

# Lugares de trabajo seguros y respetuosos: **La prevención del acoso sexual y la conducta abusiva en la industria de limpieza**

**GUÍA PARA LA CAPACITACIÓN  
DE TRABAJADORES**



Esta capacitación fue desarrollada por el Programa de Salud Laboral de UC Berkeley para el Departamento de Relaciones Industriales de California y la Comisión de Salud y Seguridad y Compensación para Trabajadores.

© 2019

## SOBRE ESTA GUÍA

### Palabras preliminares

Esta capacitación sobre el acoso sexual y la conducta abusiva es para los janitors en la industria de la limpieza en California y cumple con los requisitos de la Ley de Protección de los Trabajadores de Servicios de Propiedad (AB 1978) y el Acto de Igualdad en el Empleo y la Vivienda. Esta capacitación debe ser presentada interactivamente por un capacitador calificado. (Para una lista de las calificaciones, consulte 2 CCR § 11024).

Esta capacitación dura dos horas e incluye los siguientes temas:

- (1) Introducción (5 minutos)**
- (2) Comprensión del acoso sexual y la conducta abusiva (45 minutos)**
- (3) Respuestas al acoso sexual y a la conducta abusiva (45 minutos)**
- (4) Derechos de los trabajadores y responsabilidades de los empleadores (20 minutos)**
- (5) Conclusión (5 minutos)**

Los materiales de capacitación incluyen esta guía de capacitación y un video, ambos disponibles para descargar en [www.dir.ca.gov/dlse/Janitorial-Training.html](http://www.dir.ca.gov/dlse/Janitorial-Training.html).

### Cómo está organizada esta guía

#### Vista general del tema

Estas páginas introductorias describen cada tema, especifican la cantidad de tiempo para cumplir con cada tema y enumeran los materiales requeridos.

#### Guion

Después de la vista general se encuentra un guion que usted puede seguir durante la capacitación. Incluye frases para explicar conceptos, instrucciones para guiar actividades y preguntas y respuestas para dirigir la plática.

#### Materiales suplementarios

Esta parte incluye un suplemento legal, hojas para distribuir antes o durante la capacitación, apoyos visuales, y un formulario de evaluación.

## SOBRE ESTA GUÍA

### Comprender el guion

El guion le guía paso a paso por la capacitación. También incluye recuadros, o columnas al lado, que destacan ideas para actividades opcionales.

Estos símbolos indican cuándo debe tomar acción:



**Muestre un video.**



**Refiera a los participantes a una hoja informativa.**



**Forme grupos pequeños.**



**Dé a los grupos unos minutos para discutir.**



**Dirija una discusión.**

## SOBRE ESTA GUÍA

### El uso de los materiales suplementarios

#### Materiales legales suplementarios

Esta parte contiene información para referirse si tiene preguntas sobre la ley. Es sólo para referencia.

#### Hojas para distribuir

Cuatro hojas para distribuir están incluidas en esta guía. Cada vista general identifica las hojas requeridas para enseñar el tema. En preparación para una capacitación, debe tener suficientes copias de las hojas para distribuir una a cada participante. Puede distribuir todas las hojas juntas al principio de la capacitación o individualmente cuando sea necesario referirse a una de ellas.

#### Apoyos visuales

También incluidos están cuatro dibujos grandes de la hoja “¿Qué es el acoso sexual?” Usted puede imprimir copias de estos dibujos y montarlas en la pared para referirse mientras enseña el tema del acoso sexual.

#### Formulario de evaluación

El formulario de evaluación ofrece la oportunidad para aprender cómo los participantes respondieron a la capacitación. Si usted lo desea, distribuya copias del formulario y pida a los participantes que lo llenen al final de la capacitación. Asegúrese de que los participantes sepan que la evaluación y sus respuestas permanecerán anónimas.

### El uso del video

Usted necesita una computadora portátil (laptop) o tableta y un proyector para mostrar los videos referidos en el guion. Debe descargar los videos antes de la capacitación. Puede mostrar el video directamente del sitio web, pero es más seguro no depender de la conexión del internet.

## VISTA GENERAL

### TEMA 1

---

# Introducción

## Descripción

- Dé la bienvenida a los participantes.
- Describa el programa y los objetivos educativos.
- Advierta a los participantes sobre temas que pueden ser difíciles.
- Opcional: Explique los acuerdos comunes para el taller.

