

Modelo de capacitación para la prevención de acoso sexual

EDICIÓN DE SEPTIEMBRE DE
2018



Combating
Sexual Harassment

Objetivo de este modelo de capacitación

El Estado de New York es líder nacional en el combate al acoso sexual en el lugar de trabajo y el Presupuesto 2019 incluye legislación para seguir combatiéndolo.

Bajo la nueva ley, todos los empleadores del Estado de New York **ya están obligados a establecer una política de prevención de acoso sexual** en los términos de la Sección 201-g de la Ley del Trabajo. El Departamento de Trabajo, en consulta con la División de Derechos Humanos, ha establecido un modelo de política de prevención de acoso sexual para que lo adopten los empleadores, que está disponible en www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace. O bien, los empleadores pueden adoptar una política similar que cumpla o exceda los estándares mínimos de la política modelo.

Además, todos los empleadores del Estado de New York **ya están obligados a impartir a sus empleados capacitación para la prevención del acoso sexual** en los términos de la Sección 201-g de la Ley del Trabajo. El Departamento de Trabajo, en consulta con la División de Derechos Humanos, ha establecido un modelo de capacitación que pueden usar los empleadores. O bien, los empleadores pueden usar un programa de capacitación similar que cumpla o exceda los estándares mínimos del modelo de capacitación.

La capacitación para la prevención del acoso sexual del empleador **debe ser interactiva**, lo que significa que requiere cierto nivel de retroalimentación por parte de quienes la reciben.

La capacitación, que debe impartirse a los empleados de manera individual o grupal; en persona, por teléfono o por internet; mediante un seminario en línea o presentación grabada, debe incluir de los siguientes elementos tanto como sea posible:

- Hacer preguntas a los empleados como parte del programa;
- Permitir que los empleados hagan preguntas, y darles respuesta de manera oportuna;
- Requerir retroalimentación de los empleados respecto a la capacitación y a los materiales presentados.

Cómo utilizar esta capacitación

Este modelo de capacitación se presenta en una variedad de formatos, con el fin de dar a los empleadores la máxima flexibilidad para impartir la capacitación en una variedad de entornos laborales, conservando el contenido básico.

Los elementos de capacitación disponibles incluyen:

1. **Guion** para capacitación individual o grupal, disponible en formatos PDF y Word modificable
2. **PowerPoint** para acompañar el guion, disponible en línea y para su descarga, también en PDF

3. **Presentación en video**, reproducible en línea y para su descarga
4. **Preguntas frecuentes** disponibles en línea para acompañar la capacitación, para responder a las preguntas adicionales que surjan

Instrucciones para los empleadores

- Esta capacitación está diseñada como un modelo que puede usarse tal y como está, o adaptarse para satisfacer las necesidades específicas de cada organización.
- La capacitación puede incluir actividades interactivas adicionales, incluyendo una actividad de apertura, juego de roles o discusiones en grupo.
- En caso de que las políticas o prácticas de un empleador específico difieran del contenido de la presente capacitación, esta deberá ser modificada para reflejar esas diferencias, pero conservando todos los elementos mínimos que exigen las leyes del Estado de New York (que aparecen en la página 4).
- La capacitación debe detallar todos los procesos internos que los empleados pueden usar para presentar quejas e incluir la información de contacto, con los nombres y las oficinas en específico, en donde los empleados que denuncien acoso deben presentar sus quejas,
- También debe modificarse para reflejar el trabajo de la organización, por ejemplo, incluyendo escenarios específicos de su industria.
- En la mayor medida posible, esta capacitación debe impartirse de la misma manera (usando el mismo método de presentación) a todos los empleados de la organización, con el fin de garantizar que sea entendida a todos los niveles y en todas las oficinas y a todos los niveles.
- Es responsabilidad del empleador asegurarse de que todos los empleados estén capacitados de acuerdo con los estándares del empleador y familiarizados con las prácticas de la organización.
- Todos los empleados deben completar la capacitación inicial para la prevención del acoso sexual antes del 9 de octubre de 2019.
- Todos los empleados deben completar una capacitación adicional por lo menos una vez al año. Este período puede basarse en el año calendario, el aniversario de la fecha de ingreso de cada empleado, o cualquier otra fecha que elija el empleador.
- Todos los empleados nuevos deben completar la capacitación para la prevención del acoso sexual lo antes posible.
- Los empleadores deben impartir la capacitación a los empleados en el idioma que estos hablen. Cuando un empleado identifique una lengua materna para la que no existe una plantilla de capacitación del Estado, el empleador puede impartir a ese empleado una versión en inglés. Sin embargo, dado que los empleadores pueden ser responsables de la conducta de todos sus empleados, se invita encarecidamente a los empleadores a proporcionar la política e impartir la capacitación en el idioma hablado por el empleado.

- Ocasionalmente, un participante podría compartir una experiencia personal o confidencial durante la capacitación. En caso de que esto ocurra, el capacitador debe interrumpir y recomendar que la historia se comparta de manera privada con la persona apropiada de la oficina. Después de la capacitación, debe darse seguimiento a la persona para asegurarse de que conoce los pasos correctos para denunciar. Los gerentes y supervisores deben informar de todos los incidentes de acoso.

Lista de revisión de estándares mínimos de capacitación

Un empleador que no utilice este modelo de capacitación, desarrollado por el Departamento de Trabajo y la División de Derechos Humanos del Estado, debe asegurarse de que su capacitación cumpla o exceda con los siguientes estándares mínimos.

La capacitación **debe**:

- Ser interactiva;
- Incluir una explicación del acoso sexual que sea congruente con la orientación emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos;
- Incluir ejemplos de acoso sexual ilegal;
- Incluir información acerca de las disposiciones estatutarias a nivel federal y estatal referentes al acoso sexual y sobre las reparaciones disponibles para las víctimas de acoso sexual;
- Incluir información referente sobre el derecho de los empleados a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas; e
- Incluir información sobre la conducta y las responsabilidades adicionales de los supervisores.

