

Comportamiento en el Lugar de Trabajo

Objetivo

Establecer las normas de comportamiento que se esperan de todos los empleados y otras personas en el lugar de trabajo de HHMI o que realizan trabajos en nombre de HHMI.

Alcance

Todos los empleados de HHMI, solicitantes de empleo, becarios remunerados y no remunerados, contratistas, otras personas en los lugares de trabajo de HHMI, asistentes a conferencias y eventos y otros invitados a las instalaciones de HHMI, así como otras personas que realicen trabajos en nombre de HHMI o que realicen negocios con HHMI.

Política

Comportamiento aceptable

Fomentamos un entorno de trabajo en el que todos los empleados y otras personas en el lugar de trabajo de HHMI sean tratados con dignidad y respeto. En consecuencia, esperamos y exigimos que todas las personas que trabajan en nombre de HHMI o que están presentes en un lugar de trabajo de HHMI o en un evento de HHMI cumplan estos principios:

- Comunicarse de manera que propicie las relaciones laborales eficaces.
- No utilizar lenguaje abusivo, amedrentar, intimidar ni interferir de otro modo en el desempeño laboral de compañeros de trabajo, miembros del laboratorio, contratistas, proveedores, asistentes a conferencias, visitantes u otras personas en el lugar de trabajo.
- No hacer comentarios físicamente amenazantes (escritos o verbales).
- No participar en actos agresivos u hostiles como gritar, agredir, proferir blasfemias de forma agresiva, arrojar objetos a otra persona, pelear o dañar intencionadamente los bienes de otro compañero de trabajo.
- No participar en comportamientos que puedan crear un temor razonable a lesiones, como hostigamiento.
- Llevar a cabo todas las responsabilidades asignadas de la mejor manera posible y de acuerdo con las políticas de HHMI.
- No hacer declaraciones falsas a sabiendas sobre su trabajo o sus credenciales, ni sobre otro empleado, miembro del laboratorio, contratista, proveedor, visitante u otra persona en el lugar de trabajo.
- Cumplir con todas las leyes y regulaciones locales, estatales y federales pertinentes.

Nada de lo contenido en esta política pretende impedir que los empleados participen en actividades concertadas protegidas por la ley. Cualquier infracción de esta política por parte de los empleados de HHMI será motivo de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Una infracción de esta

política por parte de personas que no sean empleados de HHMI en los lugares de trabajo de HHMI o en las instalaciones de HHMI será motivo para tomar medidas apropiadas en respuesta, lo que incluye, entre otros, la expulsión de las instalaciones de HHMI o la terminación de cualquier relación contractual existente.

Prohibición de la discriminación, el acoso y las represalias

Nuestra política consiste en mantener un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación, acoso, intimidación y/o coerción basados en cualquier característica protegida.

HHMI prohíbe estrictamente y no tolera la discriminación o el acoso contra empleados o cualquier otra persona cubierta por motivo de raza, color, religión (incluida la vestimenta y el atuendo religiosos), sexo (incluido el embarazo, el parto y las afecciones médicas relacionadas), género, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, ascendencia, origen étnico, edad, discapacidad física o mental, ciudadanía, información genética, estado o características genéticas, estado civil, condición de militar y veterano, solicitudes de licencia familiar o médica protegida legalmente por la afección grave de salud del empleado, o cualquier otra característica, clasificación o condición protegida en virtud de las leyes federales, estatales o locales aplicables (cada una de ellas, una “característica protegida”).

Además, HHMI prohíbe estrictamente y no tolera ninguna forma de venganza o represalia por denunciar de buena fe incidentes considerados como discriminación o acoso sobre la base de una característica protegida o la infracción de las leyes aplicables contra la discriminación y el acoso, por presentar dichas denuncias, participar en la investigación o resolución de dichas denuncias o testificar o asistir en cualquier procedimiento relacionado con dichas denuncias. Las represalias contra personas que denuncien discriminación o acoso sobre la base de una característica protegida, que participen en la investigación o resolución de dichas denuncias, o que testifiquen o asistan en cualquier procedimiento en virtud de la ley son ilegales.

