

La Prevención de Acoso Sexual: Entrenamiento para los Supervisores



Guadalupe (Lupe) Sandoval
Sandoval Bilingual Safety Solutions
916.505.0946
saferisk911@hotmail.com

Intro y Agenda

- Sobre el instructor...
- Sobre los estudiantes...
- Sobre nuestro tema...
- Reglas basicas



¿Por qué estamos aqui?



- Leyes estatales y federales, casos en las cortes, establecen la necesidad de proveer información y entrenamiento.
- Leyes en California requieren minimo de 2 horas de entrenamiento sobre prevención de hostigamiento sexual para los supervisores.
- Decisiones de la Corte Suprema de EU indica se puede reducir la responsabilidad del empleador si los supervisores reciben entrenamiento adecuado
- Y, los problemas siguen...

Demandas por Acoso, Recienenes

- Julio 2016: Madera CA: procesador de frutas secas paga \$ 1,47 por cargos que dos supervisores masculinos acosaban trabajadoras. Empleados masculino y femenino despedidos por las protestas.
- Julio 2016: Valle de Salinas: FLC paga demanda por acoso por dos trabajadoras de apio femeninas por \$ 1M.
- Febrero 2012: Mercy General Hospital, Sacramento: resolvió la demanda por el acoso, la discriminación, represalias por una asistente médica por \$ 167 millones.

Discriminación Sexual

Rivera Vineyards

- Supervisores, asistentes, y mayordomos del hostigaban a las mujeres que hablaban español y eran de raza indígena
- El hostigamiento consistía de comentarios sexuales, roces, toques no bienvenidos, ofertas de mejores puestos a cambio de sexo y en un caso alguien se forzó con una de las empleadas
- También Rivera Vineyards admitió que solo los hombres eran contratados para las posiciones más deseables de año redondo
- En el 2005 aceptaron pagar \$1,050,000 en daños

Acoso Sexual

Rancho de Pinos - Oregon

- Supervisores, trabajadores hostigaban a los nuevos trabajadores de Oaxaca quienes eran de raza indígena
- Se les mostraba sexualmente, les pusieron sobre-nombres, les tocaban sexualmente,
- No solamente acoso sexual -

Contratista – Multado por la EEOC

- Contratista paga \$150,000 por un caso de hostigamiento de supervisor contra mujeres en la cuadrilla – Mayo 2012

<http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/index.cfm>

[Constellation Wines Settles EEOC National Origin Lawsuit](#) - 10/10/2012

[EEOC Sues to Redress Sexual Harassment of Vulnerable Farmworkers](#) - 10/5/2012

[Roy Farms Sued by EEOC for Male-on-Male Sexual Harassment](#) - 10/4/2012

[Egg Giant National Food Sued by EEOC for Sexual Harassment](#) - 10/4/2012

[Roy Farms Ha Sido Demandada Por EEOC Por Acoso Sexual Hombre Con Hombre](#) - 10/4/2012

[Productora Gigante de Huevos National Food Demandada por EEOC por Acoso Sexual](#) - 10/4/2012

[New Hanover Regional Medical Center to Pay \\$146K to Settle EEOC Disability Discrimination Suit](#) - 10/3/2012

[America's Largest Onion Grower Sued by EEOC for Harassment and Retaliation](#) - 10/3/2012

[Unit Corporation Sued by EEOC for Refusing to Hire Women](#) - 10/3/2012

[EEOC Sues Baby O's Restaurant of Jackson for Race Discrimination and Retaliation](#) - 10/3/2012

[La Compañía De Mayor Cultivo De La Cebolla Demandada Por EEOC Por Acoso Y Por Represalia](#) - 10/3/2012

¿Qué tan extenso es el problema?

- Resultado de encuestas
- 50% de las mujeres han sufrido hostigamiento
- 5-15% de los hombres han reportado ser hostigado sexualmente

Cuales son los Efectos y Consecuencias del Acoso Sexual?

- Para las victimas?
- Para los compañeros?
- Para el empleador?

¡Es la LEY!

