

Plantilla de política de acoso sexual

[Nombre de la empresa] Política de acoso sexual

[Teléfono]

[Fax]

[Dirección]

[Dirección web]

[Correo electrónico]

Resumen de políticas y propósito:

La política de acoso sexual de [nombre de la empresa] tiene como objetivo proteger a los empleados de todos los sexos e identidades de género en nuestra empresa de comportamientos sexuales no deseados, y brindarles pautas para denunciar incidentes. También explica cómo manejamos las quejas, tomamos medidas contra los infractores y ayudamos a las víctimas a recuperarse.

No aceptaremos el acoso sexual en nuestro lugar de trabajo.

Alcance:

Esta política se aplica a todos los empleados de [nombre de la empresa].

[Nombre de la empresa] tampoco tolerará el acoso sexual fuera de la empresa. Los clientes, inversionistas, contratistas y todos los que interactúan con nuestra empresa están cubiertos por esta política. Los detalles de cómo tratamos el acoso externo a nuestra empresa se describen en nuestra política de acoso de terceros.

Declaración de la política:

Definición de acoso sexual:

Las insinuaciones lascivas no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual se definen como acoso sexual cuando:

* El comportamiento ofensivo crea un ambiente de trabajo intimidante, abusivo u hostil, o interfiere con el desempeño laboral.
* Se toma una decisión de empleo con respecto a un empleado debido a su respuesta al comportamiento ofensivo (acoso quid pro quo).

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, con independencia de su sexo o identidad de género y la del agresor.

El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes que pueden ser físicos, verbales o no verbales, e incluye:

* Comentar sobre la apariencia, la orientación sexual o el género de alguien de manera despectiva u objetivante, o de una forma que los haga sentir incómodos.
* Crear o publicar materiales sexualmente ofensivos en el lugar de trabajo.
* Coquetear en un momento inapropiado; por ejemplo, en una reunión de equipo, incluso si este comportamiento hubiera sido bienvenido en un entorno diferente. Estas acciones pueden dañar la reputación profesional de una persona y exponerla a más acoso sexual.
* Coquetear con alguien o perseguirlo persistentemente en contra de su voluntad.
* Usar comentarios obscenos, gestos, bromas y chistes que degraden u ofendan a alguien.
* Enviar o exhibir objetos o mensajes sexualmente explícitos.
* Invadir el espacio personal de alguien, por ejemplo tocándolo de manera inapropiada.
* Amenazar, coaccionar, acechar o intimidar a alguien para presionarlo a participar en actos sexuales.
* Proponer, exigir o insinuar favores sexuales.
* Agresión sexual.

Proceso de reporte:

Si crees que eres objeto de acoso sexual, informa a la parte infractora (excepto en casos de agresión sexual) verbalmente o por escrito, que su conducta es ofensiva y debe detenerse.

Si no deseas comunicarte con la parte infractora, o si tu comunicación no es efectiva, debes denunciarla.

Las quejas se pueden presentar por escrito a [nombre de la persona y departamento] por correo electrónico a [dirección de correo electrónico]. Tu queja será documentada y resuelta dentro de [ ] días. Las quejas serán tratadas de manera confidencial.

Tanto [nombre de la empresa] como la ley federal, prohíben cualquier forma de represalia contra alguien que denuncie acoso sexual.

Proceso de investigación:

[Nombre de la empresa]:

* Registra las fechas, horas y circunstancias de los incidentes.
* Asegúrate de que el denunciante comprenda los procedimientos de [nombre de la empresa] para tratar la denuncia.
* Determina qué resultado quiere el denunciante.
* Investiga el asunto.

Con base en lo anterior, [nombre de la empresa] además:

* Ponte en contacto con la parte infractora y programa una reunión para explicar la queja y pedirle que detenga este comportamiento.
* Si el denunciante está de acuerdo, organiza sesiones de mediación con el denunciante y el presunto perpetrador para resolver el problema.

Sanciones por acoso sexual:

Los empleados que sean declarados culpables de acoso sexual (excluyendo agresión sexual, por lo que serán despedidos) la primera vez pueden:

* Ser degradados.
* Recibir una advertencia por escrito.
* Estar suspendidos.
* Obtener una evaluación de desempeño negativa.
* Que se le nieguen ascensos y/o aumentos de salario por \*\*[período]\*\*.
* Ser trasladado a otro departamento o sucursal en caso de ser necesario.

Despediremos a los infractores reincidentes después de una segunda infracción.

Estructuras de apoyo para las víctimas:

[Nombre de la empresa] ofrece a las víctimas de acoso sexual las siguientes estructuras de apoyo:

* Orientación de nuestro oficial de PAE (Programa de Asistencia al Empleado) para explorar sus opciones.
* Acceso a asesoramiento interno.
* Baja por enfermedad.

He leído, entendido y acepto cumplir con esta política.

Firmado: [Nombre del empleado] Fecha: [ ]