

ESTADO DE NEW YORK

Capacitación para la prevención de acoso sexual

Edición de septiembre de 2018



**Combating
Sexual Harassment**

Introducción



**Combating
Sexual Harassment**

Acoso sexual en el trabajo



**Combating
Sexual Harassment**

Acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual no será tolerado.

La capacitación de hoy:

- Le ayudará a entender mejor lo que se considera acoso sexual.
- Le mostrará cómo reportar el acoso sexual
- Le mostrará opciones para reportar de manera externa



**Combating
Sexual Harassment**

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual:

- El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y es ilegal
- 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.



¿Qué es el acoso sexual?

Incluye conductas indeseadas que sean de naturaleza sexual o que se dirijan a una persona debido a su sexo, cuando:

- 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;
- Dicha conducta sea, explícita o implícitamente, se convierte en término o condición de empleo; o
- El sometimiento a dicha conducta, o el rechazo de la misma, se use como fundamento para decisiones laborales.

Ambiente hostil

Carteles o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier parte del lugar de trabajo

Actos hostiles emprendidos en contra de una persona debido a su sexo



**Combating
Sexual Harassment**

Acoso sexual "quid pro quo"

Ocurre cuando una persona con autoridad intercambia, o trata de intercambiar, beneficios laborales por favores sexuales.

Ocurre entre un empleado y alguien con autoridad, que tiene las facultades para conceder o denegar beneficios laborales.



**Combating
Sexual Harassment**

¿Quiénes pueden ser objetivos?

El acoso sexual puede ocurrir entre hombres y mujeres, o entre personas del mismo sexo.

Las leyes protegen a los empleados, los practicantes no remunerados y las personas que trabajen en el lugar sin ser empleados.



**Combating
Sexual Harassment**

¿Quiénes pueden ser perpetradores?

Cualquier persona en el lugar de trabajo:

- Un compañero de trabajo
- Un supervisor o gerente
- Cualquier tercero (no empleado, practicante, proveedor, cliente, etc.)



**Combating
Sexual Harassment**

¿En dónde puede ocurrir el acoso en el trabajo?

En cualquier momento y lugar en que los empleados desempeñen sus responsabilidades laborales, como:

- Eventos patrocinados por el empleador
- Conferencias
- Fiestas en la oficina
- Fuera del trabajo o fuera del horario laboral



**Combating
Sexual Harassment**

Estereotipos sexuales

Acosar a una persona porque no se ajusta a los estereotipos de género constituye acoso sexual.

El acoso debido a que alguien desempeña un trabajo que usualmente es o era desempeñado principalmente por personas de un sexo distinto constituye discriminación sexual.



**Combating
Sexual Harassment**

Reprisalias



**Combating
Sexual Harassment**

Actividades protegidas

Todo empleado que haya participado en "actividades protegidas" está protegido por las leyes contra represalias.

Las actividades protegidas incluyen:

- Presentar una queja por acoso o sospechas de acoso
- Aportar información durante una investigación
- Testificar respecto a la queja



**Combating
Sexual Harassment**

¿Qué son represalias?

Cualquier acto realizado con el fin de modificar los términos y condiciones de empleo de un empleado debido a que dicho empleado participó en actividades protegidas.

Ejemplos:

- Cambio repentino en el horario o el lugar de trabajo
- Degradación



**Combating
Sexual Harassment**

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.



**Combating
Sexual Harassment**

Responsabilidades del supervisor



**Combating
Sexual Harassment**

La responsabilidad del supervisor

Los supervisores y gerentes deben apegarse a un estándar de conducta más elevado. Ellos:

- Están obligados a denunciar todo acoso que se les reporte o que observen.
- Son responsables por cualquier acoso o discriminación del que deberían haberse enterado.
- Deben ser ejemplo del comportamiento apropiado.



**Combating
Sexual Harassment**

Reportes obligatorios

Los supervisores deben informar de cualquier acoso que observen o del que se enteren, incluso si nadie ha objetado al acoso.

- El acoso debe reportarse de manera inmediata al empleador.
- Los supervisores y gerentes estarán sujetos a medidas disciplinarias por no informar sospechas de acoso sexual.
- Los supervisores y gerentes también estarán sujetos a medidas disciplinarias por tomar represalias.



**¿Qué debo hacer si
soy el objeto del
acoso?**



**Combating
Sexual Harassment**

¿Qué debo hacer si soy el objeto del acoso?

Le proporcionaremos un formulario de queja para reportar el acoso y presentar quejas. Envíelo 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.

¿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.

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.
- 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.



**Combating
Sexual Harassment**

Proceso de investigación

- [*Person or office designated*] realizará una revisión inmediata de los alegatos, y tomará medidas temporales
- Se solicitarán, obtendrán y conservarán los documentos, correos electrónicos y registros telefónicos pertinentes.
- Se harán entrevistas
- 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



**Combating
Sexual Harassment**

División de Derechos Humanos del Estado de NY (DHR)

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

- 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.
- Más información: www.DHR.ny.gov



**Combating
Sexual Harassment**

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.
- Más información: www.EEOC.gov.



**Combating
Sexual Harassment**

Protecciones locales

Muchas localidades aplican leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación.

- Comuníquese con su condado, ciudad o municipio para averiguar si existen leyes locales en ese sentido.

El acoso podría ser un delito si involucra contacto físico, encierro físico forzado o actos sexuales forzados.

- Llame al Departamento de Policía de su localidad.



**Combating
Sexual Harassment**

Resumen



**Combating
Sexual Harassment**

Otros tipos de acoso 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.

- 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

- Cómo reconocer el acoso como comportamiento inapropiado.
- El acoso debido a una característica protegida está prohibido.
- Por qué el acoso en el lugar de trabajo es discriminación laboral.
- Todo acoso debe ser reportado.
- Los supervisores y gerentes tienen una responsabilidad especial de reportar el acoso.



**Combating
Sexual Harassment**

Recursos importantes

Encuentre el formulario de quejas:

[*insert information here*].

Para obtener más información, visite:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace



Combating
Sexual Harassment