Se recomienda encarecidamente que los empleados y otras personas cubiertas que consideren que han sido objeto de un trato discriminatorio, de acoso o que de otro modo observan o tienen conocimiento de un presunto trato discriminatorio o de acoso a otro empleado de HHMI o a otra persona cubierta que infrinja esta política o cualquier ley aplicable, denuncien dichas inquietudes de conformidad con el Procedimiento de Resolución de Denuncias notificando inmediatamente al superior del empleado, al Socio Comercial de Recursos Humanos (R.H.) o a otro representante de Personas y Cultura, o comunicándose con la línea directa externa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO, por sus siglas en inglés) de HHMI al 1-888-225-1189 o <https://redflagreporting.com/HHMI>. En los eventos de HHMI con Organizadores de Eventos designados, los asistentes al evento también pueden comunicarse con el Organizador del Evento o la persona designada.

Cualquier empleado de HHMI (incluido cualquier gerente o supervisor) del que se determine que ha participado en conductas que infringen esta política, estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Una infracción de esta política por parte de otras personas en los lugares de trabajo y eventos de HHMI será motivo para tomar medidas apropiadas en respuesta, lo que incluye, entre otros, la expulsión de las instalaciones de HHMI o la terminación de cualquier relación contractual existente.

“Acoso” en virtud de esta política se refiere a un comportamiento improcedente verbal o físico que está dirigido a una persona basado en una característica protegida, cuando: (1) estos

comportamientos son lo suficientemente graves y/o generalizados como para tener el efecto de interferir injustificadamente en las condiciones de trabajo de una persona mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo (“entorno de trabajo hostil”); o (2) cuando el sometimiento a dicho comportamiento es, explícita o implícitamente, un término o condición de la evaluación o el ascenso laboral o académico de la persona, o cuando el sometimiento a o el rechazo de dicho comportamiento por parte de una persona se utiliza como base para tomar decisiones laborales u otras decisiones de evaluación o progreso académico que afecten a dicha persona (“quid pro quo”).

Para obtener más información sobre los tipos de conducta que pueden constituir acoso ilícito, incluido el acoso sexual, consulte el [Apéndice](#) a esta política a continuación.

Procedimiento de Denuncias de Discriminación, Acoso y Represalias

Se recomienda encarecidamente que cualquier empleado u otra persona cubierta que se vean afectados por una posible discriminación, acoso o represalia por parte de cualquier otra persona en el lugar de trabajo o en un evento de HHMI, incluidos, entre otros, un supervisor, gerente, compañero de trabajo, visitante, asistente a un evento de HHMI, empleado de una institución afiliada u otro tercero (como un proveedor o cliente), planteen sus inquietudes a HHMI utilizando el Procedimiento de Resolución de Denuncias notificando inmediatamente al superior del empleado, al Socio Comercial de RR. HH. o a otro representante de Personas y Cultura, o comunicándose con la línea directa externa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de HHMI al 1-888-225-1189 o <https://redflagreporting.com/HHMI>. En los eventos de HHMI con Organizadores de Eventos designados, los asistentes al evento también pueden comunicarse con el Organizador del Evento o la persona designada.

Se espera que todos los empleados de HHMI colaboren en los esfuerzos de HHMI para abordar las denuncias de discriminación, acoso y represalias. También se podrá solicitar a otras personas que sean testigos o estén involucradas en cualquiera de dichos asuntos que cooperen con HHMI en dichos esfuerzos. El hecho de que un empleado no coopere en una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Cualquier supervisor o gerente de HHMI que reciba una denuncia por discriminación, acoso o represalia, o que de otro modo observe o tenga conocimiento de cualquiera de dichos comportamientos, deberá presentar de inmediato la denuncia o las inquietudes a un Socio Comercial de RR. HH. o, alternativamente, al Director de Personal y Cultura o a la persona designada. El hecho de que un supervisor o gerente de HHMI no presente denuncias o posibles infracciones de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Además, todo el personal de HHMI debe informar de inmediato al Director de Personal y Cultura o, en el caso de los Investigadores, al Vicepresidente y Director Científico, si usted está siendo investigado o tiene motivos para creer que está siendo investigado, por una institución anfitriona o por otra organización con la que esté profesionalmente afiliado, por cualquier reclamación en la que haya participado o en la que se haya visto involucrado de cualquier manera en materia de discriminación, acoso y/o represalias que infrinja las políticas de esa institución o que infrinja la ley.

