



POLÍTICA SOBRE ACOSO SEXUAL DEL CONSEJO INDUSTRIAL CONJUNTO DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo Industrial Conjunto de la Industria Eléctrica (en adelante aludido como el «Consejo Industrial Conjunto») está comprometido con el mantenimiento de un entorno laboral libre de acoso sexual. El acoso sexual constituye una forma de discriminación en el lugar de trabajo. El Consejo Industrial Conjunto mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso sexual, por lo que todos los empleados están obligados a trabajar de tal manera que eviten hechos de acoso sexual en el ámbito laboral. Esta política constituye un componente esencial del compromiso que mantiene el Consejo Industrial Conjunto con un entorno laboral libre de toda clase de discriminación.

El acoso sexual va en contra de la ley¹ por lo que no se tolerará de ninguna forma. Todos los empleados tienen el derecho legal a un lugar de trabajo libre de acoso sexual, por lo que pueden hacer valer este derecho presentando una denuncia interna ante el Consejo Industrial Conjunto (tal como se detalla más adelante), o bien ante un organismo gubernamental o un tribunal judicial, de conformidad con las leyes federales, estatales o locales que prohíben la discriminación.

El Consejo Industrial Conjunto promueve un ámbito en el que los empleados puedan hablar libremente con los integrantes de equipo gerencial, los supervisores y el Departamento de Recursos Humanos en cuanto a cualquier inquietud o queja que tengan respecto de un hecho de acoso sexual. Tanto los empleados como los no empleados presentes en el lugar de trabajo deberían conversar con los gerentes, supervisores o el Departamento de Recursos Humanos acerca de cualquier queja o inquietud concerniente a un episodio de acoso sexual para que se puedan adoptar de inmediato todas las medidas correctivas adecuadas. El Consejo Industrial Conjunto no tolerará forma de represalia alguna contra ningún individuo por el simple hecho de denunciar o formular una queja de buena fe respecto de cualquier forma de acoso sexual.

I. POLÍTICA:

1. Esta política sobre acoso sexual (la «Política») del Consejo Industrial Conjunto se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, pasantes, sean asalariados o no, contratistas y personas que lleven a cabo actividades comerciales, sin importar su condición inmigratoria, que mantengan relación con el Consejo Industrial Conjunto. En el resto de este documento, el término “empleado” se refiere a todo este grupo de personas en forma colectiva.
2. No se tolerará el acoso sexual. Todo empleado o persona contemplada por esta Política que participe de un hecho de acoso sexual o represalia quedará pasible de sanciones disciplinarias o medidas correctivas inmediatas, las cuales podrían llegar a incluir hasta el despido.
3. Prohibición de represalias: Tal como se lo describe más adelante en el Artículo III, ninguna persona de las contempladas en esta Política será pasible de medidas laborales adversas como ser el despido, las sanciones disciplinarias, la discriminación o cualquier otra forma de medida laboral adversa, por el simple hecho de que el empleado denuncie un incidente de acoso sexual, suministre información o de cualquier otro modo colabore con cualquier investigación de una denuncia de acoso sexual. El Consejo Industrial Conjunto cuenta con una política de tolerancia cero frente a semejantes actos de represalias contra cualquier persona que, de buena fe, presente una denuncia o brinde información sobre un presunto hecho de acoso sexual. Los empleados del Consejo Industrial Conjunto que adopten represalias contra cualquier persona que se vea involucrada en una investigación de acoso sexual quedará sujeta a sanciones disciplinarias que podrían llegar a incluir hasta el despido. Todos los empleados, pasantes remunerados o no, los no empleados² que trabajen en el lugar de trabajo que crean que han sido objeto de tales represalias deberían poner tal situación en conocimiento de un supervisor, gerente o Director de Recursos Humanos o Director de Administración del Consejo Industrial Conjunto. Todos los empleados, pasantes remunerados o

no, los no empleados que crean que han sido objeto de tales represalias

¹ Si bien esta Política aborda específicamente el acoso sexual, tanto el hostigamiento personal como la discriminación contra las personas de todas las clases protegidas están terminantemente prohibidos. En el Estado de Nueva York, tales clases protegidas son la edad, la raza, el credo, el color, la nacionalidad, la orientación sexual, la condición militar, el sexo, la discapacidad, el estado civil, la condición de víctima de violencia doméstica, la identidad de género y los antecedentes penales.