ESTADO DE NEW YORK
**Capacitación para la prevención
de acoso sexual**

ELEMENTO 1: GUIÓN DE CAPACITACIÓN

EDICIÓN DE SEPTIEMBRE DE 2018



Índice

Introducción del capacitador	7
Acoso sexual en el trabajo	7
¿Qué es el acoso sexual?	8
Ambiente hostil	8
Acoso sexual "quid pro quo"	9
¿Quiénes pueden ser objetivos de acoso sexual?	9
¿Quiénes pueden ser perpetradores de acoso sexual?	10
¿En dónde puede ocurrir el acoso en el trabajo?	10
Estereotipos sexuales	10
Represalias	11
¿Qué son represalias?	11
Qué no es una represalia	11
La responsabilidad del supervisor	12
Reportes obligatorios	12
¿Qué debo hacer si soy objeto de acoso?	12
¿Qué debo hacer si presencio acoso sexual?	13
Investigación y medidas correctivas	14
Proceso de investigación	14
Protecciones y reparaciones adicionales	14
División de Derechos Humanos (DHR) del Estado de New York	14
Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (EEOC)	15
Protecciones locales	15
Otros tipos de acoso en el lugar de trabajo	15
Resumen	16
Casos de estudio de acoso sexual	16
Ejemplo 1: No aceptar un "no" por respuesta	17
Ejemplo 2: El jefe con mala actitud	18
Ejemplo 3: ¿No es trabajo para una mujer?	18
Ejemplo 4: Demasiada cercanía	20
Ejemplo 5: Un intercambio desagradable	21
Ejemplo 6: Un problema de apariencias	22

Introducción del capacitador

- Bienvenido a nuestra capacitación anual sobre la prevención del acoso sexual.
- Mi nombre es _____ [name] _____ y soy _____ [title] _____ de _____ [organization] _____.
- En años recientes, el tema del acoso sexual en el trabajo se ha vuelto un tema importante a nivel nacional, generando una mayor concientización sobre la naturaleza seria e inaceptable de estos actos y las graves consecuencias que tienen.
- El término "acoso sexual" puede significar cosas diferentes para personas diferentes, dependiendo de sus propias experiencias.
- Ciertas conductas pueden parecer aceptables, o haber parecido aceptables en el pasado. Eso no significa que sean aceptables para las personas con las que trabajamos.
- El objetivo de esta capacitación es establecer un concepto común sobre qué es y qué no es aceptable en nuestro lugar de trabajo.

Acoso sexual en el trabajo

- El Estado de New York desde hace mucho tiempo asumió el compromiso de garantizar que todas las personas tengan la misma oportunidad de disfrutar de un ambiente de trabajo equitativo, seguro y productivo.
- Las leyes y políticas ayudan a garantizar que la diversidad sea respetada y que todos puedan disfrutar de los privilegios de trabajar en el Estado de New York.
- La prevención del acoso sexual es crítica para continuar el éxito. El acoso sexual no será tolerado.
- Esto significa que toda conducta que represente acoso será investigada y que se ordenará al perpetrador, o los responsables, que la abandonen.
- También significa que se tomarán medidas disciplinarias cuando sea apropiado. Si la conducta es lo bastante seria, las medidas disciplinarias pueden incluir el despido.
- Las conductas repetitivas, sobre todo después de que se le pida a un empleado que las abandone, son especialmente graves y tendrán las consecuencias acordes.
- Esta capacitación interactiva le ayudará a entender mejor lo que se considera acoso sexual.
- También le enseñará cómo denunciar el acoso sexual en nuestro lugar de trabajo, así como sus opciones para denunciar el acoso sexual en el trabajo a agencias externas, a nivel federal y estatal, que aplican las leyes contra la discriminación.
- Estas denuncias se tomarán en serio y serán investigadas inmediatamente, y se aplicarán medidas correctivas eficaces cuando sean necesarias.

¿Qué es el acoso sexual?

- El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y está prohibido por las leyes federales, estatales y, en algunos casos, locales.
- El acoso sexual incluye el acoso debido al sexo, la orientación sexual, el sexo autoidentificado o percibido, la expresión de género, la identidad de género y la situación de ser transgénero.
- El acoso sexual incluye conductas indeseadas que sean de naturaleza sexual o que se dirijan a una persona debido a su sexo, cuando:
 1. Dicha conducta tenga el objetivo o efecto de interferir de manera injustificada con el rendimiento laboral de una persona o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo, incluso si la persona denunciante no es el objetivo al que se dirige el acoso sexual;
 2. Dicha conducta sea, explícita o implícitamente, se convierte en término o condición de empleo; o
 3. El sometimiento a dicha conducta, o el rechazo de la misma, se use como fundamento para decisiones laborales que afecten el empleo de una persona.
- Existen dos tipos principales de acoso sexual.

Ambiente hostil

- Un ambiente hostil debido al sexo puede ser creado por cualquiera de los actos previamente descritos, así como por palabras, signos, chistes, bromas, intimidación, actos físicos o violencia, ya sean de naturaleza sexual o no, que se dirijan a una persona debido a su sexo.
- El acoso sexual por ambiente hostil acoso incluye:
 - Carteles o publicaciones sexuales o discriminatorios en cualquier parte del lugar de trabajo, como la colocación de imágenes, carteles, calendarios, grafiti, objetos, material promocional, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente denigrantes o pornográficos.
 - Esto incluye dichos materiales sexuales en computadoras o teléfonos celulares en el lugar de trabajo, así como compartir dichos materiales en el lugar de trabajo.
 - Esto también incluye gestos, ruidos, comentarios, chistes y observaciones sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
 - Actos hostiles emprendidos en contra de una persona debido a su sexo, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones.