HHMI prohíbe estrictamente y no tolera ninguna forma de venganza o represalia por denunciar de buena fe incidentes considerados como discriminación o acoso que infrinjan esta política o las leyes aplicables, por presentar dichas denuncias o participar en la investigación o resolución de dichas denuncias. De manera similar, las inquietudes por represalias deben denunciarse de inmediato al superior del empleado, al Socio Comercial de RR. HH. o a otro representante de Personal y Cultura, o comunicarse con la línea directa externa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO, por

sus siglas en inglés) de HHMI al 1-888-225-1189 o en <https://redflagreporting.com/HHMI> para que HHMI pueda investigar como se describe en el Procedimiento de Resolución de Denuncias. En los eventos de HHMI con Organizadores de Eventos designados, los asistentes al evento también pueden comunicarse con el Organizador del Evento o la persona designada.

Relaciones sentimentales y sexuales en el lugar de trabajo

A. Las relaciones sentimentales o sexuales deben denunciarse si existe una relación de supervisión o de subordinación entre las personas involucradas

Es inapropiado que los supervisores de HHMI mantengan relaciones sentimentales o sexuales con cualquier empleado de HHMI o de la institución anfitriona o con otras personas (incluidos científicos visitantes o empleados de proveedores de servicios) que dependan jerárquicamente de ellos. Estas relaciones tienen el potencial de crear entornos de trabajo difíciles, tanto para los participantes en la relación como para otras personas que trabajan con ellos. Una relación sentimental o sexual en el lugar de trabajo puede generar percepciones de prejuicios y favoritismo; el deterioro de la relación puede dar lugar a percepciones de acoso o represalias.

Si se desarrolla o existe una relación sentimental o sexual entre un supervisor de HHMI y un empleado de HHMI o de una institución anfitriona u otras personas (incluido un científico visitante o un empleado de un proveedor de servicios) que dependan jerárquicamente de ellos, no se puede permitir que la relación de dependencia continúe. Además, un supervisor que haya tenido una relación sentimental o sexual previa con un subordinado u otro empleado no debe participar en las decisiones relacionadas con promociones, ascensos, despidos u otros términos y condiciones del empleo de esa persona.

En caso de una relación de este tipo, es responsabilidad del supervisor de HHMI informar de inmediato sobre la situación a su Socio Comercial de RR. HH., después tomar la iniciativa de trabajar con el Socio Comercial de RR. HH. y, si se encuentra en un sitio del anfitrión, al Director de Operaciones Científicas y (si corresponde) al personal de la institución anfitriona, con el fin de garantizar una resolución coherente con esta política. Si la otra persona en la relación también es un empleado de HHMI, esa persona también es responsable de informar de inmediato sobre la situación a su Socio Comercial de RR. HH. y de cooperar con los esfuerzos para garantizar una resolución apropiada. En todos los casos, el Departamento de Personal y Cultura de HHMI es responsable de supervisar la resolución de los asuntos que surjan en virtud de esta política.

B. No se permiten las relaciones sentimentales o sexuales entre un jefe de laboratorio y un estudiante supervisado o tutelado por el jefe de laboratorio.

No se permiten las relaciones sentimentales o sexuales entre un estudiante (empleado o no por HHMI) y un jefe de laboratorio de HHMI responsable de supervisar o tutelar al estudiante. Es responsabilidad del jefe de laboratorio que sea el supervisor o tutor garantizar el cumplimiento de esta política. En todos los casos, el Departamento de Personal y Cultura de HHMI es responsable de supervisar la resolución de los asuntos que surjan en virtud de esta política.

Si se desarrolla o existe una relación sentimental o sexual entre un estudiante (empleado o no por HHMI) y un miembro del laboratorio (que no sea el jefe de laboratorio) que tenga la responsabilidad de supervisar o tutelar al estudiante, la relación debe informarse como se describe en la Sección A anterior.

Las relaciones que se describen en la política de HHMI sobre Reclutamiento y Contratación están sujetas a esa política en lugar de a esta.