² Un no empleado es alguien que sea (o estuviese empleado por) un contratista, subcontratista, proveedor, consultor o cualquiera que provea servicios en el lugar de trabajo. Los no empleados protegidos incluyen a aquellas personas que comúnmente se los denomina como contratistas independientes, trabajadores de “changas” y trabajadores temporarios. También incluidas en tal referencia se encuentran aquellas personas que provean equipos, reparaciones, servicios de limpieza y demás servicios prestados de conformidad con un contrato celebrado con el empleador.

también podrán perseguir una indemnización en otros foros disponibles, tal como se explica más adelante en el Artículo VII intitulado *Protecciones legales y recursos externos*.

4. El acoso sexual constituye una violación ilícita y ofensiva de nuestras políticas, por lo que deja al Consejo Industrial Conjunto pasible de ser responsable de los daños sufridos por las víctimas de acoso sexual. Los acosadores también pueden ser responsables a título personal por tales hechos cometidos por ellos. Los empleados de todo nivel jerárquico que se vean involucrados en hechos de acoso sexual, incluidos los gerentes y supervisores que participen de tales hechos o que permitan la continuidad de tales conductas serán penalizados por tales conductas dolosas.

5. Tal como se detalla más adelante en el Artículo VI intitulado *Denuncia e investigación del acoso sexual*, el Consejo Industrial Conjunto llevará a cabo una investigación pronta, exhaustiva y confidencial que garantice el debido proceso para todas las partes involucradas, toda vez que la gerencia reciba una denuncia de acoso sexual o, de cualquier otro modo, tome conocimiento de la posible ocurrencia de un hecho de acoso sexual. El Consejo Industrial Conjunto mantendrá la confidencialidad de la investigación en la mayor medida posible. Se adoptarán medidas correctivas inmediatas, apropiadas y eficaces siempre que se descubra la efectiva ocurrencia de un hecho de acoso sexual. Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, deben cooperar con todas las investigaciones internas de acoso sexual.

6. A todos los empleados se los alienta activamente a denunciar toda clase de acosos o conductas que violen esta Política. El Consejo Industrial Conjunto les facilitará a todos los empleados un Formulario de Denuncia para que los empleados denuncien el acoso y presenten así sus quejas. Se adjunta a esta Política una copia del Formulario de Denuncia del Consejo Industrial Conjunto.

7. Tanto los gerentes como los supervisores están **obligados** a informar toda denuncia que reciban, o todo hecho de acoso que observen, del que tomen conocimiento o deberían haber conocido en razón de su cargo, al Director de Recursos Humanos o al Director de Administración del Consejo Industrial Conjunto.

8. La presente Política resulta de aplicación a todos los empleados, pasantes remunerados o no, y a los no empleados en su lugar de trabajo, así como todos ellos deben cumplir y hacer cumplir esta Política. A todos los empleados se les debe suministrar la presente Política, que debería estar publicada de manera prominente en todos los lugares de trabajo hasta donde sea factible y también se la debería facilitar a los nuevos empleados al momento de su contratación.

II. ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y reviste carácter de ilícito según la legislación federal, estadual y (según corresponda) local. El acoso sexual incluye el ejercido en razón del sexo, la orientación sexual, el sexo autoidentificado o percibido, la expresión de género, la identidad de género y la condición de ser transgénero.

El acoso sexual incluye la conducta indeseada que sea de cualquier índole sexual, o que esté dirigida a una persona en razón de su sexo cuando:

- Tal conducta tenga el propósito o efecto de interferir de manera irrazonable en el desempeño laboral de una persona o bien genere un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo, aun cuando el denunciante no hubiere sido la víctima pretendida del autor del hecho de acoso sexual;
- Tal conducta pase a ser, ya sea en forma explícita o implícita, un término o condición para el empleo; o bien



- La sujeción o el rechazo de tal conducta se utiliza como fundamento para tomar decisiones laborales que afecten el empleo de un individuo.

