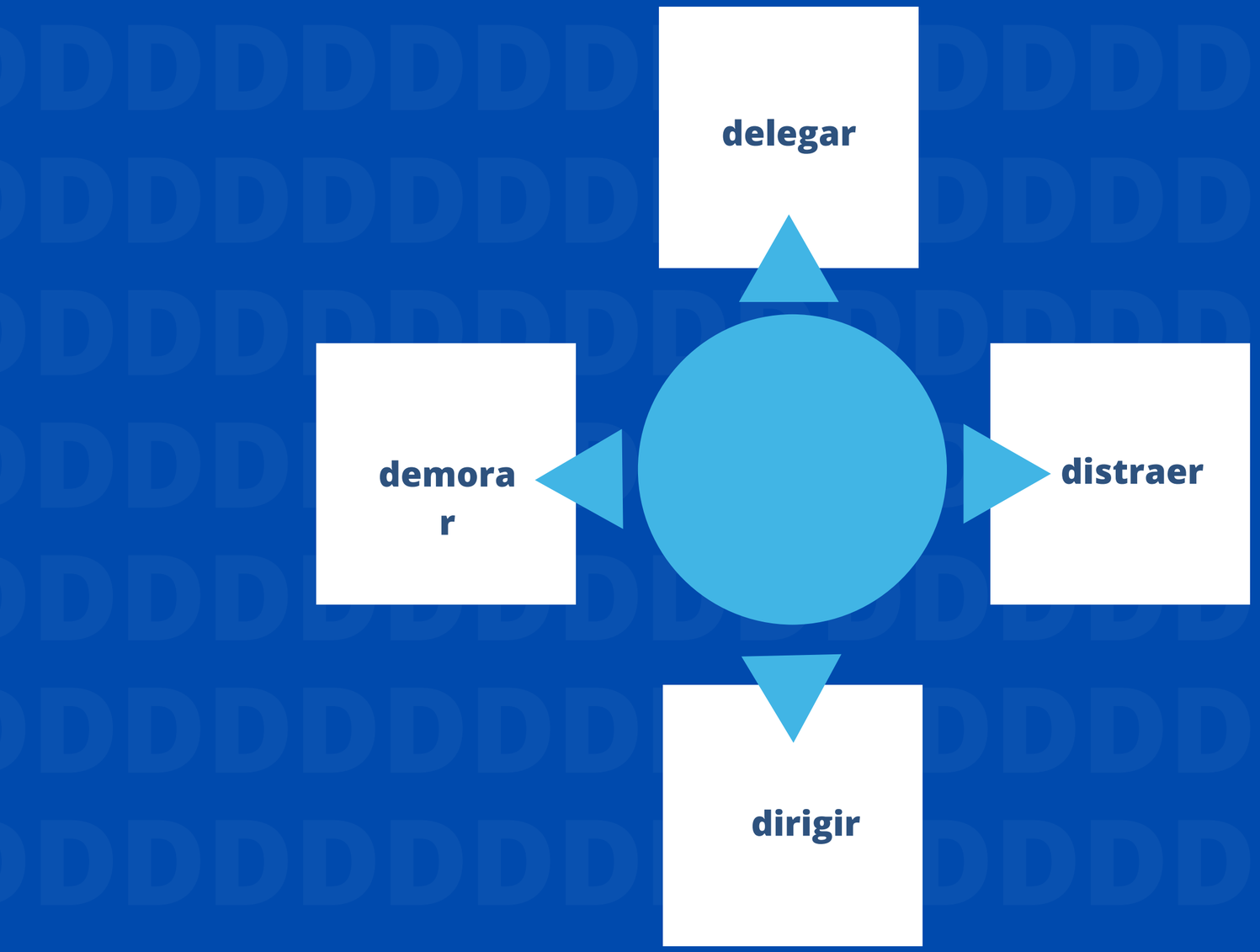
Esto determinará cómo elige responder

Considerar su relación con el infractor

¿Son amigos? ¿Extraños? ¿Compañeros de trabajo?

02

4D's



Delegar

Delegar responsabilidad

¿Observa cómo se ve esto?

Pida ayuda a un tercero (es decir, supervisor, gerente, recursos humanos, etc.)