Apéndice

Prohibición del acoso: Información adicional

HHMI no tolera ninguna forma de acoso basado en características protegidas, con independencia de que sea:

- Verbal (por ejemplo, calificativos, declaraciones despectivas, insultos, comentarios o bromas relacionados con una característica protegida, insinuaciones sexuales no deseadas o solicitudes de favores sexuales)
- Físico (por ejemplo, agresión o contacto físico inapropiado)
- Visual (por ejemplo, mostrar imágenes inapropiadas de cualquier tipo a través de cualquier medio (por ejemplo, páginas web, fotografías, caricaturas o dibujos), enviar mensajes escritos o electrónicos como mensajes de texto o correos electrónicos que sean inapropiados, lanzar miradas lascivas o hacer gestos sexuales)

Esta lista es solo ilustrativa y no exhaustiva. No se tolerará ninguna forma de acoso que infrinja esta política o cualquier ley aplicable en un lugar de trabajo de HHMI o en eventos patrocinados por HHMI.

El acoso sexual es un tipo de acoso prohibido por esta política y por las leyes aplicables. Todas las personas en el lugar de trabajo de HHMI tienen prohibido acosar a los empleados de HHMI y a otras personas cubiertas por motivo de sexo o género (incluido el embarazo), identidad de género o expresión de género, y con independencia del sexo, género, identidad de género o expresión de género del acosador.

El acoso sexual puede adoptar muchas formas, incluidas las siguientes:

Conducta improcedente de naturaleza sexual o dirigida a una persona debido al sexo de una persona, cuando:

Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente en el desempeño laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si la persona que presenta la denuncia no es el objetivo previsto del acoso sexual;

Dicha conducta se manifiesta de manera explícita o implicando un término o condición del empleo; o

El sometimiento a o el rechazo de dicha conducta se utilizan como base para tomar decisiones laborales que afectan al empleo de una persona.

Invitaciones sexuales ofensivas e inapropiadas, con independencia de que el empleado acepte o no la invitación.

Por ejemplo, cualquier sugerencia (explícita o implícita) de que el empleado debe someterse a una insinuación o participar en una conducta sexual a cambio de un beneficio laboral o de la continuidad del empleo.

Por ejemplo, invitaciones con el propósito o el efecto de interferir sustancial o injustificadamente en el desempeño de un empleado mediante la creación de un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Conducta ofensiva e inapropiada de naturaleza sexual, como comentarios verbales de índole sexual, incluidos chistes y comportamiento en tono de "broma", o imágenes o gráficos ofensivos o sugerentes, ya sea físicamente presentes en el lugar de trabajo o a los que se acceda a través de Internet.

Contacto físico ofensivo e inapropiado o exhibición de naturaleza sexual; o conducta que interfiera injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado o cree un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o

Comentarios ofensivos e inapropiados sobre el sexo, el género, la identidad de género o la expresión de género de una persona.

Los empleados no pueden crear ni reenviar, en los sistemas informáticos de HHMI (incluidas computadoras, tabletas, teléfonos u otros dispositivos emitidos por HHMI, o a través de la intranet de HHMI o utilizando la conectividad a Internet de HHMI), ningún texto o imagen que pudiera razonablemente considerarse ofensivo sobre la base de cualquier característica protegida. Esto incluye, por ejemplo, la creación o el reenvío de "humor" ofensivo.

Políticas de Comportamiento en el Lugar de Trabajo adicionales específicas de los estados

Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo complementaria de California

Sin excluir las características protegidas en otras jurisdicciones, los empleados de California señalan que las características protegidas legalmente incluyen las afecciones médicas, la condición de víctima de violencia doméstica de un empleado, la agresión o el hostigamiento y las solicitudes de "licencia por incapacidad por embarazo" del estado de California, además de las características enumeradas en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo de HHMI y otras características protegidas por cualquier ley aplicable.

HHMI prohíbe la discriminación ilícita, el acoso o las represalias por parte de cualquier persona en el lugar de trabajo de HHMI, incluidos, entre otros, supervisores, gerentes, compañeros de trabajo y terceros, como proveedores y clientes. Generalmente, las investigaciones de las denuncias serán realizadas por el Departamento de Personal y Cultura de HHMI como se describe en el Procedimiento de Resolución de Denuncias de HHMI. HHMI realizará una investigación justa, oportuna y exhaustiva y, si es posible, intentará llegar a una conclusión razonable basada en la evidencia y la información disponibles. HHMI mantendrá la confidencialidad de las denuncias por presunto acoso, discriminación, represalias o de otras infracciones de la política de HHMI o de la ley en la medida de lo posible. Sin embargo, no se garantiza la confidencialidad total.