- Actos físicos de naturaleza sexual (entre otros, tocar, pellizcar, dar palmaditas, agarrar, besar, abrazar, frotarse contra el cuerpo de otro empleado o empujar con el dedo el cuerpo de otro empleado)
- Interferir con la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de otra persona, destruirlos o dañarlos, o interferir de otra manera con la capacidad de la persona para desempeñar su trabajo;
- Sabotear el trabajo de una persona;
- Hostigar, gritar, insultar.

Acoso sexual "quid pro quo"

- El acoso sexual "quid pro quo" ocurre cuando una persona con autoridad intercambia, o trata de intercambiar, beneficios laborales por favores sexuales.
- "Quid pro quo" es un término legal que implica un intercambio.
- Este tipo de acoso ocurre entre un empleado y alguien con autoridad, como un supervisor, que tiene las facultades para conceder o denegar beneficios laborales.
- El acoso sexual "quid pro quo" incluye:
 - Ofrecer o conceder mejores condiciones u oportunidades laborales a cambio de una relación sexual.
 - Amenazar con peores condiciones laborales (como degradación, alteraciones del turno o cambios en el lugar de trabajo) o con la negación de oportunidades si se rechaza una relación sexual.
 - Utilizar presión, amenazas o actos físicos para forzar una relación sexual
 - Tomar represalias por el rechazo a una relación sexual

¿Quiénes pueden ser objetivos de acoso sexual?

- El acoso sexual puede ocurrir entre hombres y mujeres, o entre personas del mismo sexo.
 - El término "sexo" incluye la orientación sexual, la identidad de género y la situación de ser transgénero.
- El acoso sexual que se presenta debido a que el objetivo es transgénero también es ilegal.
- Las leyes protegen a los empleados, los practicantes no remunerados y las personas que trabajen en el lugar sin ser empleados, incluyendo a contratistas independientes y a los empleados de compañías contratadas para prestar servicios en el lugar de trabajo.

¿Quiénes pueden ser perpetradores del acoso sexual?

- El perpetrador del acoso sexual puede ser cualquier persona en el lugar de trabajo:
- El acosador puede ser un **compañero de trabajo** del objetivo
- El acosador puede ser un **supervisor** o **gerente**
- El acosador puede ser cualquier tercero, como un **practicante**, alguien que **no sea un empleado**, un **proveedor**, un miembro del personal de **seguridad** del edificio, un **cliente** o un **visitante**.

¿En dónde puede ocurrir el acoso en el trabajo?

- El acoso puede ocurrir **en cualquier momento y lugar** en que los empleados desempeñen sus responsabilidades laborales, como en el campo, en cualquier evento patrocinado por el empleador, eventos de capacitación, conferencias abiertas al público en general y fiestas de la oficina.
- Las interacciones de los empleados fuera del horario laboral, como en un hotel durante un viaje o en eventos después del trabajo, puede tener un impacto en el lugar de trabajo.
- Otros sitios fuera del lugar de trabajo y las actividades fuera del horario laboral pueden considerarse extensiones del ambiente laboral.
- Los empleados pueden ser objetivos de acoso sexual a través de llamadas, mensajes de texto, correo electrónico y redes sociales.
- Los actos de acoso que afecten de cualquier manera el ambiente laboral son asuntos que deben interesar a la gerencia.

Estereotipos sexuales

- Los estereotipos sexuales ocurren cuando las conductas o los rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque no se ajustan a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben comportarse o qué aspecto deben tener las personas de un sexo.
- Acosar a una persona porque no se ajusta a los estereotipos de género respecto a la apariencia, el modo de hablar, la personalidad o el estilo de vida "apropiados" constituye acoso sexual.
- El acoso debido a que alguien desempeña un trabajo que usualmente es desempeñado, o en el pasado era desempeñado, principalmente por personas de un sexo distinto constituye discriminación sexual.

Represalias

- Todo empleado que haya participado en "actividades protegidas" está protegido por las leyes contra represalias debido a esa "actividad protegida".
- Las "actividades protegidas" en lo referente al acoso incluyen:
 - Presentar una queja ante un supervisor, gerente u otra persona designada por su empleador para recibir las quejas referentes a acoso
 - Hacer un reporte de sospecha de acoso, incluso si usted no es la víctima del acoso
 - Presentar una queja formal sobre acoso
 - Oponerse a la discriminación
 - Ayudar a otro empleado que se ha quejado de acoso
 - Aportar información durante una investigación de acoso en el trabajo, o testificar en relación con una queja de acoso presentada ante una agencia del gobierno o un tribunal.

¿Qué son represalias?

- Una represalia es cualquier acto realizado con el fin de modificar los términos y condiciones de empleo (como una degradación o un cambio negativo en el horario o el lugar de trabajo) de un empleado debido a que dicho empleado participó en cualquiera de las actividades protegidas antes mencionadas. Dichas personas deberían esperar que estén libres de cualquier acción negativa por parte de supervisores, gerentes o el empleador que sea motivada por estas actividades protegidas.
- Una represalia puede ser cualquier acto negativo realizado por el empleador en contra del empleado, que pueda tener el efecto de desalentar que un empleado razonable presente una queja por acoso o discriminación.
- La acción negativa no tiene que estar relacionada con el trabajo, ni ocurrir en el lugar de trabajo, y puede suceder después de la terminación del trabajo, por ejemplo, dar una referencia negativa injustificada.

Qué no es una represalia

- Una acción negativa de empleo no es una represalia simplemente porque ocurre después de que el empleado participa en una actividad protegida.
- Los empleados siguen estando sujetos a todos los requisitos y las reglas disciplinarias de su trabajo después de participar en dicha actividad.