---

**Duración: 5 min.**

---

## Materiales

- Hoja de registro
- Plumas
- Opcional
  - Papelógrafo o pizarrón
  - Plumones

## VISTA GENERAL

### TEMA 2

# Comprensión del acoso sexual y la conducta abusiva

## Descripción

- Muestre “Cómo afecta el acoso sexual a los trabajadores: historias reales de janitors”.
- Pregunte a los participantes sobre su reacción.
- Explique la hoja informativa “¿Qué es el acoso sexual?”
- Dé la definición de conducta abusiva.
- Muestre los tres videos con ejemplos de acoso sexual.
- En grupos pequeños, pida que usen la definición para explicar por qué los tres ejemplos se consideran acoso sexual.

**Duración: 45 min.**

## Materiales

- Videos
  - “Cómo afecta el acoso sexual a los trabajadores: historias reales de janitors” (00:50-3:00)
  - “La historia de Carmen” (3:12-4:11)
  - “La historia de Carlos” (4:13-5:20)
  - “La historia de María” (5:22-5:58)
- Hoja informativa
  - “¿Qué es el acoso sexual?”
- Opcional
  - Copias grandes de las imágenes en la hoja informativa “¿Qué es el acoso sexual?”
  - Cinta para montar las imágenes en la pared

Vista general

## VISTA GENERAL

### TEMA 3

---

# Respuestas al acoso sexual y a la conducta abusiva

## Descripción

- Discutan cómo los trabajadores en las escenas pueden responder al acoso.
- Muestre tres videos de cómo los trabajadores pueden responder.

---

**Duración: 45 min.**

---

## Materiales

- Videos
  - “Estrategias para la historia de Carmen” (6:16-9:04)
  - “Estrategias para la historia de Carlos” (9:05-10:24)
  - “Estrategias para la historia de María” (10:25-13:49)

## VISTA GENERAL

### TEMA 4

---

# Derechos de los trabajadores y responsabilidades de los empleadores

#### Descripción

- Explique los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los empleadores.
- Refiérase a la hoja informativa “El acoso sexual en el trabajo es ilegal”.
- Explique partes claves de la política sobre acoso sexual del empleador.

---

**Duración: 20 min.**

---

#### Materiales

- Hoja informativa
  - “El acoso sexual en el trabajo es ilegal”
  - La política sobre el acoso sexual en el trabajo del empleador

## VISTA GENERAL

### TEMA 5

---

# Conclusión

## Descripción

- Refiérase a “Recursos adicionales para acoso y violencia sexual” y discuta los recursos disponibles.
- Muestre “Mensajes de sobrevivientes”.
- Opcional: Pida a los participantes que respondan a un cuestionario para evaluar el taller.

---

**Duración: 5 min.**

---

## Materiales

- Video
  - “Mensajes de sobrevivientes” (13:54- 14:51)
- Hoja informativa
  - “Recursos para lidiar con el acoso y violencia sexual”
- Opcional
  - Hoja informativa con recursos locales
  - Hoja de evaluación

## GUIÓN

### ACTIVIDAD OPCIONAL

Explique acuerdos comunes:

Por favor tomen turnos para hablar y escuchen respetuosamente a los demás.

Por favor pongan su teléfono en silencio y salgan del cuarto si tienen que hablar por teléfono.

Está bien decir que no está de acuerdo.

Por favor sea respetuoso con los demás, aún cuando no está de acuerdo con ellos.

## TEMA 1

# Introducción

(5 min.)

Bienvenidos. Mi nombre es \_\_\_\_\_. Hoy seré su capacitador para este taller sobre acoso sexual en el trabajo. Esta capacitación fue diseñada para trabajadores de limpieza, también conocidos como janitors. La Ley de Protección de los Trabajadores de Servicios de Propiedad (AB 1978) requiere que todos los empleadores en la industria de limpieza den capacitación sobre acoso sexual a todos los janitors y supervisores.

La capacitación de hoy durará dos horas. Después de asistir a esta capacitación, ustedes podrán:

- definir acoso sexual por sus elementos legales;
- reconocer ejemplos comunes de acoso y la conducta abusiva en el lugar de trabajo;
- describir cómo afecta el acoso y la conducta abusiva a los trabajadores;
- identificar estrategias del empleador, de los supervisores y de los compañeros de trabajo para prevenir y abordar la conducta ilícita;
- identificar recursos disponibles para las víctimas de acoso según las leyes estatales y federales;
- describir opciones para los trabajadores que sufren acoso o conducta abusiva en el trabajo.