Entorno laboral hostil que propicia el acoso sexual

Un entorno laboral hostil que propicia el acoso sexual consta de palabras, señas, chistes, bromas pesadas, intimidación o violencia física de cualquier índole sexual, o que esté dirigida a una persona en razón de su sexo. El acoso sexual también consta de avances físicos o verbales no deseados, declaraciones peyorativas sexualmente explícitas, o comentarios sexualmente discriminatorios formulados por alguien y que resultan ser ofensivos o

cuestionables para el destinatario, los cuales le ocasionan malestar o humillación y que termina afectando su desempeño laboral.

“Quid pro quo” [“toma y daca”]

El acoso sexual también ocurre cuando una persona que ejerce una autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir la contratación, la promoción, la continuidad en el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio laboral. Esto también se denomina acoso “Quid pro quo” [“toma y daca”].

Todo empleado que se sienta acosado debería denunciar el hecho de tal manera que se pueda rectificar con celeridad cualquier violación de la presente Política. **Toda** conducta de acoso, incluso un incidente aislado, se puede abordar según esta Política.

A. Ejemplos de acoso sexual

La siguiente enumeración describe algunos de los tipos de actos que podrían constituir acoso sexual ilícito y que están terminantemente prohibidos:

- Las agresiones físicas de índole sexual, como ser:
 - Tocarse, pellizcarse, palmearse, besarse, abrazarse, agarrarse, rozarse contra el cuerpo de otro empleado o meter o pasar los dedos o manos por el cuerpo de otro empleado;
 - La violación, la agresión sexual, el abuso sexual o los intentos de cometer esta clase de agresiones.
- Las insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, como ser:
 - Los pedidos de favores sexuales acompañados de amenazas encubiertas o manifiestas concernientes a la evaluación del desempeño laboral de la víctima, o de su promoción o cualquier otro beneficio o perjuicio laboral;
 - La presión sutil o evidente por realizar actividades sexuales no deseadas.
- Gestos, ruidos, observaciones, bromas o comentarios de orientación sexual sobre la sexualidad o experiencia sexual de una persona, los cuales pueden generar un entorno laboral hostil.
- La estereotipación sexual ocurre cuando se consideran inapropiados rasgos de conducta o personalidad simplemente porque no se ajustan a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deberían comportarse o verse una determinada clase de personas o un determinado sexo en particular.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias ubicadas en cualquier lugar del ámbito laboral, como ser:
 - Exhibición de imágenes, carteles, calendarios, pintadas, objetos, materiales de promoción o lectura, o demás materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye las exhibiciones sexuales en computadoras del lugar de trabajo o en teléfonos celulares y compartir tales exhibiciones mientras se está en el lugar de trabajo.



- Las acciones hostiles adoptadas en contra de una determinada persona en razón de su sexo, orientación sexual, identidad de género y condición de ser transgénero, como por ejemplo:
 - Afectar, destruir o dañar la estación de trabajo, herramientas o equipos de una persona, o de cualquier otro modo perjudicar su capacidad para desempeñar su trabajo;
 - Sabotear el trabajo de una persona;

- Ejercer conducta intimidatoria conocida como “bullying”, amedrentar con gritos e insultar.

B. ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso sexual?

El acoso sexual puede ocurrir entre personas humanas, independientemente de su sexo o género. La Ley de Nueva York protege a los empleados, pasantes remunerados o no, y los no empleados, incluidos los contratistas independientes y aquellas personas empleadas por empresas que se contratan para prestar servicios en el lugar de trabajo. El autor de un acoso sexual puede ser un superior, un subordinado, un compañero de trabajo o cualquier persona presente en el lugar de trabajo, incluido un contratista independiente, un trabajador contratado, un proveedor, un cliente, un consumidor o un visitante.

C. ¿Dónde puede ocurrir un acoso sexual?

El acoso sexual ilícito no se limita al lugar físico de trabajo en sí mismo. Esta Política se aplica a todo tipo de acoso que ocurra en el ámbito laboral, ya sea que se trate de las instalaciones del Consejo Industrial Conjunto o fuera de ellas en ámbitos relacionados con el trabajo, como ser durante un viaje de negocios o en funciones sociales patrocinadas por el Consejo Industrial Conjunto, y se aplica sin importar el género de los individuos involucrados ni el horario en que ocurra tal clase de conducta. Las llamadas telefónicas, los mensajes de texto y el uso de las redes sociales por parte de los empleados podría constituir acoso ilícito en el lugar de trabajo, aun cuando tales conductas ocurrieran lejos de las instalaciones del ámbito laboral, en dispositivos personales o durante el horario no laboral.

III. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Los empleados deberían sentirse libres de denunciar o plantear una queja por acoso sexual o participar de cualquier forma de actividad protegida (tal como se las define más adelante) sin temor a sufrir represalias. Es ilícito y expresamente contrario a la Política del Consejo Industrial Conjunto que una persona adopte represalias contra cualquier otra por formular o plantear una queja o denuncia de acoso sexual, o por colaborar con cualquier clase de investigación de acusaciones de acoso sexual.

A. ¿Qué es una “represalia”?

Una represalia ilícita puede tratarse de cualquier acción que le impediría a un trabajador acercarse a efectuar, denunciar o sustanciar un reclamo por acoso sexual. La acción adversa no necesariamente deba guardar relación con el trabajo ni ocurrir en dicho ámbito laboral para configurar una represalia ilícita (por ej. amenazas de violencia física fuera del horario laboral).

Tal clase de represalias revisten carácter ilícito según la legislación federal, estadual y (según corresponda) local. La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a todo aquel que haya participado de una “actividad protegida”.

La “**Actividad protegida**” se configura cuando una persona ha:

- Formulado o efectuado una denuncia de acoso sexual, ya sea a nivel interno o ante un organismo dedicado a combatir la discriminación;
- prestado declaración testimonial o colaboración en un procedimiento que trata sobre un hecho de acoso sexual en virtud de la Ley de Derechos Humanos u otra legislación antidiscriminación.
- presentado oposición contra un hecho de acoso sexual al formular en forma oral una denuncia informal ante la gerencia, o bien simplemente informando a un supervisor o gerente acerca del acoso;

- denunciado que otro empleado ha sido víctima de acoso sexual; **o bien**
- alentado a un compañero de trabajo a denunciar un hecho de acoso.

Aun cuando el presunto acoso no pareciera llegar a configurar un incumplimiento legal, la persona afectada está protegida contra toda clase de represalia si es que tiene la creencia de buena fe de que las prácticas revestían carácter ilícito. Sin embargo, la disposición vigente en materia de represalias no tiene por objeto proteger a las personas que formulan falsas denuncias de acoso.

IV. ¿CÓMO DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL?

Prevenir el acoso sexual es responsabilidad de todos. El Consejo Industrial Conjunto no puede evitar ni subsanar el acoso sexual salvo que tome conocimiento del mismo. Todo empleado, pasante remunerado o no, o los no empleados que hayan sido objeto de una conducta que pueda constituir un hecho de acoso sexual deberían poner tal conducta en conocimiento de un supervisor, gerente o Director de Recursos Humanos o Director de Administración del Consejo Industrial Conjunto. Quienes hayan presenciado o tomado conocimiento de potenciales casos de acoso sexual deberían poner tal conducta en conocimiento de un supervisor, gerente o Director de Recursos Humanos o Director de Administración del Consejo Industrial Conjunto.

Las denuncias de acoso sexual se puede formular en forma oral o escrita. Se adjunta a esta Política un formulario para la presentación de una denuncia por escrito, y a todos los empleados se los alienta a utilizar este Formulario de Denuncia.

Los empleados que estén denunciando un hecho de acoso sexual en nombre de otros empleados también deberían utilizar el Formulario de Denuncia y consignar que se la está planteando en nombre de otro empleado.

Los empleados, los pasantes remunerados o no o los no empleados que crean que han sido víctimas de un hecho de acoso sexual también podrán buscar ayuda y procurar una indemnización en otros foros disponibles, tal como se explica más adelante en el Artículo VII intitulado *Protecciones legales y recursos externos*.

V. RESPONSABILIDADES DE LOS SUPERVISORES

Todos los supervisores y gerentes que (i) reciban una denuncia o información sobre un presunto hecho de acoso sexual, (ii) observen lo que podría configurar una conducta abusiva de acoso sexual, o (iii) por cualquier motivo sospechen que está ocurriendo o ha ocurrido un hecho de acoso sexual, **están obligados a denunciar de inmediato** tal presunto hecho de acoso sexual ante el Director de Recursos Humanos o ante el Director de Administración del Consejo Industrial Conjunto.