La responsabilidad del supervisor

- Los supervisores y gerentes deben apegarse a un estándar de conducta más elevado. Esto se debe a que:
 - Son colocados en una posición de autoridad por el empleador y no deben abusar de esa autoridad.
 - Sus acciones pueden crear responsabilidades civiles para el empleador, sin que el empleador tenga la oportunidad de corregir el acoso.
 - Están obligados a denunciar todo acoso que se les reporte o que observen.
 - Son responsables por cualquier tipo de acoso o discriminación del que deberían haberse enterado de prestar un nivel razonable de cuidado y atención al lugar de trabajo del que son responsables.
 - Deben ser ejemplo del comportamiento apropiado en el trabajo.

Reportes obligatorios

- Los supervisores **deben informar de cualquier acoso** que observen o del que se enteren, incluso si nadie se opone al acoso.
- Si un supervisor o gerente recibe un informe de acoso, o está enterado por otros medios del acoso, debe informarlo de inmediato al empleador, sin excepción alguna.
 - Incluso si el supervisor o gerente cree que la conducta es trivial
 - Incluso si la persona acosada pide que no se informe
- Los supervisores y gerentes estarán sujetos a medidas disciplinarias por no informar sospechas de acoso sexual, o por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.
- Los supervisores y gerentes también estarán sujetos a medidas disciplinarias por tomar cualquier medida de represalia.

¿Qué debo hacer si soy el objeto de acoso?

- No podemos detener el acoso en el lugar de trabajo si la gerencia no está enterada del acoso. Es responsabilidad de todos.
- Se le alienta a reportar el acoso a un supervisor, gerente u otra persona designada por su empleador para recibir las quejas (según lo explicado en nuestra política de prevención del acoso sexual) para que el empleador pueda actuar.

- La conducta no tiene que ser ilegal para infringir la política.
- Le proporcionaremos un formulario de queja para reportar el acoso y presentar quejas, pero si se siente más cómodo haciendo un reporte verbal o de otra manera, aún estamos obligados a seguir la política de prevención del acoso sexual e investigar las quejas.
- Si cree que ha sido objeto de acoso sexual, le invitamos a llenar el formulario de queja y enviarlo a:
 - *[Person or office designated]*
 - *[Contact information for designee or office]*
 - *[How the Complaint Form can be submitted]*
- También puede hacer reportes de manera verbal.
- Una vez que envíe el formulario o informe del acoso por otros medios, nuestra organización debe seguir su política de prevención del acoso sexual e investigar todas las quejas.
- Usted debe reportar todas las conductas inapropiadas de las que sea objeto o de las que esté enterado, según lo descrito en esta capacitación, sin preocuparse por determinar si es acoso ilegal o no.
- Las personas que reportan o sufren acoso deben cooperar con la gerencia para que pueda realizarse una investigación completa e imparcial y para que se tomen todas las medidas correctivas necesarias.
- Si reporta el acoso a un gerente o supervisor y recibe una respuesta inapropiada, como que le digan que "simplemente lo ignore", puede llevar su queja al siguiente nivel según lo descrito en la sección "Protecciones legales y remedios externos" de nuestra política.
- Por último, si no está seguro de que desea presentar una queja en el momento del posible acoso, documente el incidente para asegurarse de que esté fresco en su memoria.

¿Qué debo hacer si presencio acoso sexual?

- Todas las personas que presencien o se enteren de posibles casos de acoso sexual deben reportarlo a un supervisor, gerente o persona designada.
- Puede ser incómodo y atemorizante, pero es importante decirles a sus compañeros de trabajo que "eso no está bien" cuando se sienta incómodo debido al acoso que ocurre frente a usted.
- Es ilegal que el empleador tome represalias en contra de usted por reportar sospechas de acoso sexual o por ayudar en una investigación.

Investigación y medidas correctivas

- Toda persona que participe en acoso sexual o represalias será objeto de medidas correctivas y/o disciplinarias, que pueden llegar al despido.
- **[Name of Company]** investigará todos los reportes de acoso, ya sean verbales o escritos.
- Debe iniciarse de inmediato una investigación de cada queja, y debe completarse lo antes posible.
- La investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible.
- Todo empleado puede ser requerido a cooperar, cuando sea necesario, en una investigación de acoso sexual.
 - Es ilegal que los empleados que participen en una investigación sufran represalias.

Proceso de investigación

- Nuestra organización también está obligada a tomar las medidas apropiadas para asegurarse de que no ocurrirá acoso en el futuro. Así es como investigaremos las quejas.
- **[Person or office designated]** realizará una revisión inmediata de los alegatos, y tomará las medidas temporales que sean apropiadas.
- Se solicitarán, obtendrán y conservarán los documentos, correos electrónicos y registros telefónicos pertinentes.
- Se harán entrevistas a las partes involucradas y los testigos.
- La investigación se documentará según lo establecido en la política sobre acoso sexual.
- La persona que presentó la queja y la persona o personas acusadas de acoso sexual serán notificadas de la determinación definitiva y de las medidas administrativas apropiadas que se han tomado.

Protecciones y reparaciones adicionales

- Además de lo antes explicado, los empleados también pueden optar por buscar reparaciones legales externas, como se sugiere a continuación.

División de Derechos Humanos (DHR) del Estado de New York

- Puede presentar una denuncia por violación de la Ley de Derechos Humanos ante la DHR o ante la Corte Suprema del Estado de New York.