## GUION

El acoso y la conducta abusiva pueden ser temas difíciles de afrontar. Algunos de ustedes pueden haber sufrido acoso o incluso violencia en el trabajo.

**Si cualquier tema discutido hoy le hace sentir incómodo**, siéntase libre de salir a tomar un descanso durante el taller cuando lo necesite.

No hablaremos en grupo sobre nuestras experiencias personales, pero les daré información sobre opciones que pueden ayudarles con situaciones particulares.

## GUIÓN

### OPCIONAL

En cualquier momento del taller, escriba palabras o conceptos importantes en una hoja de papelógrafo o en un pizarrón.

## TEMA 2

# Comprensión del acoso sexual y la conducta abusiva

## A. Video sobre el impacto del acoso y la violencia sexual (10 min.)

Escucharemos las historias de algunas janitors que sufrieron acoso o violencia sexual en el trabajo. Ellas describen cómo afectó sus vidas.



**Muestre el video “Cómo afecta el acoso sexual a los trabajadores: historias de janitors” (00:50-3:00).**

¿Qué piensan al ver el video? ¿Cuáles palabras describen su reacción?



**Dirija una discusión durante 1 o 2 minutos.**

### Algunas respuestas podrían ser:

- sentimientos de tristeza, enojo, falta de poder o ansiedad
- lugares de trabajo injustos, desiguales o discriminadores
- empatía o solidaridad

## GUION

¿Qué escucharon acerca del impacto del acoso y violencia sexual en el trabajo?



Dirija una discusión durante 1 o 2 minutos.

### Algunas respuestas podrían ser:

#### Impacto emocional

- ansiedad, estrés o miedo
- vergüenza o una pérdida de autoestima
- sentimiento de falta de poder
- sentirse aislada o con deseo de estar sola

#### Impacto físico

- dificultad para dormir
- problemas digestivos

#### Impacto económico

- perder su trabajo
- perder su vivienda

Pueden ver cómo el acoso y violencia sexual pueden afectar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y de sus familias. También puede costarles millones de dólares a las compañías cuando baja la productividad y resulta en gastos legales.

## GUIÓN

### OPCIONAL

Puede colocar en la pared una copia grande de las imágenes en la hoja informativa que representan las partes de la definición del acoso. Puede referirse a estas imágenes cuando explica la definición y analiza los videos.

Es difícil saber cuántas personas sufren de acoso sexual en el trabajo porque la mayoría no saben exactamente qué es o no lo reportan. Sin embargo, según encuestas y estudios, podemos estimar que una de cada tres mujeres ha sufrido acoso sexual en el trabajo.

### B. Definir el acoso sexual (10 min.)

Ahora hablemos sobre cómo se define el acoso sexual. Es importante conocer la definición legal para entender y ejercer sus derechos.

El acoso sexual incluye una amplia variedad de conducta o comportamientos. Es ilegal aun si la víctima es un empleado, solicitante de empleo, contratista, voluntario o un practicante no remunerado. Con frecuencia, los trabajadores que enfrentan conducta acosadora no saben que es ilegal.



Refiérase a la hoja informativa  
“¿Qué es el acoso sexual?”.

Ahora, veamos qué es el acoso sexual según la ley. La definición tiene tres partes.

La primera parte de la definición es que el comportamiento (comentarios o acciones) es **sexual o se relaciona con el sexo.**

Comentarios sexuales pueden ser acoso. Comentarios no sexuales pero relacionados al sexo, como comentarios degradantes hacia las mujeres en general – también pueden ser acoso.

No es necesario que el comportamiento esté motivado por un deseo sexual. Con frecuencia, el acoso sexual se trata más de ejercer poder sobre una persona que seguir un deseo sexual.

## GUION

El acoso basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género también es ilegal.

La segunda parte de la definición es que el comportamiento **no es bienvenido o deseado por la víctima.** La víctima no tiene que resistir al acosador o quejarse con el empleador. Por temor de decir algo, puede ser que la víctima tolere el acoso o incluso ceda a una demanda de sexo. Pero si la conducta no es deseada cuando ocurre, todavía puede ser acoso.