HHMI tomará las medidas apropiadas, si fuera necesario, para resolver la denuncia y cualquier inquietud relacionada con el lugar de trabajo. Si se determina que se ha infringido la política de HHMI o si se detecta una conducta indebida, HHMI tomará las medidas correctivas apropiadas, que pueden llegar a incluir el despido. Consulte el Procedimiento de Resolución de Denuncias para obtener más detalles.

Política sobre Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo complementaria de Nueva York

La política de HHMI contra la discriminación ilícita, el acoso (incluido el acoso sexual) y las represalias en el lugar de trabajo se describe en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo. Para nuestros empleados y otras personas cubiertas en Nueva York, ofrecemos la siguiente información específica del estado.

Además de las opciones enumeradas en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo y el Procedimiento de Resolución de Denuncias de HHMI para presentar una denuncia por acoso sexual, usted puede optar por presentar su denuncia por escrito al Director de Personas y Cultura, a su Socio Comercial de RR. HH. o a cualquier otro representante de Personas y Cultura. Puede usar este [formulario de Nueva York](#), pero no está obligado a ello.

La política de HHMI prohíbe la discriminación basada en características protegidas legalmente, el acoso sexual y otro tipo de acoso ilícito, así como las represalias ilícitas, según se describe en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo. También están prohibidos por las leyes estatales, federales y locales aplicables. Aparte del proceso interno en HHMI descrito en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo y el Procedimiento de Resolución de Denuncias, los empleados pueden optar por buscar recursos legales en las siguientes entidades gubernamentales en cualquier momento.

División de Derechos Humanos (DHR) del Estado de Nueva York: La Ley de Derechos Humanos, Ley ejecutiva de Nueva York, art. 15 §§ 290 y siguientes, se aplica a los empleadores en el estado de Nueva York con respecto al acoso sexual, y protege a los empleados, becarios remunerados o no remunerados y no empleados con independencia de su estado migratorio. Una denuncia que alegue una violación de la Ley de Derechos Humanos puede presentarse ante la DHR o ante la Corte Suprema del estado de Nueva York.

Las denuncias ante la DHR pueden presentarse en cualquier momento en el plazo de un año a partir de la supuesta discriminación ilícita, acoso o represalia. Si una persona no presentó su denuncia ante la DHR, podría presentar una denuncia directamente ante un tribunal estatal en virtud de la Ley de Derechos Humanos en el plazo de tres años a partir de la supuesta discriminación, acoso o represalia. Una persona no puede presentar una denuncia ante la DHR si ya ha presentado una denuncia en virtud de la Ley de Derechos Humanos ante un tribunal estatal. Presentar una denuncia internamente ante el HHMI no amplía el plazo para presentar una denuncia ante la DHR ni ante un tribunal. El plazo de un año o de tres años se cuentan a partir de la fecha del incidente más reciente de acoso.

Usted no necesita un abogado para presentar una denuncia ante la DHR, y presentar una denuncia ante la DHR no tiene ningún costo.

La DHR investigará su denuncia y determinará si existe una causa probable para creer que se produjo discriminación, acoso o represalias infringiendo la ley. Los casos de causa probable se remiten a una audiencia pública ante un juez de derecho administrativo. Si se determina que hubo discriminación, acoso o represalias que infringen la ley después de una audiencia, la DHR tiene la facultad de otorgar compensaciones, que varían pero pueden incluir exigir medidas para detener la discriminación, el acoso o las represalias, o exigir una reparación por el daño causado, incluido el pago de una indemnización monetaria, honorarios de abogados o multas civiles. Puede comunicarse con la DHR en: División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, NY, 10458. 718-741-8400. www.dhr.ny.gov.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC): La EEOC aplica las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 USC, §§2000e y siguientes). Puede presentar una denuncia ante la EEOC dentro de los 300 días posteriores a la supuesta discriminación, acoso o represalia. Presentar una denuncia ante la EEOC no tiene ningún costo. La EEOC investiga las denuncias y determina si existe una causa razonable para creer que se ha producido discriminación, acoso o represalia que infringen la ley. La EEOC también emitirá una carta de “derecho a demandar” que le permitirá a la

persona presentar una denuncia ante un tribunal federal. La EEOC no celebra audiencias ni otorga compensaciones. La EEOC puede adoptar otras medidas, como entablar acciones en tribunales federales en nombre de las partes demandantes. Los tribunales federales pueden otorgar compensaciones que varían en función de la situación si se determina que en su caso hubo discriminación, acoso o represalias que infringen las leyes federales u otras leyes aplicables en cuestión. Las compensaciones pueden incluir, por ejemplo, exigir medidas para detener la discriminación, el acoso o las represalias, o exigir una reparación por el daño causado, incluido el pago de indemnizaciones monetarias y honorarios de abogados.