- CCR – 12950.1 – La ley en California
- Sección 703(a)(1) Título VII
 - Acto de Derechos Civiles 1964
- Agencias Gobernantes:
 - Federal = EEOC
 - Equal Employment Opportunity Commission
 - Comisión de Oportunidad Igual en Empleos
 - Estatal = DFEH
 - Department of Fair Employment and Housing
 - Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda



California - Nueva Ley, 2014

Assembly Bill No. 2053

- Entrenamiento de acoso sexual para supervisors tambien debe incluir prohibir conductas abusivas - “Abuso” – “Bullying”:
- Conducta "Con malicia"
- "Persona razonable lo encontraría hostil, ofensivo, y sin relación con los intereses comerciales legítimos del empleador"
- "Imposición repetida de abuso verbal, tales como el uso de comentarios derogatorios, insultos y epítetos"

Más sobre conducta abusiva

- "Conducta verbal o física que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante, o humillante"
- "El sabotaje gratuito o debilitamiento de desempeño laboral de una persona"
- "Solo un acto no constituirá una conducta abusiva, a menos que sea especialmente grave o atroz"

Seccion 743(a)(1) Titulo VII

- (a) Es una practica laboral ilegal si un empleador
—
...(1) falla o rehusa emplear o si despide cualquier individuo, o de cualquier otra manera discrimina contra cualquier individuo a respecto de su compensación, relaciones, condiciones o privilegios de empleo por razon de **raza, color, religion, sexo u origen nacional** del empleado o solicitante;

¿OTROS GRUPOS PROTEGIDOS????

Vea el letrero y folleto de DFEH

NUEVO POSTER ACOSO - DISCRIMINACIÓN



STATE OF CALIFORNIA DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT & HOUSING

ESTADO DE CALIFORNIA, EL DEPARTAMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA

LA LEY DE CALIFORNIA PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL EMPLEO

El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (“Department of Fair Employment and Housing,” o “DFEH,” por sus siglas en inglés) asegura el cumplimiento de las leyes que lo protegen de la discriminación y el acoso en el empleo, debido a las características siguientes (actuales o percibidas):

- **La Ascendencia Nacional**
- **La Edad** (tener 40 años o más)
- **El Color**
- **La Discapacidad** (mental o física, incluyendo el VIH y el SIDA)
- **La Información Genética**
- **El Género, La Identidad del Género, o la Expresión del Género)**
- **El Estado Civil**
- **La Condición Médica** (las características genéticas, el cáncer, o antecedentes de cáncer)
- **El Estado Militar o de Veterano**
- **El Origen Nacional** (incluye el uso de cualquier idioma, o la posesión de una licencia de conducir proporcionada a las personas quienes no pueden demostrar que su presencia en los Estados Unidos está autorizado bajo las leyes federales)
- **La Raza**
- **La Religión** (incluye la vestimenta religiosa y las prácticas religiosas del aseo personal)
- **El Sexo** (incluye el embarazo, el parto, la lactancia y/o las condiciones médicas relacionadas)
- **La Orientación Sexual**

Hostigamiento Sexual, definido:

- Es una forma de discriminación por razón de genero que involucra avances sexuales **indeseados**, solicitud de favores sexuales, y otra conducta **verbal, física, o visual de una naturaleza sexual**

¿Qué es acoso sexual?

- **Atención sexual que es:**
 - **Indeseado**
 - Dañoso a individuos, compañeros de trabajo, y empleadores
 - Ilegal – por las guías del EEOC

HAY DOS TIPOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Dos Tipos de Acoso Sexual

- QUID PRO QUO
– ALGO POR ALGO



- AMBIENTE DE TRABAJO HOSTIL



Cuestiones de Quid Pro Quo

- ¿Es posible que un supervisor se interesa románticamente con un miembro de la cuadrilla?
¿Sería aceptable que el supervisor invitar a una trabajadora para cita romantica (después de horas de trabajo)?
- ¿Puede la empresa controlar el comportamiento de los supervisores después de las horas de trabajo?
- ¿Puede la empresa hacer algo acerca de esta situación potencialmente problemática?
- ¿Tiene una política sobre el acoso sexual?
- Si es así, la política trata con las relaciones entre supervisor y trabajador?
 - Obligación de informar sobre cualquier relación romántica?

Sería Acoso Sexual?

- Un mayordomo se interesa en una mujer de la cuadrilla. Ella parece también ser interesada en el – se saludan, ella le responde con sonrisas. Un día el la encuentra sola cerca de los baños. El se acerca y la abraza y le da un beso. Ella no aparece resistir y no le dice nada. Pero despues, el nota que ella ya no le da las sonrisas de antes.
- Por que ocurrió?
- Cuales serán las posibles consecuencias?
- Se podría haber prevenido? Cómo?

Ambiente de Trabajo Hostil

- Es cuando un compañero de trabajo, supervisor o cualquier otra persona crea **un ambiente de trabajo abusivo**, o sin razón interfiera con el trabajo basado por en genero la víctima. Es creado por actos ofensivos o conducta ofensiva. Puede ser **físico, verbal, o no-verbal**.