Pida ayuda a las personas que lo rodean mientras monitorea la situación

Distraer

Distraer

- **Involucrarse directamente con el perpetrador o la persona a la que se dirige: hable de cualquier cosa que no sea el acoso**

Pregunte por la hora, direcciones, etc.

Interfiera, pero continúe con lo que estaba haciendo

D02

Dirigir

Dirigir

- **Antes de elegir hacer esto, evalúe su seguridad. ¿La confrontación directa mejorará o empeorará la situación?**
- **Responda directamente al acosador. Puede decir cosas como:**

  “Déjalos en
  paz.” “Esto es inapropiado, irrespetuoso, etc.”

- **Pregunte a la persona si necesita ayuda.**

Demora
r

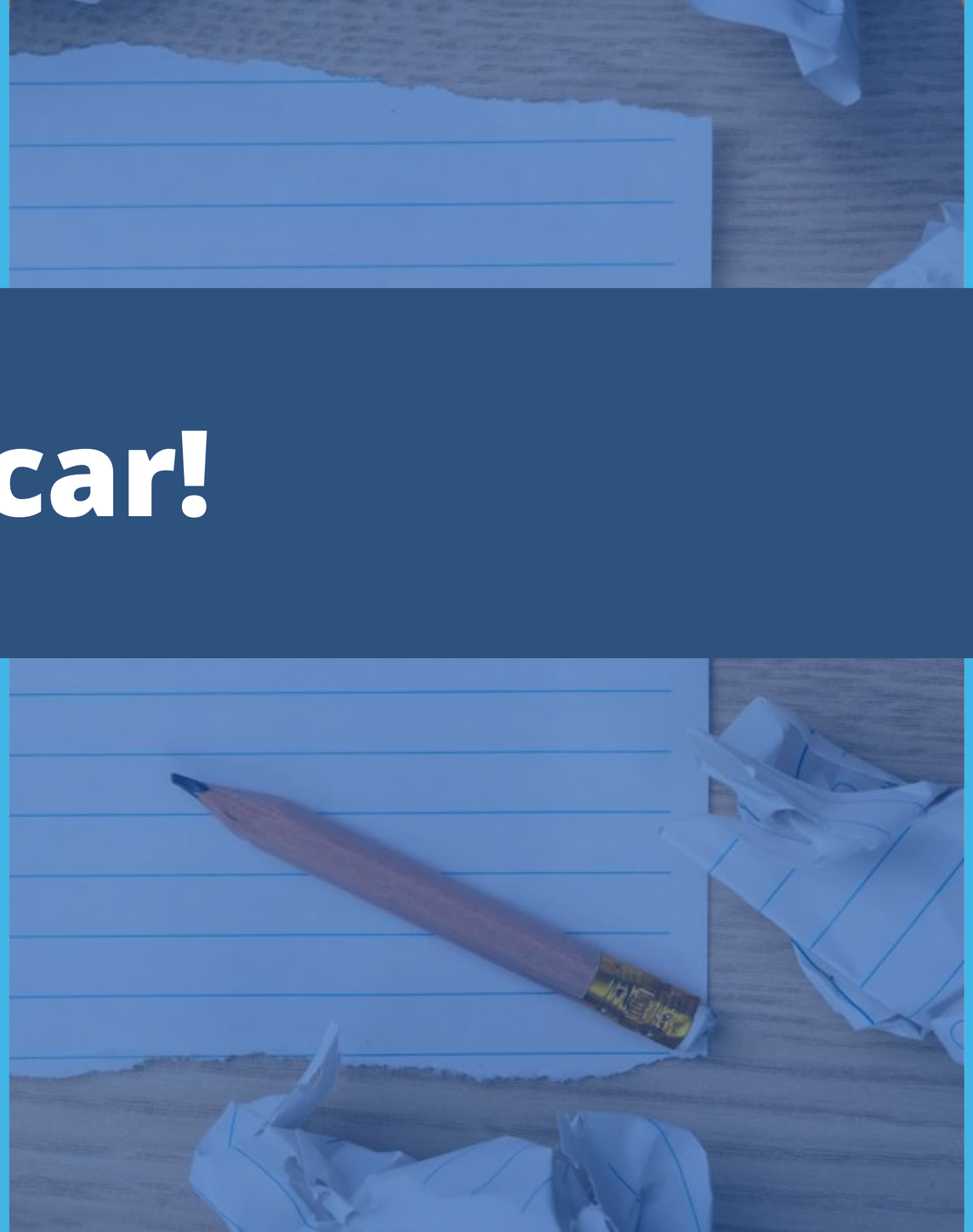
Demorar

Comuníquese con la víctima después

Pregunte si está bien, si necesita apoyo y dé recursos

D04

¡Vamos a practicar!