- Puede presentar una denuncia ante la DHR en cualquier momento **antes de que transcurra un año** del presunto acoso sexual. No necesita contratar un abogado.
- Si una persona no presentó una denuncia ante la DHR, puede demandar directamente en los tribunales estatales por violaciones a la Ley de Derechos Humanos **antes de que transcurran tres años** del presunto acoso sexual.
- Una persona no puede denunciar ante la DHR si ya ha presentado una demanda de acuerdo con la Ley de Derechos Humanos ante un tribunal estatal.
- Para obtener más información, visite: **www.dhr.ny.gov**.

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (EEOC)

- Una persona puede presentar una denuncia ante la EEOC en cualquier momento **dentro de un plazo de 300 días** del presunto acoso sexual. No necesita contratar un abogado.
- Debe presenta una queja con la EEOC antes de que pueda presentar una demanda ante un tribunal federal.
- Para obtener más información, visite: **www.eeoc.gov**.
- *NOTA: Si una persona presenta una queja administrativa ante la DHR, esta automáticamente presentará la queja ante la EEOC con el fin de preservar el derecho para acudir a un tribunal federal.*

Protecciones locales

- Muchas localidades aplican leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación.
- Puede comunicarse con el condado, la ciudad o el municipio en el que vive para averiguar si estas leyes existen.
- El acoso podría ser un delito si involucra contacto físico, encierro físico forzado o actos sexuales forzados. **También debe comunicarse con el departamento de policía local.**

Otros tipos de acoso en el lugar de trabajo

- El acoso en el lugar de trabajo puede basarse en otras cosas y no sólo se refiere al género o al comportamiento sexual inapropiado en el lugar de trabajo.
- Cualquier tipo de acoso o discriminación debido a una característica protegida está prohibido en el lugar de trabajo, y puede tener como consecuencia medidas disciplinarias en contra del perpetrador.

- Las características protegidas incluyen edad, raza, credo, color de piel, nacionalidad, orientación sexual, situación militar, sexo, discapacidad, estado civil, situación de víctima de violencia doméstica, identidad de género y antecedentes penales.
- Gran parte de la información presentada en esta capacitación se aplica a todos los tipos de acoso en el lugar de trabajo.

Resumen

- Después de esta capacitación, todos los empleados deben entender lo que se ha explicado, incluyendo:
 - Cómo reconocer el acoso como comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo
 - La naturaleza del acoso sexual
 - Que el acoso debido a una característica protegida está prohibido
 - Los motivos por los que el acoso en el lugar de trabajo es discriminación laboral
 - Que todo acoso debe ser reportado
 - Que los supervisores y gerentes tienen una responsabilidad especial de reportar el acoso.
- Con este conocimiento, todos los empleados pueden tener un comportamiento apropiado en el lugar de trabajo, evitar medidas disciplinarias, conocer sus derechos y sentirse seguros de que tienen derecho y pueden trabajar en una atmósfera de respeto para todas las personas.
- El formulario de quejas está disponible [*insert information here*].
- Para obtener más información, visite: ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Casos de estudio de acoso sexual

- Examinemos unos cuantos escenarios que ayudan a explicar los tipos de comportamientos que pueden constituir acoso sexual.
- Estos ejemplos describirán comportamientos inapropiados en el trabajo a los que se aplicarán medidas correctivas, incluyendo medidas disciplinarias.
- Recuerde, es responsabilidad de **todos los empleados** reportar los comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo.

Ejemplo 1: No aceptar un "no" por respuesta

Ralph, un compañero de trabajo de Li Yan, acaba de divorciarse. A veces hace comentarios casuales en el sentido de que se siente solo y necesita encontrar una nueva novia. Li Yan y Ralph son amigos y han ido a comer juntos en restaurantes en muchas ocasiones. Ralph invita a Li Yan a salir con él a una cita; al cine y a cenar. A Li Yan le agrada Ralph y acepta salir con él. Disfruta su cita con Ralph, pero decide que no es buena idea iniciar una relación. Le agradece a Ralph por el buen rato, pero le explica que no quiere tener una relación con él. Ralph espera dos semanas y luego empieza a presionar a Li Yan para que vuelva a salir con él. Ella se niega, pero Ralph no se detiene. Continúa invitándola a salir con él.

Pregunta 1. La primera vez que Ralph invitó a salir a Li Yan cometió acoso sexual. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Los comentarios iniciales de Ralph acerca de buscar novia e invitar a Li Yan, una compañera de trabajo, a salir en una cita no constituyen acoso sexual. Incluso si Li Yan hubiera rechazado la invitación de Ralph a la primera cita, Ralph no hizo nada malo al invitarla a salir y al hacer comentarios adicionales sobre su vida privada que no eran sexualmente explícitos.

Pregunta 2. Li Yan no puede presentar una queja por acoso sexual porque salió con Ralph a una cita. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Ser amigable, salir en una cita, e incluso tener una relación previa con un compañero de trabajo no implica que el compañero de trabajo tiene derecho a comportarse como Ralph lo hizo con Li Yan. Ella tiene que seguir trabajando con Ralph y él debe respetar sus deseos y no comportarse de maneras que ya son inapropiadas para el lugar de trabajo.

--

Li Yan se queja con su supervisor, y el supervisor (como está obligado a hacerlo) reporta su queja a la persona designada por su empleador para recibir quejas. Ralph es interrogado sobre su conducta y se disculpa. La persona designada le ordena abandonar su comportamiento. Ralph lo hace por un tiempo, pero luego empieza a dejar regalitos para Li Yan en su escritorio junto con notas románticas. Las notas románticas no son abiertamente ofensivas, pero la conducta de Ralph está empezando a poner nerviosa a Li Yan, ya que teme que pueda empezar a acecharla.