Además de quedar pasibles de sanciones disciplinarias en caso de verse involucrados en conductas abusivas de acoso sexual, tanto los supervisores como los gerentes estarán sujetos a sanciones disciplinarias por **omitir denunciar** presuntos hechos de acoso sexual o por permitir a sabiendas que tal conducta abusiva continúe.

Los supervisores y los gerentes también serán pasibles de sanciones disciplinarias por participar en cualquier forma de represalia.

VI. DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL

Todas las denuncias e informaciones sobre un presunto hecho de acoso sexual serán investigadas, ya sea que dichos reportes se hubieren hecho en forma oral o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y confidencial, en la medida de lo posible.

La investigación de una denuncia, información o constancia de un presunto hecho de acoso sexual deberá efectuarse con celeridad y ser exhaustiva, iniciarse de inmediato y completarse lo antes posible. Las investigaciones serán confidenciales en la medida de lo posible. Todas las personas involucradas, incluidos los denunciantes, testigos y presuntos acosadores, se les concederán las reglas del debido proceso, tal como



se lo describe más adelante, a los efectos de proteger sus derechos a una investigación justa e imparcial.

Cualquier empleado puede quedar obligado a colaborar según sea necesario en la investigación de un presunto hecho de acoso sexual. El Consejo Industrial Conjunto no tolerará represalias contra los empleados que presenten o planteen denuncias, respalden denuncias ajenas o participen de una investigación concerniente a una violación de esta Política.

Constituye responsabilidad de todos los empleados promover la implementación de la Política del Consejo Industrial Conjunto por la que se prohíbe, denuncia, investiga y previene el acoso sexual. Toda persona que crea que

ha sido acosada sexualmente, crea que ha sido testigo de tal conducta, o esté obligada a denunciarla, está obligada a denunciar el incidente en forma expedita ante su supervisor o gerente, o al Director de Recursos Humanos o al Director de Administración del Consejo Industrial Conjunto para que puedan adoptarse todas las medidas correctivas adecuadas en forma inmediata.

Dado que las cuestiones atinentes al acoso sexual pueden ser sensibles, se harán los esfuerzos necesarios para proteger la privacidad de todas las partes involucradas. No obstante ello, no se puede garantizar la confidencialidad porque puede ser necesario conversar acerca de las acusaciones con el imputado, entre otras personas, para que el Consejo Industrial Conjunto pueda llevar a cabo una investigación exhaustiva. Al igual que con cualquier otra investigación realizada por el Consejo Industrial Conjunto, los empleados participantes en una investigación deben:

- prestar plena cooperación;
- ser absolutamente honestos y comunicativos; y
- aceptar limitar el flujo de información únicamente a aquellos que necesiten conocer los hechos según lo determine el Consejo Industrial Conjunto.

Si tras una investigación, se declarase que una persona ha estado efectivamente involucrada en un hecho inaceptable e ilícito de acoso sexual, el Consejo Industrial Conjunto adoptará en forma expedita las medidas correctivas necesarias y tendientes a subsanar tales perjuicios, entre las cuales podría incluirse el despido. Si a raíz de una investigación se descubriera que un empleado ha presentado o planteado una denuncia de mala fe, o bien un testigo ha formulado a sabiendas una declaración falsa, se podrán adoptar medidas disciplinarias que podrían llegar a incluir el despido.

A. Procedimiento de sustanciación de denuncias

Las denuncias de acoso sexual se puede formular en forma oral o escrita. **Se adjunta a esta Política una copia del Formulario de Denuncia.** A todos los empleados se los alienta a utilizar este Formulario de Denuncia al momento de querer denunciar cualquier clase de acoso sexual. Los empleados que estén denunciando un hecho de acoso sexual en nombre de otros empleados también deberían utilizar el Formulario de Denuncia y consignar que se la está planteando en nombre de otro empleado.