La tercera parte de la definición es que la conducta pertenece a UNA de estas categorías: intentar usar una **recompensa o castigo para obtener un favor sexual O crear un ambiente laboral hostil.** Veamos cada una por separado. El otro lado de su hoja informativa (la segunda página) tiene ejemplos de estos dos tipos de acoso.

- Tipo 1: Tratar de usar una recompensa o un castigo para obtener un favor sexual (acoso “quid pro quo”)

“Quid pro quo” significa “esto a cambio de eso”. Alguien que promete un beneficio de trabajo (como un horario o puesto mejor) a cambio de un favor sexual (como un horario o puesto mejor) a cambio de un favor sexual (como salir juntos o tener relaciones sexuales) está violando la ley. También es contra la ley amenazar a un trabajador para conseguir un favor sexual o castigarlo si no lo hace. La promesa o amenaza no tiene que ser explícita para ser acoso.

En este tipo de acoso, el acosador comúnmente es un supervisor – alguien que tiene autoridad para contratar, transferir, promover, asignar, recompensar, disciplinar o despedir a un empleado; para responder a las quejas; o para dirigir el trabajo de la víctima – o

## GUION

- Tipo 2: Crear un ambiente de trabajo hostil basado en sexo u otra característica protegida también puede ser acoso.

Las características protegidas contra el acoso bajo la ley de California incluyen no sólo sexo, orientación sexual, género, identidad de género y expresión de género, sino también raza, color, origen nacional, credo religioso, discapacidad mental o física, condición médica, estado militar o de veterano, y estado civil, edad, características genéticas y ascendencia. Es ilegal acosar a un empleado por cualquiera de estas características.

- La conducta de este tipo puede ser física, verbal o visual. La hoja informativa incluye varios ejemplos.
- La conducta puede ser dirigida a o observada por la persona que la denuncia.
- La conducta tiene que:
  - ser severa (por ejemplo, físicamente amenazante o humillante) O generalizada (frecuente)  
Y
  - cambiar las condiciones de empleo (por ejemplo, interferir con el desempeño laboral de un empleado).
- El favoritismo sexual generalizado puede crear un ambiente de trabajo hostil.

## GUION

En resumen, la definición legal de acoso sexual incluye tres partes:

- Primero, el comportamiento es sexual o relacionado al sexo o a otra característica protegida.
- Segundo, el comportamiento no es bienvenido.
- Tercero, el acosador trata de usar una recompensa o castigo para obtener un favor sexual o el comportamiento crea un ambiente laboral hostil.

Tenga en cuenta que una acción de empleo adversa, como la degradación o el despido, no forma parte de esta definición, es decir, no se requiere una pérdida económica para que la conducta de acoso sea ilegal.

¿ Tienen alguna pregunta?

### C. Actividad: Análisis de escenas (25 min.)

Ahora que sabemos cómo se define el acoso sexual, vamos a aplicar esta definición a algunos ejemplos. Vamos a ver tres escenas basadas en las experiencias de janitors. La mayoría de los actores son janitors. Después de cada escena, usaremos la definición que acabamos de aprender para analizar la conducta de los personajes.

Primero, voy a dividirlos en grupos pequeños.



**Forme grupos de 4 o 5 personas.**

## GUION

Mientras ven cada escena, piensen en las partes de la definición de acoso sexual. Vamos a empezar con “La historia de Carmen”.



**Muestre el video “La historia de Carmen” (3:12-4:11).**

En sus grupos, tomen algunos minutos para discutir esta escena y refiéranse a la hoja informativa. ¿Es acoso sexual? Consideren cada parte de la definición.



**Dé a los grupos 3-5 minutos para discutir.**



**Dirija una discusión sobre “La historia de Carmen” por 5 minutos.**

Tomemos un momento para compartir. ¿“La historia de Carmen” es un ejemplo de acoso sexual?... ¿Quién puede explicar por qué?

## GUION

### *Asegúrese de que estén cubiertos estos puntos durante la discusión:*

- La conducta de Roberto es sexual: le dice a Carmen que es preciosa y la invita a salir a una cita romántica, no a una reunión de negocios.
- La conducta de Roberto no es bienvenida: sabemos que no le gusta a Carmen porque se ve muy incómoda, hace excusas y trata de irse.
- Roberto trata de obtener un favor sexual (una cita) ofreciendo un beneficio de trabajo (más horas) y amenazando con un castigo (despedir a Carmen y a su hermano.) Este es un ejemplo clásico de un supervisor que exige un favor sexual.

