

LOS EMPLEADOS TIENEN EL DERECHO DE NO SUFRIR ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

La ciudad de Chicago tiene una estricta política de tolerancia cero contra todas las formas de acoso sexual. El acoso sexual se define como toda insinuación sexual no deseada o cualquier pedido de favores sexuales o conductas de índole sexual en casos en que (1) la aceptación de esa conducta sea, de manera explícita o implícita, una condición del empleo de una persona; (2) la aceptación o el rechazo de esa conducta por parte de una persona se use como fundamento para cualquier decisión de empleo; (3) esa conducta interfiera de manera considerable con el desempeño laboral de una persona o genere un entorno de trabajo intimidante, hostil o agresivo; o (4) el comportamiento de índole sexual esté relacionado con coerción, abuso de autoridad o uso indebido del puesto laboral de una persona.

REPRESALIAS

Además, es ilegal que los empleadores utilicen represalias contra un empleado si manifestó situaciones de acoso sexual, presentó una queja relacionada con acoso sexual o participó en una investigación por una queja de acoso sexual.

DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

Para denunciar una situación de acoso sexual:

- Infórmele a su supervisor directo o, si el acosador es su supervisor, a otro gerente.
- Comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos o del Personal de su empleador.
- Para presentar una queja, comuníquese con la Comisión de Relaciones Humanas.

Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick, 4th Floor

Chicago, IL 60654

(312) 744-4111

(312) 744-1081 (fax)

(312) 744-1088 (TTY)

www.Chicago.gov/CCHR

cchr@cityofchicago.org

PRACOWNICY MAJĄ PRAWO DO PRACY BEZ DOŚWIADCZANIA MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

Miasto Chicago stosuje politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form molestowania seksualnego. Molestowanie seksualne definiuje się jako wszelkie niepożądane propozycje seksualne lub nakłanianie do usług seksualnych lub zachowań o charakterze seksualnym, gdy (1) poddanie się takiemu zachowaniu jest wyraźnym lub dorozumianym warunkiem zatrudnienia danej osoby; lub (2) poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania przez osobę stanowi podstawę decyzji o zatrudnieniu; lub (3) takie zachowanie istotnie wpływa na wydajność pracy danej osoby lub tworzy zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy; lub (4) zachowanie o charakterze seksualnym, które obejmuje przymus, nadużycie władzy lub nadużycie stanowiska pracy danej osoby.

DZIAŁANIA ODWETOWE

Niezgodne z prawem jest również podejmowanie przez pracodawców działań odwetowych wobec pracownika, ponieważ pracownik skarżył się na molestowanie seksualne, złożył skargę dotyczącą molestowania seksualnego lub brał udział w dochodzeniu w sprawie skargi dotyczącej molestowania seksualnego.

ZGŁASZANIE MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

Aby zgłosić molestowanie seksualne należy:

- Powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego lub innego menedżera, jeśli osobą molestującą jest bezpośredni przełożony.
- Skontaktować się z wydziałem ds. zasobów ludzkich pracodawcy lub biurem personalnym.
- Skontaktować się z Komisją ds. Relacji Międzyludzkich miasta Chicago (Chicago Commission on Human Relations) w celu złożenia skargi.

Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick, 4th Floor

Chicago, IL 60654

(312) 744-4111

(312)744-1081 (faks)

(312)744-1088 (dla osób z zaburzeniami słuchu)

www.Chicago.gov/CCHR

cchr@cityofchicago.org

EMPLOYEES HAVE THE RIGHT TO BE FREE FROM SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

The City of Chicago has a strict zero tolerance policy against all forms of sexual harassment. Sexual harassment is defined as any unwelcome sexual advances or requests for sexual favors or conduct of a sexual nature when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; or (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for any employment decision; or (3) such conduct substantially interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive working environment; or (4) behavior of a sexual nature which involves coercion, abuse of authority, or misuse of an individual's employment position.

RETALIATION

It is also unlawful for employers to retaliate against an employee because the employee complained about sexual harassment, filed a complaint regarding sexual harassment or participated in an investigation into a sexual harassment complaint.

REPORT SEXUAL HARASSMENT

To report sexual harassment:

- Notify your immediate supervisor, or if the harasser is your supervisor, another manager.
- Contact your employer's human resources or personnel department.
- Contact the Chicago Commission on Human Relations to file a complaint.

Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick, 4th Floor

Chicago, IL 60654

(312) 744-4111

(312)744-1081 (fax)

(312)744-1088 (TTY)

www.Chicago.gov/CCHR

cchr@cityofchicago.org