Pregunta 3. La conducta posterior de Ralph con regalos y notas románticas no es acoso sexual, porque ha dejado de pedirle a Li Yan que salga con él, como se le ordenó. Simplemente está siendo amable con Li Yan porque ella le agrada. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Li Yan debe reportar la conducta de Ralph. Ella tenía derecho a recibir asistencia eficaz para lograr que Ralph abandonara su conducta inapropiada en el lugar de trabajo. Dado que Ralph ha vuelto a molestar a Li Yan después de que se le ordenara dejar de hacerlo, podría verse sujeto a medidas disciplinarias serias por su comportamiento.

Ejemplo 2: El jefe con mala actitud

Sharon se transfiere a una nueva oficina de su empleador. Su nuevo supervisor, Paul, es amistoso y le ayuda a familiarizarse con sus nuevas responsabilidades. Después de unos días, cuando no hay nadie más en la oficina, Paul viene al área de trabajo de Sharon para charlar. Paul habla sobre lo que hizo la noche anterior, cuando visitó un club de "strip tease". Sharon está sorprendida de que Paul hable sobre ese tema en el trabajo y no le responde. Paul sigue hablando y dice que todas las mujeres de la oficina son tan feas que tiene que salir y "ver chicas ardientes" de vez en cuando. Le dice a Sharon que le alegra de que trabaje ahí porque, a diferencia de las demás, ella "es bonita". Sharon se siente muy ofendida y humillada de que ella y las demás mujeres en su trabajo sean evaluadas por su supervisor con base en su apariencia.

Pregunta 1. Dado que Paul no le dijo a Sharon que ella era fea, no la ha acosado. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Paul hizo comentarios sexualmente explícitos a Sharon, que son denigrantes y humillantes para Sharon y sus compañeras de trabajo. No importa que Paul supuestamente le hizo un "cumplido" a Sharon. La charla sigue siendo muy ofensiva para Sharon, como lo sería para la mayoría de las personas razonables en su situación.

Pregunta 2. Al mencionar su visita al club de strip tease, Paul ha cometido un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: Tan solo mencionar la visita al club de strip tease ya es inapropiado para el lugar de trabajo, especialmente para un supervisor, y sería correcto que Sharon reportara esta conducta. Un solo comentario acerca de visitar un club de strip tease es un comportamiento que ameritaría que se le ordene a Paul detenerlo, aunque probablemente no llegaría al nivel de acoso ilegal, a menos que se repitiera en varias ocasiones.

Pregunta 3. Es necesario indicarle a Paul que deje de hacer este tipo de comentarios, pero no es un problema serio. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Los comentarios de Paul sobre las empleadas son un problema serio y demuestran su desprecio por las mujeres en el trabajo. Paul está obligado a ser ejemplo de comportamiento apropiado, y no debe demostrar desprecio por empleados debido a su sexo o a cualquier otra característica protegida. Sharon no debe tener que seguir trabajando para alguien que sabe que siente tanto desprecio por las mujeres, ni las demás empleadas deben tener que seguir trabajando para un supervisor como él. La gerencia debe estar enterada de esto, incluso si los demás empleados no lo saben, y Paul debe ser objeto de medidas disciplinarias y, probablemente, removido de su puesto actual.

Ejemplo 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Carla trabaja como operadora acreditada de maquinaria pesada. Algunos de sus compañeros hombres creen que es divertido molestarla. Carla a menudo escucha comentarios como "Cuidado, aquí viene la mujer conductora, ¡está loca!" en tono de broma. Además, alguien constantemente

pone un cartel escrito a mano en el único sanitario portátil en el lugar de trabajo, que dice "Sólo hombres".

Pregunta 1. Las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos deben estar preparadas para las bromas y no tomarse los comentarios muy en serio. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Que Carla sea objeto de acoso depende en parte de la opinión de Carla sobre la situación; es decir, si a ella le parece que el comportamiento es ofensivo. Sin embargo, si en cualquier momento Carla se siente acosada, tiene derecho a quejarse del comportamiento y exigir que se detenga, sin importar si antes lo ha tolerado sin quejas y durante cuánto tiempo lo ha hecho. Carla siempre puede decir cuándo ya fue suficiente.

Pregunta 2. Carla no puede quejarse, porque el supervisor de la obra a veces también participa en las bromas, así que no tiene a quién acudir. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Carla aún puede quejarse con el supervisor, quien entonces estaría enterado de que el comportamiento molesta a Carla y debe detenerse. De no tomar la queja de Carla en serio, el supervisor cometería una falta grave. Carla también puede quejarse con la persona designada por su empleador para recibir quejas, en lugar de acudir a su supervisor o después de hacerlo. El empleador es responsable de asegurarse de que todos los empleados estén conscientes de sus políticas y procedimientos contra el acoso.

--

Algunos de los compañeros de Carla tienen una gran oposición a su presencia en una profesión tradicionalmente masculina. Esos compañeros de trabajo le han dicho cosas como: "le estás quitando el trabajo a un hombre que se lo merece", "deberías estar en casa con tus hijos", y "¿qué clase de madre eres?". Además, alguien talló la palabra "perra" en la caja de herramientas de Carla.

Pregunta 3. Estas conductas, aunque groseras, no constituyen acoso sexual porque no son de naturaleza sexual. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Los comportamientos son dirigidos a ella porque es mujer, y parecen tener la intención de intimidarla para que deje su empleo. Aunque no es de naturaleza sexual, el acoso se debe a su sexo y creará un ambiente laboral hostil si es lo bastante grave o frecuente.

--

Carla se queja por las bromas y otras conductas, y se realiza una investigación. No puede determinarse quién talló la caja de herramientas de Carla. Se ordena a sus compañeros de trabajo que abandonen sus conductas o enfrentarán medidas disciplinarias. El supervisor habla con Carla y le pide que acuda con él de inmediato si tiene más problemas. Carla después descubre que alguien ha orinado en su caja de herramientas.