Ahora veremos “La historia de Carlos”.



**Muestre el video “La historia de Carlos” (4:13-5:20).**

En sus grupos, decidan si esto es acoso sexual considerando las partes de la definición, paso por paso.



**Dé a los grupos 2-3 minutos para discutir.**

## GUION



**Dirija una discusión sobre “La historia de Carlos” por 5 minutos.**

Vamos a hablar juntos sobre “La historia de Carlos”. ¿Es un ejemplo de acoso sexual?...¿Quién puede explicar por qué?... ¿Alguien no está de acuerdo?... ¿Por qué?

***Asegúrese de que estén cubiertos estos puntos durante la discusión:***

- La conducta de Pedro es sexual: sus comentarios son sobre la orientación sexual de Carlos.
- La conducta de Pedro es indeseada: Carlos le dice a Ana que le molestan los comentarios y parece estar muy incómodo cuando llega Pedro.
- Carlos no le dice a Pedro que pare, pero no lo tiene que hacer.
- Los comentarios y bromas de Pedro (su conducta verbal) crean un ambiente laboral hostil porque son frecuentes: Carlos dice que Pedro hace comentarios todos los días y Ana dice que Pedro ha estado molestando a Carlos desde que lo contrataron.

Ahora veremos “La historia de María”.



**Muestre el video “La historia de María” (5:22-5:58).**

En sus grupos, discutan si es acoso sexual. Prepárense para explicar por qué llegaron a su conclusión.

## GUIÓN



Dé a los grupos 2-3 minutos para discutir.



Dirija una discusión sobre “La historia de María” por 5 minutos.

¿Cuál grupo quiere explicar las conclusiones de su grupo?...

¿Los demás grupos están de acuerdo o no?... ¿ Por qué?

***Asegúrese de que estén cubiertos estos puntos durante la discusión:***

- La conducta de Bruno es sexual: agarra a María y se implica que la ataca sexualmente.
- La conducta de Bruno no es bienvenida: María le dice dos veces que la suelte y trata de escaparse cuando la agarra.
- La agresión sexual de Bruno (conducta física) crea un ambiente laboral hostil porque es muy seria. Un crimen sexual casi siempre crea un ambiente laboral hostil debido a su gravedad.
- No sabemos si Bruno es un compañero de trabajo, un supervisor o un empleado en el edificio que María limpia. Se considera acoso sexual sin importar quién lleva a cabo el acoso.

Han visto tres ejemplos de acoso sexual. Hay muchos más ejemplos de acoso sexual y no tenemos tiempo para hablar de todos ellos. Cuando se vayan, por favor tomen unos momentos para leer sus hojas informativas.

## GUION

La conducta abusiva también es ilegal si está motivada por una característica protegida. La conducta es abusiva si:

- es maliciosa;
- es hostil u ofensiva a una persona razonable;
- no se relaciona con los intereses legítimos comerciales de un empleador, como conservar normas de desempeño.

Ejemplos de conducta abusiva:

- abuso verbal repetido, como comentarios despectivos, insultos o epítetos;
- conducta verbal o física que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante o humillante;
- sabotear o socavar el desempeño laboral de una persona.

Un solo acto no es una conducta abusiva a menos que sea severa o grave. Si la conducta abusiva no está relacionada con una característica protegida pero viola la política del empleador, podría ser motivo de disciplina.

## GUION

Para cerrar esta sección, quiero subrayar algunos puntos:

- El acosador y la víctima pueden pertenecer a cualquier género. La personal que acosa y la víctima pueden pertenecer al mismo género o a diferentes géneros.
- La persona que realiza el acoso puede ser una persona que no está empleada por su empleador. Por ejemplo, un janitor puede ser acosado por un oficial de seguridad empleado por otra compañía, alguien que trabaja en el edificio que limpia o alguien más. El empleador tiene que parar el acoso, aunque el acosador no sea un empleado de esa compañía.
- Es bueno conocer la definición de acoso sexual, pero no es necesario ser un experto en la ley para reportar comportamiento inapropiados. Simplemente pueden describir su experiencia.
- Por último, el empleador tiene que tomar pasos para prevenir y corregir la conducta inapropiada en el trabajo.