Las investigaciones se realizarán de conformidad con el siguiente procedimiento:

Contra entrega de una denuncia o Formulario de Denuncia completo, el Director de Recursos Humanos o el Director de Administración deberá:

- (a) realizar una revisión inmediata de las acusaciones, y adoptar las medidas provisorias, según corresponda. Si la denuncia se completa en forma oral, se la alentará a la persona para que complete por escrito el Formulario de Denuncia. Si el denunciante se rehusare o fuere incapaz de hacerlo, el Director de Recursos Humanos o el Director de Administración confeccionará un Formulario de Denuncia sobre la base de la denuncia presentada en forma oral;
- (b) adoptar las medidas necesarias para obtener y preservar los documentos, mensajes de correo electrónico o registros telefónicos pertinentes a la investigación;
- (c) solicitar y revisar todos los documentos relevantes y disponibles, incluidas todas las comunicaciones electrónicas pertinentes como ser mensajes de correo electrónico, correos de voz, mensajes de texto, etc.;



- (d) entrevistarse con todas las partes involucradas, incluidos los respectivos testigos;
- (e) generar una constancia por escrito de la investigación (como ser una carta, un memorando o un mensaje de correo electrónico), la cual contendrá lo siguiente:

- Un listado de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
 - Un listado de los nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus respectivas declaraciones;
 - Una línea cronológica de los acontecimientos;
 - Un resumen de los incidentes relevantes anteriores, denunciados o no denunciados; y
 - El fundamento de la decisión y resolución definitiva de la denuncia, junto con todas las medidas correctivas a que hubiere lugar.
- (f) mantener la documentación escrita y demás documentos asociados en un lugar seguro y confidencial;
- (g) notificar con celeridad tanto al denunciante como al denunciado acerca de la determinación final e implementar todas las medidas correctivas identificadas en el documento escrito;
- (h) Informar a la persona que se hubiere quejado de su derecho a presentar una denuncia o imputación por una vía externa, tal como se lo describe en el Artículo VII intitulado *Protecciones legales y recursos externos* que figura a continuación.

VII. PROTECCIONES LEGALES Y RECURSOS EXTERNOS

El acoso sexual no sólo está prohibido por el Consejo Industrial Conjunto, sino que también está prohibido por la legislación estadual, federal y, cuando corresponde, también la local.

Además del proceso interno realizado en el seno del Consejo Industrial Conjunto, los empleados también en cualquier momento pueden optar por impulsar los recursos legales ante los siguientes organismos gubernamentales:

A. Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (la "HRL", por su sigla oficial en inglés), codificada como Ley Ejecutiva de Nueva York en el art. 15, § 290 y sgts., se aplica a los empleadores del Estado de Nueva York con respecto al acoso sexual, y protege a los empleados, pasantes remunerados o no y los no empleados, sin importar su condición inmigratoria. Una denuncia por la que se alegue violación de la Ley de Derechos Humanos se podrá presentar ante la Dirección de Recursos Humanos del Estado de Nueva York (la "DHR" por su sigla oficial en inglés) o bien ante la Suprema Corte del Estado de Nueva York.

Las denuncias ante la DHR se podrán presentar en cualquier momento pero **dentro del año** de ocurrido el acoso.

Si una persona no presentara denuncia ante la DHR, podrá demandar directamente ante un tribunal judicial estadual de conformidad con la HRL, pero **dentro de los tres años** de ocurrido el presunto hecho de acoso. No se puede denunciar ante la DHR si ya se ha planteado una denuncia según la HRL ante un tribunal judicial estadual.

Formular la denuncia a nivel interno dentro del Consejo Industrial Conjunto no prorroga el plazo que tenga un denunciante para presentar su reclamo ante la DHR o bien entablar su demanda en sede judicial. El plazo de un año o de tres años se computan a partir de la fecha de ocurrido el hecho más reciente de acoso.

No se requiere de un abogado para presentar una denuncia ante la DHR, por lo que no hay costo para plantearla ante la DHR.



La DHR investigará una denuncia individual y determinará si existe fundamentos razonables para creer que ha ocurrido un hecho de discriminación. Los casos con fundamentos razonables se remiten a una audiencia pública ante un juez administrativo. Si tras la audiencia se determinara la existencia de un hecho de discriminación, la DHR estará facultada para conceder una indemnización, la cual variará pero podrá implicar la imposición en cabeza del empleador del denunciante de una obligación de tomar las medidas necesarias para detener el acoso, o reparar el daño ocasionado, incluyendo una indemnización pecuniaria, además de tener que cubrir los honorarios de los abogados y posibles multas civiles.