Pregunta 4. No hay nada que Carla pueda hacer, porque no puede demostrar quién orinó en su caja de herramientas. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Carla debe hablar con su supervisor de inmediato, o comunicarse con otra persona designada por su empleador para recibir directamente las quejas. Aunque la situación se ha vuelto muy difícil, es responsabilidad del empleador apoyar a Carla y buscar una solución. Debe emprenderse una investigación adecuada de inmediato, y después deben aplicarse medidas correctivas.

Ejemplo 4: Demasiada cercanía

Keisha ha notado que su nueva jefa, Sarah, se inclina extremadamente cerca de ella cuando revisan los informes que ella prepara. Le toca la mano y el hombro con frecuencia cuando hablan del trabajo. Keisha trata de alejarse de ella en estas situaciones, pero ella no parece entender el mensaje.

Pregunta 1. Keisha simplemente debe ignorar el comportamiento de Sarah. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Si Keisha se siente incómoda con el comportamiento de Sarah, tiene opciones. Si siente que puede hacerlo sin problemas, debe pedirle a Sarah que por favor se aleje porque la cercanía y el contacto le resultan incómodos. Otra opción es quejarse directamente con una persona designada por su empleador para recibir quejas, quien hablará con Sarah. Aunque este comportamiento puede no ser lo bastante grave o constante para crear una situación de acoso ilegal (a menos que fuera repetido por Sarah después de que se le indique que deje de hacerlo), no hay motivo para que Keisha tenga que estar incómoda en el lugar de trabajo. No existe un motivo válido para que Sarah se comporte así.

--

Antes de que Keisha pueda presentar una queja, Sarah roza su espalda en la sala de conferencias antes de una reunión. Empieza a sentirse muy molesta, pero aún no se decide a hacer algo al respecto. Después Sarah "atrapa" a Keisha en su oficina después de que terminan de hablar del trabajo, al colocarse entre ella y la puerta de la pequeña oficina. Keisha no sabe qué hacer, así que la esquivo para salir. Mientras lo hace, Sarah pone la mano sobre el seno de Keisha.

Pregunta 2. Cuando Sarah rozó el cuerpo de Keisha en la sala de conferencias pudo haber sido un accidente, y no es un motivo adicional para que Keisha presente una queja sobre Sarah. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Sarah ahora está mostrando un patrón de conducta cada vez más grave. Considerando su patrón de comportamiento de "demasiada cercanía" y "contacto", es poco probable que esto fuera accidental. Incluso desde antes de ser "atrapada" en la oficina de Sarah, Keisha debió haber reportado todos los comportamientos previos que la hicieron sentir incómoda.

Pregunta 3. El contacto de Sarah con el seno de Keisha es inapropiado, pero probablemente no sea acoso ilegal porque sólo ocurrió una vez. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Cualquier tipo de contacto sexual es muy grave y no necesita ser repetido para constituir acoso sexual. Keisha debe reportarlo de inmediato sin esperar a que se repita. Sarah estaría sujeta a medidas disciplinarias formales, que podrían llegar al despido.

Ejemplo 5: Un intercambio desagradable

El siguiente escenario explicará muchos aspectos del acoso sexual "quid pro quo".

Tatiana espera un ascenso a un puesto que sabe que pronto estará vacante. Sabe que su jefe, David, participará en la decisión de quién será ascendido. Ella le dice a David que solicitará el puesto y que está muy interesada en recibir el ascenso. David dice: "Ya veremos. Muchas otras personas estarán interesadas en el puesto".

Una semana después, Tatiana y David viajan juntos por negocios y deben pasar la noche en un hotel. Durante la cena, David le dice a Tatiana que espera poder ascenderla, porque siempre le ha gustado trabajar con ella. Le dice que otros candidatos "se ven mejor en el papel", pero que ella es la que él prefiere. Le dice que puede "mover algunas palancas" para conseguirle el trabajo, y Tatiana le agradece a David. Después, David sugiere que vayan a su habitación de hotel para "tomar unas bebidas y relajarse". Tatiana rechaza su "oferta".

Pregunta 1. El comportamiento de David podría constituir acoso de Tatiana. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: El comportamiento de David como jefe de Tatiana es inapropiado, y Tatiana no debería dudar en reportarlo si la hizo sentir incómoda. Es irrelevante que el comportamiento haya ocurrido fuera del lugar de trabajo. Su relación es la de jefe y subordinada, y todas sus interacciones tenderán a afectar el lugar de trabajo.

El comportamiento de David hasta este momento puede o no constituir acoso "quid pro quo"; David no ha amenazado que si Tatiana lo rechaza manejará su ascenso de diferente manera. Sin embargo, su oferta de "mover palancas" seguida por su petición de ir a su habitación de hotel para beber y relajarse podría considerarse como una coacción potencial. Ciertamente, si David persiste en sus avances, incluso si nunca hace ni cumple alguna amenaza o promesa sobre beneficios laborales, esto podría crear un ambiente hostil para Tatiana, por el que el empleador podría tener una responsabilidad estricta dado que David es un empleado de nivel gerencial.

--

Después de regresar del viaje, Tatiana le pregunta a David si sabe cuándo se publicará el empleo para poder solicitarlo. Él dice que no está seguro, pero que aún hay tiempo para que ella haga que "valga la pena" mover sus palancas. Entonces él pregunta: "¿Qué tal si vamos a cenar este viernes y luego vamos a mi casa?".

Pregunta 2. David ha cometido acoso sexual. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: Ahora es evidente que David se ofreció a ayudarle a Tatiana con su ascenso a cambio de favores sexuales

--

Tatiana, que realmente quiere el puesto, decide salir con David. A insistencia de David, salen casi todos los viernes y tienen relaciones sexuales. Tatiana no quiere una relación con David y solamente sale con él porque cree que de lo contrario él bloqueará su ascenso.