Acoso Sexual Fisico

- Tocar inapropiadamente, así como **abrazos**, masajes, **el toque 'exploratorio'**, el **toque ligero de cercanías**, el toque de 'dejame ver algo de eso'



- Bloqueando, o arrinconando
- Siguiendo o acecho

Mexico DF: Camiones solo para mujeres



¿Cómo pudieran ocurrir los toques de cercanías en el trabajo?

Hostigamiento Sexual: Verbal

- Vulgaridad – Palabras vulgares o degradantes dirigidos a hombres o mujeres y el uso inapropiado de frases cariñosos
- Comentarios sexuales sobre el cuerpo o vestido de alguna persona –

- Picardías – piropos



- Persistentes solicitudes para citas románticas
- Chistes obscenas o silbidos
- ¿Programas del Radio?



Hostigamiento Sexual: Visual

- Gestos, señales hechos con ideas sexuales intencionales
- Miradas fijas, miradas lascivas, soplar besos, lambearse los labios
- Fotos, carteles, calendarios 'sexí', dibujos, ahorradores de la pantalla de computador, pantalla del celular, que demuestren modelos, hombres o mujeres desnudas, semi-desnudas o con vestido ascaso o de tema sexual
- Mostrar objetos o juguetes de naturaleza sexual



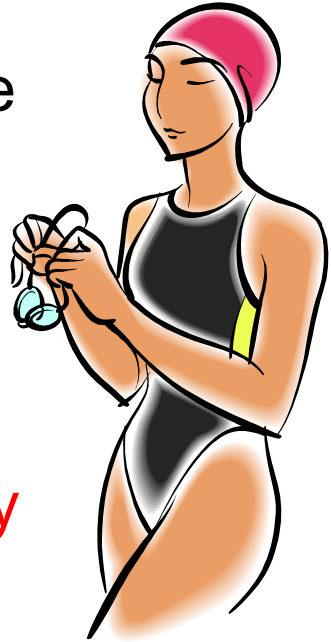


Rena Weeks v. Baker & McKenzie

- Secretaria **Rena Weeks** alegó que uno de los socios, Martin Greenstein, le agarraba sus pechos y le hacía comentarios vulgares. **Weeks** alegó que la empresa había hecho poco para desalentar al Greenstein, aunque varias otras secretarias habían también quejado de su conducta.
- Weeks recibió \$50,000 en daños de compensación, y más de \$7M en daños de castigo, **\$225,000 de Greenstein** y \$6.9M de la empresa Baker & McKenzie basado en Chicago.

Faragher v. City of Boca Raton

- Beth Ann Faragher fue contratada como salvavidas por la ciudad de Boca Raton. Su supervisor, un hombre, la acosaba de forma física y verbal. Ella le pedía parar, pero él seguía. Ella renunció y metió demanda contra la ciudad.
- **Corte Suprema:** El empleador se puede defender con comprobar que:
 - (a) ha tomado el cuidado razonable para **prevenir y corregir** inmediatamente cualquier comportamiento de acoso sexual, y
 - (b) el empleado reclamante faltaba en tomar ventaja de las oportunidades provistos por el empleador para prevención o corrección, o de otra manera evitar dano.



¿Es el ambiente de trabajo hostil?

“Suficientemente grave o extenso..”

- El comportamiento fue verbal o físico o ambos
- La frecuencia de la conducta
- Conducta era hostil y claramente ofensiva
- Acosador es compañero de trabajo, o supervisor
- Participaron otros en el acoso
- Se dirigió el hostigamiento a más de un individuo

Responsabilidades de los supervisores

- Crear y mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso.
- Modelar comportamientos apropiados
- Reportar cualquier acto discriminatorio o de acoso al patron o al departamento de recursos humanos
- Capacitar sus empleados sobre comportamientos apropiados
- Tomar acciones para corregir conducto prohibido
- Llevar a cabo, o asistir en las investigaciones

Investigando todas las quejas

- Coordinar con el departamento legal o RH
- Considerar la orden de entrevistas
- Entrevistar **TODOS** los posibles testigos
- Acordar temas **de confidencialidad limitada**
- **Recordar sobre poliza de no-represalias**
- Observar reacciones físicas y verbales
- Revisar archivos de personal
- Revisar resultados de la investigación con el equipo de gerentes
- Considerar acciones apropiados de remedio
- Revisar la investigación y resultados
- Implementar cambios a las políticas y procedimientos hacia el hostigamiento

LA LEY...

Prohíbe las represalias contra una persona que se oponga, que informe, o que ayude a otra persona en la oposición de la discriminación ilegal.