Escenario 1

Una mañana, entra en la oficina y encuentra a la nueva pasante, Susan, sentada en su escritorio luciendo incómoda mientras el gerente, Bob, está detrás de ella con las manos sobre sus hombros y le habla sobre la tarea que le dio.

¿Qué hará?

Escenario 1: Pruebe esto, recuerda las 4D

- Delegar: Diga al supervisor de Bob o al gerente de Recursos Humanos lo que está pasando
- Distraer: Pregunte al pasante: “Oye, Susan, ¿te gustaría ir por una taza de café?”
- Dirigir: Diga al gerente: “Bob, dale a Susan algo de espacio”.
- Demorar: En cuanto Bob se vaya, vaya y pregunte a Susan: “Parecías incómoda, ¿estás bien? Vi lo que pasó. ¿Necesitas hablar con alguien de Recursos Humanos sobre esto? Iré contigo”.

Escenario 2

En una reunión de su grupo de proyecto, su gerente Sarah le da la bienvenida a David, un nuevo miembro del equipo. Sarah dice en broma a David: “Va a ser divertido tener un nuevo semental joven en la oficina”, mientras lo toma de la mano y sonríe. David parece claramente avergonzado.

¿Qué hará?

Escenario 2: Algunas ideas más

- **Delegar: Diga al supervisor de Sarah o al gerente de Recursos Humanos lo que pasó.**
- **Distraer: Derribe su taza de café. Haga algo para causar una conmoción (de manera segura).**
- **Dirigir: Diga a Sarah: “Calma con él, es solo su primer día”.**
- **Demorar: Después de la reunión, diga a David: “Vi lo que acaba de pasar. ¿Estás bien? Sabes que podemos denunciar esto”.**

Escenario 3

Bill está emocionado por ser ascendido hace poco a un puesto que había solicitado antes pero que no fue seleccionado.

Después de un par de semanas en el puesto, el jefe Steve le dice: “Me gustas mucho, Bill. Sabes que moví algunas cosas para que obtuvieras este ascenso. Creo que vamos a hacer un gran equipo”. Luego se inclina hacia el oído de Bill y le dice: “Espero que muestres tu gratitud en el momento adecuado”, mientras aprieta el bíceps de Bill. Bill le cuenta sobre el encuentro en el almuerzo.

¿Qué hará?

Escenario 3: Otras opciones

- **Delegar: Diga al supervisor de Steve o al gerente de Recursos Humanos lo que pasó.**
- **Distraer: Esta no sería una opción esta vez, ya que el evento terminó.**
- **Dirigir: Diga a Steve: “Bill me contó cómo le diste la bienvenida al equipo. No creo que eso sea apropiado”.**
- **Demorar: Informe a Bill que debe reportar el incidente al jefe de Steve o al gerente de Recursos Humanos y ofrézcase a acompañarlo.**

Todos tenemos poder para prevenir el acoso sexual con las 4D

Delegar: ¡Busque ayuda!

Distraer: ¡Haga algo para irrumpir el momento! ¡Tosa fuerte, deje caer algo, llame la atención!

Dirigir: Dígale al perpetrador que se detenga de una manera que usted se sienta cómodo haciéndolo.

Demorar: Hable con la víctima del acoso sexual para asegurarse de que esté bien y para darle cualquier ayuda o recurso que pueda.

Pero, en todo momento, antes de actuar, ¡evalúe su seguridad!