¿Tienen alguna pregunta antes de que pasemos a la siguiente sección?

GUION

TEMA 3

# Respuestas al acoso sexual y a la conducta abusiva

## A. La historia de Carmen (15 min.)

Ahora que hemos hablado de algunos ejemplos de acoso sexual, hablaremos sobre cómo podemos responder cuando ocurre el acoso sexual.

Regresemos a la historia de Carmen. ¿Se acuerdan de Carmen? Roberto, su supervisor, la invitó a cenar. Cuando Carmen se negó a salir con él, él amenazó con despedirla. Roberto exigía un favor sexual.



**Dirija una discusión sobre “La historia de Carmen” por 5 minutos.**

¿Qué puede hacer Carmen en esta situación? ¿Hay otras personas que podrían ayudarle?

## GUION

### *Asegúrese de que estén cubiertos estos puntos durante la discusión:*

- Carmen podría hacer un reclamo a otro supervisor o informar al departamento de recursos humanos acerca del incidente.
- Carmen podría presentar una queja con una agencia gubernamental.
- Carmen podría buscar información o el apoyo de amigos, compañeros de trabajo, su sindicato o de una organización confiable.

Carmen podría tomar cualquiera de estos pasos para responder al acoso, pero ella es la persona que debe decidir. Nadie más puede decir qué es lo mejor en su situación. Es importante recordar que ella no tiene la culpa del acoso.

Vamos a ver una de las formas en las que podría responder.



**Muestre el video “Estrategias para la historia de Carmen” (6:16-9:04).**

Carmen habla del acoso con una compañera en la que confía, Rosa. Esta es una forma de documentar el acoso y de obtener apoyo.

## GUION

Rosa es espectadora o testigo, alguien que ve el acoso o se entera del acoso después que pasó. Al apoyar a Carmen, se convierte en una aliada. Rosa ayuda a Carmen a decidir qué hacer y la acompaña a presentar un reclamo con el empleador.

### B. Actividad: Análisis de Escenas (30 min.)

Vamos a dividirnos en grupos otra vez para hablar sobre cómo los janitors en las otras dos escenas pueden responder al acoso sexual.



**Divida a la clase en grupos de 4 o 5 personas. Pida que algunos grupos discutan “La historia de Carlos” y que otros discutan “La historia de María”.**

Por favor tomen 10 minutos para pensar en lo que pueden hacer los janitors y otras personas en la historia para responder al acoso.



**Dé 10 minutos a los grupos para discutir.**

Veamos lo que discutieron. Vamos a empezar con la historia de Carlos.

Dos janitors, Pedro y Beatriz, hicieron chistes y comentarios sexuales acerca de Carlos debido a que es homosexual. Ana y las demás personas en la mesa son testigos del acoso. ¿Qué podrían hacer Carlos y otros para responder?

## GUION



Dirija una discusión sobre “La historia de Carlos” por 5 minutos.

***Asegúrese de que se cubran estos puntos durante la discusión:***

- Carlos podría presentar un reclamo con el empleador o con una agencia gubernamental.
- Como aliados, las otras personas podrían:
  - decir algo cuando ven que hay acoso;
  - hablar con Pedro en privado y pedirle que deje de acosar a Carlos;
  - hablar en privado con Carlos para preguntarle cómo pueden ayudarlo.
- Los aliados sólo deben oponerse al acoso si es seguro hacerlo. Hablaremos después sobre otras opciones para trabajadores que no se sientan suficientemente seguros para tomar estos pasos.

Gracias por compartir sus ideas sobre la historia de Carlos. Ahora vamos a ver una de las formas posibles de responder.



Muestre el video “Estrategias para la historia de Carlos” (9:05-10:24).

## GUION

### OPCIONAL

En vez de decir la lista de opciones para los aliados, pregunte a los participantes qué puede hacer un testigo para convertirse en aliado. Si hay algo de la lista que no mencionan, dígalos usted.