Si un empleado cree que ha sido discriminado en el trabajo, puede presentar una “Querrela por discriminación”. La EEOC cuenta con oficinas de distrito, área y campo donde se pueden presentar denuncias. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 (TTY)). Puede comunicarse con la EEOC en línea en www.eeoc.gov o por correo electrónico en info@eeoc.gov.

Si una persona presenta una demanda administrativa ante la DHR, la DHR presentará dicha demanda ante la EEOC para preservar el derecho de proceder ante un tribunal federal.

Protecciones locales: Los empleados de la ciudad de Nueva York pueden presentar denuncias de acoso sexual u otras acusaciones de discriminación ilícita, acoso o represalias ante la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York. Llame al 311 o al 718-722-3131, o visite <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-report-harassment.page>. Muchas otras localidades aplican leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación. Puede comunicarse con el condado, la ciudad o la población donde trabaja para averiguar si existen protecciones adicionales en su localidad.

Departamento de Policía Local: Si el acoso implica contacto físico, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, también puede denunciar el asunto al departamento de policía local.

Política de Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo complementaria de Illinois

La política de HHMI contra la discriminación ilícita, el acoso (incluido el acoso sexual) y las represalias en el lugar de trabajo se describe en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo. Para nuestros empleados y otras personas cubiertas en Illinois, ofrecemos la siguiente información específica del estado.

Además de las opciones enumeradas en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo y el Procedimiento de Resolución de Denuncias de HHMI para presentar una denuncia por acoso sexual, usted puede optar por presentar su denuncia por escrito al Director de Personas y Cultura, a su Socio Comercial de RR. HH. o a cualquier otro representante de Personas y Cultura.

De forma externa e independiente de los procedimientos de HHMI, si lo desea, puede llamar a la [Línea de ayuda contra el acoso sexual y la discriminación del estado de Illinois](#) para obtener asistencia si usted o alguien a quien conoce ha experimentado o presenciado una conducta impropia de naturaleza sexual en el lugar de trabajo. Las llamadas son confidenciales y se pueden realizar de manera anónima. Comuníquese con la Línea de ayuda contra el acoso sexual y la discriminación del estado de Illinois al 1-877-236-7703. Este servicio es ofrecido por el estado de Illinois y no está relacionado con HHMI ni es ofrecido por este.

La política de HHMI prohíbe la discriminación basada en características protegidas legalmente, el acoso sexual y otro tipo de acoso ilícito, así como las represalias ilícitas, según se describe en la Política de Comportamiento en el Lugar de Trabajo. También están prohibidos por las leyes estatales, federales y locales aplicables. Aparte del proceso interno en HHMI descrito en la Política

de Comportamiento en el Lugar de Trabajo y el Procedimiento de Resolución de Denuncias, los empleados también pueden optar por buscar recursos legales en las siguientes entidades gubernamentales en cualquier momento.

[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 prohíbe participar en acoso sexual o represalias. Puede presentar una acusación en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al incidente o incidentes de acoso. Presentar una denuncia internamente ante el HHMI no amplía el plazo para presentar una denuncia ante el IDHR. El IDHR tiene autoridad para investigar a los empleadores que tengan uno o más empleados. Para iniciar el proceso, presente una [Hoja informativa del demandante](#) al IDHR. Usted no necesita un abogado para presentar una denuncia ante el IDHR, y presentar una denuncia ante el IDHR no tiene ningún costo.