La información de contacto de la DHR es: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458, (718) 741-8400. Su sitio web es “www.dhr.ny.gov”.



El denunciante también podrá comunicarse con la DHR al (888) 392-3644 o bien visitar dhr.ny.gov/complaint para contar con más información sobre cómo presentar una denuncia. El sitio web cuenta con un formulario de denuncia que se puede descargar, llenar, protocolizar por notario y enviar por correo a la DHR. El sitio web también contiene información relativa a las oficinas regionales de la DHR en todo el Estado de Nueva York.

B. Ley de Derechos Civiles de 1964

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (la “EEOC”, por su sigla oficial en inglés) es la encargada de aplicar las leyes federales antidiscriminación, incluido el Título VII de la Ley federal de Derechos Civiles de 1964 (codificada como 42 U.S.C. § 2000e y sgts.). Se puede presentar una denuncia ante la EEOC en cualquier momento pero **dentro de los 300 días** de ocurrido el acoso. No hay costo para plantear una denuncia ante la EEOC. La EEOC investigará la denuncia, y determinará si existen razones atendibles para creer que ha ocurrido un hecho de discriminación; en tal ocasión la EEOC expedirá una carta de Derecho a Demandar, por la que le permitirá al denunciante presentar una demanda ante un tribunal federal.

El EEOC no celebra audiencias ni concede indemnizaciones, pero sí puede adoptar otras medidas como ser el impulso de causas ante tribunales federales en nombre de los denunciantes. Los tribunales federales podrán conceder recursos si es que determinan la efectiva ocurrencia de un hecho de discriminación.

Si un empleado cree que ha sido discriminado en su trabajo, podrá presentar una “Denuncia penal por discriminación”. La EEOC cuenta con oficinas ubicadas en distintos distritos, áreas y campos en donde se pueden presentar las denuncias. El interesado podrá comunicarse con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 (TTY)), visitando su sitio web en www.eeoc.gov, o bien por correo electrónico a info@eeoc.gov.

Si el denunciante presentó un reclamo administrativo ante la DHR, ésta se encargará de presentar la denuncia ante la EEOC para así preservar el derecho a impulsar una acción ante un tribunal federal.

C. Protecciones locales

Muchas localidades aplican leyes que protegen a los individuos del acoso sexual y la discriminación. El afectado debería comunicarse con el condado, la ciudad o el pueblo donde vive para averiguar si está vigente tal clase de legislación.

Los empleados que trabajan en la Ciudad de Nueva York pueden presentar denuncias de acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. El interesado se puede comunicar con la sede central que se encuentra en la Oficina de Aplicación de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York sita en 40 Rector Street, 10mo. piso, Nueva York, Nueva York; también puede llamar al 311 o al (212) 306-7450; o bien visitar www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

D. Comuníquese con el Departamento de Policía local

Si el acoso involucra contacto físico, confinamiento físico forzoso, o actos sexuales forzados, dicha conducta podría constituir un delito penal. El afectado puede comunicarse con su respectivo departamento de policía local.

[RESTO DE LA PÁGINA INTENCIONALMENTE DEJADA EN BLANCO]



**RECONOCIMIENTO Y ACUSE DE RECIBO DEL
FORMULARIO DE DENUNCIA Y POLÍTICA SOBRE ACOSO
SEXUAL DEL CONSEJO INDUSTRIAL CONJUNTO DE LA
INDUSTRIA ELÉCTRICA**

Reconozco que he recibido el Formulario de Denuncia y Política sobre Acoso Sexual del Consejo Industrial Conjunto de la Industria Eléctrica en fecha _ .

Entiendo que constituye mi propia responsabilidad leer y entender las políticas y los procedimientos contenidos en dicha Política, así como entiendo que también constituye mi propia responsabilidad familiarizarme y cumplir con sus respectivas disposiciones.

Asimismo, reconozco que estaré obligado a asistir a cursos anuales obligatorios de capacitación sobre acoso sexual y que, si llegara a tener alguna pregunta en cuanto a la Política, tendré que consultarlo con el Departamento de Recursos Humanos del Consejo Industrial Conjunto de la Industria Eléctrica.

NOMBRE DEL EMPLEADO (en letra de imprenta): _____

FIRMA DEL EMPLEADO: _____

CARGO/POSICIÓN: _____