Esta escena muestra varias formas de responder:

- Carlos les dice a Pedro y a Beatriz que los comentarios y los chistes no son graciosos. Esto funcionó en esta situación, pero recuerden que no es la culpa de Carlos si él no dice nada. Él es quien tiene que decidir si es seguro hacerlo.
- Varios trabajadores se comportan como aliados diciéndole a Pedro que su conducta es inapropiada e ilegal.
- Después de que se va Pedro, Ana ofrece reportar el acoso si Carlos quiere que lo haga. El hecho de reportar es importante porque es posible que se evite que las bromas sexuales de Pedro se conviertan en algo más grave.

Los aliados pueden tener un papel muy importante en responder al acoso sexual. Si ustedes ven acoso, pueden ayudar de varias formas:

- intervenir al oponerse o decirle al acosador que pare;
- intervenir usando algún pretexto para hacer que el acosador o la víctima se vaya;
- asegurarse que la víctima no se quede a solas con el acosador;
- hablar con la víctima en privado y preguntarle si está bien y cómo pueden ayudar.

Pero recuerden que el empleador es el que tiene la responsabilidad legal de prevenir y parar el acoso.

Ahora hablemos sobre “La historia de María”. Bruno agarra a María y la ataca sexualmente. No es la culpa de María que no puede prevenir la violencia sexual.

## GUION

Ahora vamos a compartir sus ideas. ¿Qué podrían hacer María y otras personas para responder al acoso?



**Dirija una discusión sobre “La historia de María” por 5 minutos.**

***Asegúrese de que estén cubiertos estos puntos durante la discusión:***

- María podría informar a un compañero de trabajo o a un supervisor acerca del ataque.
- María podría presentar una queja con el empleador o con una agencia gubernamental.
- María podría reportar el ataque a la policía. La violencia sexual es un delito.

Gracias por compartir sus ideas sobre la historia de María. Vamos a ver otras respuestas posibles.



**Muestre el video “Estrategias para la historia de María” (10:25-13:49).**

## GUION

Esta escena muestra nuevas estrategias:

- María busca ayuda en una organización comunitaria.
- Delia y el esposo de María la apoyan al ir con ella.
- Antes que nada, Sara, una consejera del centro, se asegura de que María se siente segura.
- Después, Sara le da información a María acerca de sus opciones, incluyendo el poder reportar el acoso a una agencia gubernamental.
- Sara también ofrece consejería.

Después de un tiempo, María capacita a sus compañeros sobre el acoso y violencia sexual en el trabajo. De esta forma ayuda a otros al compartir información y recursos.

GUION

**TEMA 4**

---

# Derechos de los trabajadores y responsabilidades de los empleadores

**(20 min.)**

Prevenir y parar el acoso sexual es la responsabilidad de los empleadores. La ley requiere que tomen medidas específicas.

Cada dos años, los empleadores de janitors tienen que proporcionar capacitación sobre el acoso sexual a todos los trabajadores y supervisores. Por eso estamos aquí hoy. La capacitación se debe hacer con un capacitador en persona, debe durar por lo menos 2 horas y debe ser interactiva.

El empleador también tiene que:

- tener una política (o plan) por escrito sobre el acoso sexual en el idioma que entiende la mayoría de los trabajadores;
- asegurarse que los trabajadores la reciban y la entiendan.

La política debe incluir cierta información para explicar cómo el empleador previene y responde al acoso sexual y la conducta inapropiada. Vamos a revisar la política de su empleador.



**Refiérase a la política del empleador sobre el acoso sexual.**

## GUION

*Después de hacer cada una de las siguientes preguntas, pida a los participantes que identifiquen la sección relevante de la política del empleador y que respondan en voz alta.*

**1. Si su supervisor la acosó, ¿a dónde iría para presentar un reclamo con su empleador?**

Un supervisor es alguien con la discreción y autoridad de:

- contratar, transferir, promover, asignar, recompensar, disciplinar o despedir a otros empleados, o recomendar de manera efectiva cualquiera de estas acciones;
- tomar acciones relacionadas con los reclamos de otros empleados o para recomendar de manera efectiva acciones relacionadas con los reclamos; o
- dirigir las actividades laborales diarias de la víctima.

Su empleador debe darle la oportunidad de hacer un reclamo con alguien que no sea su supervisor inmediato. Puede ser un supervisor diferente, alguien de recursos humanos, un mediador o un oficial de Igualdad en el Empleo. A veces puede hacer un reclamo llamando a una línea designada para esto.