Una vez que el IDHR finalice su investigación, dentro del plazo establecido por la ley, usted puede presentar una demanda ante un tribunal civil o puede presentar una denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos (HRC) de Illinois si el IDHR encontró “pruebas sustanciales” de una infracción. Las personas que prevalezcan en la HRC o en el Tribunal podrán recibir una orden que otorgue las reparaciones permitidas por la Ley de Derechos Humanos de Illinois para hacer que el Demandante sea “indemnizado”. Las reparaciones pueden variar en función de la situación si se determina que hubo discriminación ilícita, acoso o represalias. Las reparaciones pueden incluir, por ejemplo, pago retroactivo, beneficios perdidos, eliminación de acciones negativas de un archivo del personal, indemnizaciones, contratación, promoción, reincorporación, pago anticipado cuando no sea posible la reincorporación, y honorarios y costos de abogados.

Puede comunicarse con el IDHR en: 1-800-662-3942 o www.ILLINOIS.GOV/DHR. Ubicación de las oficinas del IDHR: IDHR Chicago Office, 312-814-6200 (866-740-3953 (TTY)), 100 W Randolph St, Suite 10-100, Chicago, IL 6060; IDHR Springfield Office, 217-785-5100 (866-740-3953 (TTY)), 535 W. Jefferson, 1stFloor, Intake Unit, Springfield, IL 62702; IDHR Marion Office, 618-993-7463 (217740-3953 (TTY)), 2309 W Main St, Marion, IL 62959.

[Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo \(EEOC\)](#): La EEOC aplica las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 USC, §§2000e y siguientes). Puede presentar una denuncia ante la EEOC dentro de los 300 días posteriores a la supuesta discriminación, acoso o represalia. Presentar una denuncia ante la EEOC no tiene ningún costo. La EEOC investiga las denuncias y determina si existe una causa razonable para creer que se ha producido discriminación, acoso o represalia que infringen la ley. La EEOC también emitirá una carta de “derecho a demandar” que le permitirá a la persona presentar una denuncia ante un tribunal federal. La EEOC no celebra audiencias ni otorga compensaciones. La EEOC puede adoptar otras medidas, como entablar acciones en tribunales federales en nombre de las partes demandantes. Los tribunales federales pueden otorgar compensaciones que varían en función de la situación si se determina que hubo discriminación, acoso o represalias que infringen las leyes federales u otras leyes aplicables en cuestión en su caso. Las compensaciones pueden incluir, por ejemplo, exigir medidas para detener la discriminación, el acoso o las represalias, o exigir una reparación por el daño causado, incluido el pago de indemnizaciones monetarias y honorarios de abogados.

Si un empleado cree que ha sido discriminado en el trabajo, puede presentar una “Querrela por discriminación”. La EEOC cuenta con oficinas de distrito, área y campo donde se pueden presentar denuncias. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 (TTY)). Puede

comunicarse con la EEOC en línea en www.eeoc.gov o por correo electrónico en info@eeoc.gov. Comuníquese con las oficinas de la EEOC de los EE. UU. de Servicio en Illinois en: Chicago District Office, JCK Federal Building, 230 S. Dearborn St., Chicago, IL 60604 o St. Louis District Office, Robert A. Young Federal Building, 1222 Spruce St., Rm. 8.100, St. Louis, MO 63103.

Si una persona presenta una demanda administrativa ante el IDHR, el IDHR presenta automáticamente los cargos laborales elegibles ante la EEOC para preservar el derecho de proceder ante un tribunal federal, y lleva a cabo la investigación para la EEOC en virtud de los términos del Acuerdo de Reparto de Trabajo de las agencias.

Departamento de Policía Local: Si el acoso implica contacto físico, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, también puede denunciar el asunto a su departamento de policía local.

Procedimientos, formularios y políticas relacionados

- Política Comportamiento en el Lugar de Trabajo ([en inglés](#))
- Procedimiento de Resolución de Denuncias ([en inglés](#) / [en español](#))
- Formulario de reclamación (para uso opcional en NY) ([en inglés](#))
- Política de Reclutamiento y Contratación ([en inglés](#))

Contacto

Si tiene alguna pregunta sobre esta política o sobre las situaciones en las que podría aplicarse, comuníquese con su Socio Comercial de RR. HH.

Emitido por: Personal y Cultura
Fecha de emisión: 10/10/2017
Última actualización: 9/6/2019

LANGUAGE: This policy is executed in English and Spanish languages, on the understanding that in case of controversy, the English language will prevail.	IDIOMA: Esta política se celebra en idiomas inglés y español, en el entendido de que, en caso de controversia, la versión en idioma inglés prevalecerá
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------