



ServSafe Workplace

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

Revisado en septiembre de 2019

[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](#)) y de la Ley de derechos humanos de Illinois ([Illinois Human Rights Act](#)).

Contenido

Introducción3

Política sobre el acoso sexual.....3

Discriminación ilegal3

Personas que denuncian el acoso3

Responsabilidad legal de los gerentes3

Denunciar el acoso.....4

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://www.illinois.gov/dhr>
- Charge Process Intake (Página en inglés): <https://www.illinois.gov/dhr/FilingCharge/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.