Checklist for Anti-Harassment Policy – Spanish



Una política anti-hostigamiento es un componente clave de un esfuerzo completo de prevención del hostigamiento.

Marque la casilla de abajo si su política anti-acoso contiene los siguientes elementos:

- Una declaración inequívoca de que el acoso basado en cualquier característica protegida no será tolerado
- Una descripción fácil de entender de la conducta prohibida, incluyendo ejemplos
- Una descripción de un sistema de denuncia -disponible tanto para los empleados que sufren acoso como para los que lo observan- que ofrece múltiples vías de denuncia, de manera fácilmente accesible para los empleados
- Una declaración de que el sistema de información proporcionará una investigación rápida, completa e imparcial
- Una declaración de que la identidad de la persona que presente un informe, del testigo que facilite información sobre un informe y del destinatario de la denuncia se mantendrá confidencial en la medida de lo posible, de acuerdo con una investigación exhaustiva e imparcial
- Una declaración de que toda la información reunida como parte de una investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible, de acuerdo con una investigación exhaustiva e imparcial
- Una garantía de que el empleador tomará medidas correctivas inmediatas y proporcionadas si determina que ha habido acoso.
- La garantía de que una persona que presente un informe (ya sea de acoso experimentado u observado) o un testigo que proporcione información sobre un informe estará protegido contra las represalias de sus compañeros de trabajo y supervisores
- Una declaración de que cualquier empleado que tome represalias contra cualquier persona que presente un informe o proporcione información sobre un informe será disciplinado apropiadamente
- Está escrito con palabras claras y sencillas, en todos los idiomas comúnmente utilizados por los miembros de la fuerza de trabajo

Recordatorio: Esta lista de control pretende ser una herramienta para pensar y tomar medidas para prevenir el acoso en el lugar de trabajo y responder al acoso cuando éste se produzca. No pretende transmitir asesoramiento legal ni establecer requisitos legales relacionados con el acoso. Marcar todas las casillas no significa necesariamente que un empleador esté cumpliendo con la ley; por el contrario, no

marcar ninguna casilla en particular no significa que un empleador no esté cumpliendo con la ley.