Denunciar el Acoso Sexual: Varias Opciones

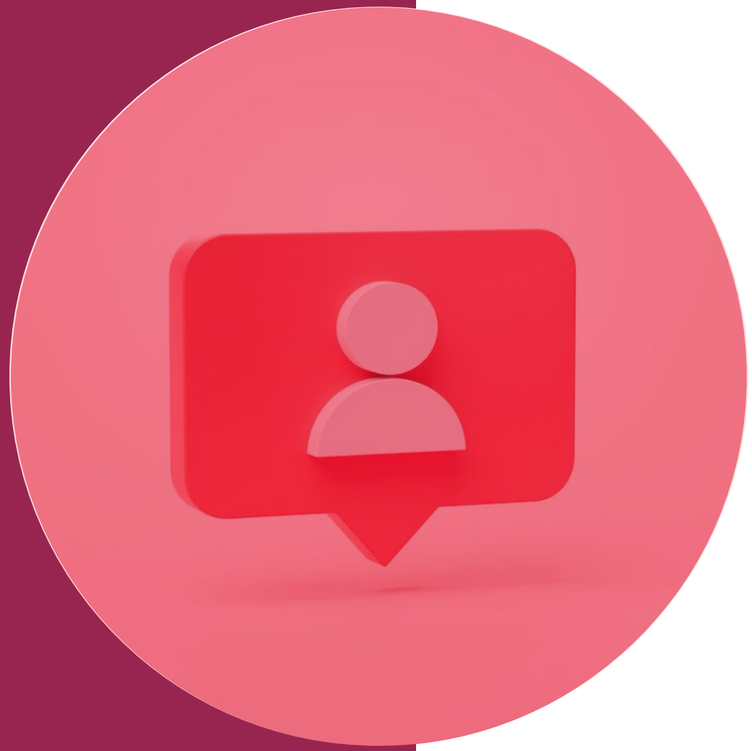
La elección de cómo denunciar una acusación de acoso sexual es personal, y estas opciones no se excluyen mutuamente. Puede buscar una o más de las siguientes opciones para hacer su denuncia:

- Denuncia del incidente a su empleador
- **Presente una queja ante la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago**
- Presentar una denuncia ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights, IDHR)
- Presente una denuncia ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de los EE. UU.

Cómo Denunciar el Acoso Sexual a un Empleador

Denuncie el incidente a uno o más de los siguientes representantes del empleador:

- **Su supervisor** o cualquier miembro de la gerencia de su confianza. Los supervisores y los miembros de la gerencia son responsables de conocer el proceso interno de investigación y resolución de quejas del empleador. Los supervisores pueden ayudar a hacer un cambio positivo inmediato
- **Los oficiales de recursos humanos** pueden trabajar con la gerencia para investigar y resolver quejas de acoso sexual. Se puede preferir esta opción, si el perpetrador del acoso sexual es un supervisor o gerente
- **Los funcionarios designados para la denuncia de acoso sexual con frecuencia** son establecidos por los empleadores para recibir e investigar específicamente las quejas de acoso sexual. Consulte la política de acoso sexual de su empleador para obtener la información de contacto para denuncias específicas



Denuncia de Acoso Sexual a la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago (CCHR)

CCHR es la agencia de derechos civiles de la ciudad de Chicago responsable de hacer cumplir la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago, que establece que es ilegal incurrir en acoso sexual o represalias.

- Los denunciantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar una denuncia en cualquier momento dentro de los 365 días después del incidente. El acto debió pasar dentro de la ciudad de Chicago.

- CCHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a los empleadores que tienen más de 1 empleado

- Las quejas pueden presentarse ante CCHR en persona, en línea, por email o por fax

Recursos Disponibles Bajo la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago

Usted tiene derecho a denunciar el acoso sexual. Varias opciones para denunciarlo están disponibles.

La opción que elija puede depender de la naturaleza y la gravedad de la conducta no bienvenida de naturaleza sexual. Las personas que denuncian acoso sexual o participan en investigaciones están protegidas contra represalias.

Después de una investigación por la CCHR, si encuentran evidencia sustancial de una violación de la ordenanza, se hará una audiencia administrativa pública (ante un oficial de audiencia)

El oficial de audiencia tomará una decisión recomendada sobre responsabilidad y reparación

La Junta de Comisionados de la CCHR puede aceptar, rechazar o modificar la decisión de responsabilidad y la acción recomendada. La decisión puede incluir:

||| Multa de $5,000 a $10,000 por infracción (pagada a la ciudad)
||| Recursos para el denunciante
>> Daños (desembolso directo, angustia emocional, daños punitivos)
>> Medidas cautelares (orden para corregir prácticas discriminatorias).
>> Honorarios de abogado

Sanciones según otras ordenanzas

- Puede afectar la licencia comercial o de licor. (Sec. 4-4-280, Código Mun.)
- Puede afectar la elegibilidad para los contratos de la ciudad. (cap. 2-92, Código Mun.)