Pregunta 3. Tatiana no puede quejarse de acoso porque tuvo relaciones sexuales voluntariamente con David. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Dado que la relación sexual es indeseable para Tatiana, ella es objeto de acoso sexual. Del mismo modo, si hubiera rechazado los avances de David, hubiera sido objeto de acoso sexual. La oferta a Tatiana de intercambiar beneficios laborales por favores sexuales con alguien que tiene autoridad sobre ella en el trabajo constituye acoso sexual "quid pro quo", y el empleador está expuesto a responsabilidad civil debido a los actos de su supervisor.

--

Tatiana recibe el ascenso.

Pregunta 4. Tatiana no puede quejarse de acoso porque consiguió el trabajo, así que no fue discriminada. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Tatiana puede ser víctima de acoso sexual sin importar si recibió o no el beneficio que se usó como incentivo.

--

Tatiana termina las relaciones sexuales con David. Después él le da una mala evaluación y ella es removida de su nuevo puesto al terminar el período de prueba, y regresa a su puesto anterior.

Pregunta 5. Ya es "demasiado tarde" para que Tatiana se queje. Perder un puesto favorecido debido a que rompió una relación voluntaria no constituye un caso de acoso sexual. ¿Verdadero o falso?

FALSO: Es verdad que el rompimiento de una relación, si realmente era voluntaria y deseada en el momento, usualmente no constituye un caso de acoso sexual. Sin embargo, la "relación" en este caso nunca fue deseada por Tatiana. El comportamiento de David ha sido inapropiado de principio a fin, y es una infracción grave a la política del empleador. Al ser la persona que abusó del poder y la autoridad de un puesto gerencial, David ha cometido acoso sexual.

Ejemplo 6: Un problema de apariencias

Leonard trabaja como secretario mecanógrafo para un empleador grande. Le gusta usar joyería, y su atuendo con frecuencia incluye aretes y collares. Su jefa, Margaret, cree que es "raro" que Leonard, al ser hombre, use joyería y quiera hacer trabajo secretarial. A menudo le hace comentarios sarcásticos sobre su apariencia y se refiere a él "en broma" como su chico de la oficina. Leonard, que espera desarrollar su carrera en el área de relaciones con los clientes, solicita un puesto promocional vacante que le permitiría trabajar en un área de recepción, en donde interactuaría con el público en general. Margaret le dice a Leonard que si quiere el trabajo debería tener un aspecto "más normal" o esperar un ascenso a supervisor del cuarto de correspondencia.

Pregunta 1. La jefa de Leonard tiene razón al decirle que usar joyería no es apropiado en puestos de servicio al cliente. ¿Verdadero o falso?

FALSO: La joyería de Leonard sólo es un problema porque Margaret considera que es inusual que un hombre use joyería. Por lo tanto, sus comentarios dirigidos a Leonard son estereotipos.

--

Margaret también "tiene sospechas" de que Leonard es gay, y dice que "no le molesta", pero piensa que Leonard "tiene secretos". Empieza a hacerle preguntas sobre su vida privada, como "¿estás casado?", "¿Tienes pareja?", "¿Tienes hijos?". Leonard trata de contestar que no amablemente a todas sus preguntas, pero empieza a sentirse molesto. Margaret empieza a chismear con los compañeros de trabajo de Leonard sobre su supuesta orientación sexual.

Pregunta 2. Leonard es objeto de acoso debido a su sexo y su orientación sexual. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: Leonard es acosado debido a su sexo, porque es acosado debido a que no se apegaba a los estereotipos sexuales de Margaret.

Leonard también es acosado debido a su orientación sexual percibida. No importa si Leonard es gay o no para efectos de presentar una queja por acoso debido a orientación sexual.

Leonard también podría ser considerado víctima de acoso debido a identidad de género, que es una forma de discriminación por sexo y/o discapacidad que está prohibida por la Ley de Derechos Humanos. Leonard debe reportar la conducta de Margaret, que infringe claramente la política de acoso sexual, a la persona designada por su empleador para recibir quejas.

--

Leonard decide que no va a recibir una oportunidad justa de conseguir el ascenso bajo estas circunstancias, así que presenta una queja sobre el comportamiento de Margaret con la persona designada por su empleador. La persona designada lleva a cabo una investigación y le dice a Margaret que la joyería de Leonard no infringe ninguna regla del lugar de trabajo, que ella debe considerarlo para el puesto sin importar su género, y que debe dejar de hacer comentarios acosadores, de hacerle preguntas invasivas a Leonard, y de propagar chismes sobre su vida personal. Margaret deja de hacer comentarios y de chismear, pero recomienda a una mujer para el ascenso al puesto vacante. La mujer ascendida tiene mucha menos experiencia que Leonard y no tiene su título de dos años de relaciones con clientes de una escuela comunitaria.

Pregunta 3. Es probable que Leonard haya sido víctima de discriminación debido a sexo, orientación sexual y/o represalias. ¿Verdadero o falso?

VERDADERO: No sabemos el motivo de Margaret para no recomendar a Leonard para el ascenso, pero la situación no parece buena para Margaret. Parece que tiene un comportamiento parcial en contra de Leonard por las mismas razones por las que lo acosaba, o que está tomando represalias porque él presentó una queja, o ambas.

Leonard debe volver a hablar con la persona designada por el empleador, y deben investigarse las circunstancias del ascenso. Si se descubre que Margaret ha abusado de su autoridad y no consideró de manera imparcial a Leonard para el ascenso, deben aplicársele medidas disciplinarias. Este

escenario ilustra que en ocasiones es necesario aplicar medidas más severas en respuesta a quejas por acoso, para prevenir la discriminación futura.