- No se permite que el empleador despidе, degrade, hostiga, o de cualquier otra manera tomar represalia contra un individuo por archivar un cargo de discriminación, participar en procedimientos de discriminación o por oponer a la discriminación.
- La represalia ocurre cuando un empleador, agencia de empleo, u organización laboral toma acción negativo contra un individuo protegido por la participación de tal individuo en actividad protegido.

REMEDIOS para victimas de acoso

- Primero, dile a la persona que deja de hacerlo – Si sigue...
- Reportalo al empleador según la politica de la empresa..
- Si no queda satisfecho:
 - Archivar un reclamo con DFEH dentro un año
 - DFEH investiga, trata de resolver y llegar a un acuerdo con el empleador
 - Si no hay acuerdo – el DFEH puede archivar una acusacion formal
 - Desde la acusacion, se va a una audiencia pública ante la comisión del FEH o a una demanda

REMEDIOS para victimas (cont.)

- Si la Comisión de FEH decide que ha ocurrido discriminación, los remedios incluyen:
 - Multas
 - Empleo, o restablecimiento
 - Pago trasero o promoción
 - Cambios de politicas o practicas del empleador

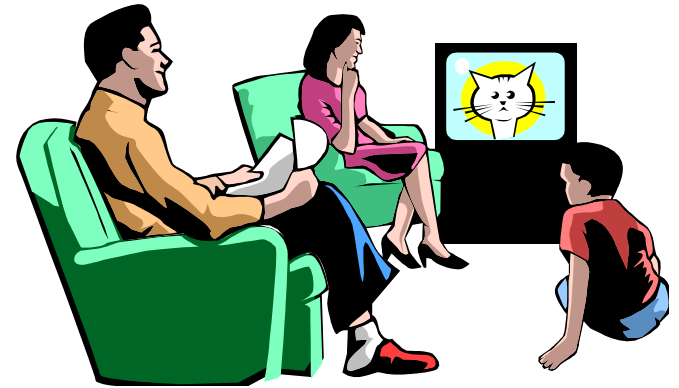
La DFEH tambien puede proveer una noticia de ‘derecho a demandar’ lo cual le permite al individuo seguir con una demanda legal privada. **¡También se pueden demandar a los supervisores!**

Pautas adicionales:

- 'No' significa 'No', no significa 'quizas' o 'si'.
- No debe presumir que sus chistes son graciosos
- No haga comentarios en el trabajo que no hiciera frente del presidente de la compañía (o tu abuelita)
- Dirige su vista arriba del cuello
- Evite utilizar frases cariñosas o que hacen de menos
- Trate a todos igualmente

Preguntase:

- ¿Quisieras que se mostrara su comportamiento en las noticias de la tele?



- ¿Existe una relación de poder desigual entre tu y la otra persona?
- ¿Cómo le gustaría que alguien trate a su esposa, hermana, o hija, o hijo?

La Politica de la Empresa

- ¿Que dice la politica, o el manual de empleado de la empresa sobre el hostigamiento?
- ¿Que es la responsabilidad del empleado en asuntos de hostigamiento?
- ¿Con quien se debe reportar si piensa que ha sido hostigado?
- ¿Que es la responsabilidad del supervisor en asuntos de hostigamiento?

Una prueba:

- ¿Quiénes son la EEOC y DFEH? - ¿Qué hacen?
- ¿Sería acoso comentar en la apariencia de una compañera de trabajo?
- ¿Puedo piderle a una compañera de trabajo salir conmigo?
- ¿Sería problema que un supervisor le pide salir a cenar a una trabajadora de la cuadrilla?
- ¿Cuáles son los dos tipos de hostigamiento sexual?
- ¿Cuáles son los tres tipos de comportamientos que pueden crear un ambiente hostil?
- ¿Pudieras ser acusado y responsable de acoso por solo un incidente?
- ¿Qué pueden/deben hacer los supervisores para prevenir y corregir lo del hostigamiento?
- Bajo la nueva ley, AB 2053, que más se debe agregar al entrenamiento sobre la prevención de acoso sexual para los supervisors?

Otras Exigencias:

- Fijar el cartel nuevo en un lugar central y accesible en el lugar de trabajo.
- FLC – Entrenamiento y hoja informativa sobre acoso sexual a cada empleado nuevo
- Carteles y hojas informativas se encuentren en:

www.dfeh.ca.gov/Publications_Publications.htm

- Pagina electrónica de la EEOC en:
 - www.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html

¿¿PREGUNTAS???