Denuncia de Acoso Sexual ante la CCHR

Comisión de Relaciones Humanas de Chicago

740 N. Sedgwick, 4th Floor,
Chicago, IL 60654

312-744-4111

cchr@cityofchicago.org

www.chicago.gov/cchr

Denuncia de Acoso Sexual ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)

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

- Los denunciantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar un cargo en cualquier momento dentro de los 300 días después del incidente.
- IDHR tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a los empleadores que tienen más de 1 empleado.
- Para iniciar el proceso, envíe una Hoja de información del denunciante a IDHR

Recursos Disponibles Bajo la Ley de Derechos Humanos de Illinois

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

- Puede interponer una demanda en un tribunal civil, o

2. Puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (HRC) si IDHR encuentra “pruebas sustanciales” de una violación.

- Los denunciantes que prevalecen en el HRC o el tribunal pueden recibir una **orden que les dé los recursos** permitidos por la Ley de Derechos Humanos de Illinois para que el denunciante esté “completo”.

- **Los recursos pueden incluir:** pago atrasado, pérdida de beneficios, limpieza de un expediente personal, daños, contratación, ascenso, reincorporación, pago por adelantado cuando la reincorporación no es posible y honorarios y costos de abogados.attorney’s fees and costs.

Denuncia de Acoso Sexual ante el IDHR

Illinois Department of Human Rights, Chicago Office

555 W. Monroe St., 7th Floor, Chicago, IL 60661

Para presentar un cargo o llamar a IDHR
1-800-662-3942

otros números:
312-814-6200 |
866-740-3953 (TTY)

www.ILLINOIS.GOV/DHR

Denuncia de Acoso Sexual a la EEOC de los EE. UU.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) es responsable de hacer cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la ley federal que establece que es ilegal incurrir en acoso sexual o represalias.

- Los denunciantes (víctimas de acoso sexual) pueden presentar un cargo en cualquier momento dentro de los 300 días después del incidente.
- La EEOC tiene jurisdicción (autoridad) para investigar a los empleadores que tienen más de 15 empleados.
- Para iniciar el proceso, llame a la EEOC o visite su sitio web.

Recursos Disponibles Bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

- *Después de que la EEOC complete su investigación:*
- *El demandante (el empleado) puede interponer una demanda en un tribunal federal.*

2. *La EEOC puede ayudar a las partes a llegar a un acuerdo mediante un proceso informal llamado "conciliación" si la EEOC encuentra "causa razonable" para creer que hubo discriminación.*

- Los demandantes que prevalecen en un tribunal federal pueden recibir una **orden que les dé los recursos** permitidos por el Título VII para que el empleado esté "completo".
- **Los recursos pueden incluir:** pago atrasado, pérdida de beneficios, limpieza de un expediente personal, daños, contratación, ascenso, reincorporación, pago por adelantado cuando la reincorporación no es posible, daños punitivos y honorarios y costos de abogados.

Denuncia de Acoso Sexual a la EEO de los EE. UU.

Oficina del Distrito de Chicago U.S. EEOC

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

Para presentar un cargo o llamar
1-800-669-4000

otros números:

1-800-669-6820 (TTY solo para personas sordas o con dificultades auditivas)
1-844-234-5122(teléfono de video ASL solo para personas sordas o con problemas de audición)

www.EEOC.GOV

Gracias por participar en la capacitación anual sobre la Prevención del Acoso Sexual.

Para recibir su Certificado de Finalización, haga clic en el siguiente enlace:

https://www.surveymonkey.com/r/CVPRZ5F

Complete su Nombre, Apellido y Número de Reloj (Clock #) y luego haga clic en DONE (Finalizar).

Una vez que se verifique que ha completado la capacitación, recibirá su Certificado de Finalización.