El empleador tiene que aceptar reclamos por escrito, en persona y por teléfono.

**2. Cuando un empleador recibe un reclamo, ¿qué debe hacer?**

Un supervisor que se da cuenta de la discriminación, incluso el acoso, o la represalia debe denunciarla. Entonces el empleador tiene que investigar a fondo. Todas las personas involucradas – la persona que reporta el problema, la persona acusada y cualquier testigo – deben presentar su versión de lo que pasó y sus pruebas. El investigador también debe revisar todos los documentos pertinentes y llegar a una conclusión razonable y justa basada en los hechos.

## GUION

Si el reclamo es anónimo, ¿el empleador tiene que investigar?  
Sí.

Si la trabajadora que hizo el reclamo no puede nombrar  
ningún testigo, ¿el empleador tiene que investigar? Sí.

Si el trabajador que hizo el reclamo también presentó un  
reclamo en el pasado que no tenía base, ¿el empleador tiene  
que investigar? Sí.

Si la trabajadora que hizo el reclamo cambia de opinión y  
quiere retirar el reclamo, ¿el empleador todavía tiene que  
investigar? Sí. La trabajadora no necesariamente necesita un  
testigo neutral o pruebas documentales para probar su  
reclamo.

**3. ¿La persona que recibe el reclamo va a mantener el reclamo  
completamente confidencial (privado)?**

No. Esa persona tiene que reportarlo a la gerencia o a  
recursos humanos. ¿Cómo podría investigar el empleador sin  
decir nada sobre el reclamo? Aunque el investigador no diga  
quién fue el trabajador que hizo el reclamo, los testigos que  
entrevista pueden adivinar quién fue y decirles a otros. El  
empleador debe mantener el reclamo lo más confidencial  
posible pero no puede prometer que sea completamente  
confidencial.

**4. ¿Un supervisor que fue acusado de acosar a alguien debe  
investigar el reclamo?**

No, la investigación debe ser justa y objetiva.

¿Alguien bajo el mando del supervisor acusado de acoso debe  
investigar? No.

## GUION

5. ¿Cuándo debería investigar el empleador? ¿Debe esperar un año?

No, la investigación debe empezar y terminar rápidamente, sin demora.

6. Si en la investigación se descubre conducta inapropiada o acoso, ¿qué debe hacer el empleador?

El empleador tiene que corregir la conducta de forma apropiada. El acosador puede ser aconsejado, disciplinado, asignado a otro puesto o a un puesto más bajo o despedido.

7. ¿El empleador le dice a la persona que hizo el reclamo cuál fue el castigo para el acosador?

No si el acosador trabaja para el mismo empleador. El castigo puede ser obvio como por ejemplo cambiarlo de puesto o despedirlo, pero lo más seguro es que el empleador no le explicará a nadie más porque tiene la obligación legal de proteger la confidencialidad de todos sus empleados.

8. Si usted piensa que el empleador no va a lidiar con el acoso apropiadamente, ¿qué puede hacer? ¿Tiene que presentar una queja con el empleador?

No tiene que presentar una queja con su empleador o esperar que el empleador investigue antes de comunicarse con una autoridad externa. Si usted es un empleado o un contratista independiente, tiene el derecho de presentar un reclamo con una agencia pública.

## GUION

Hasta dentro de tres años de que ocurrió el acoso, puede presentar un reclamo con el Departamento de Igualdad en el Empleo y en la Vivienda de California (*California Department of Fair Employment and Housing*, o *DFEH* en inglés) de California o dentro de 300 días con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission* o *EEOC* en inglés). Si hace un reclamo con una de estas agencias dentro de 300 días del acoso, el reclamo se registra automáticamente con la otra agencia. Es decir, al hacer el reclamo con una agencia, está haciendo un reclamo con las dos.

Cuando la agencia recibe su reclamo, puede:

- investigar;
- ayudarle a usted y a su empleador a alcanzar un acuerdo (llegar a una solución para resolver su reclamo),
- demandar a su empleador en la corte o
- darle permiso a usted para demandar a su empleador en la corte.

Si las personas involucradas llegan a un acuerdo o si la trabajadora gana en la corte, el empleador puede ser obligado a cambiar sus prácticas de trabajo, pagar compensación a la trabajadora o hasta volver a contratar a una trabajadora que había sido despedida.

## GUION

### 9. ¿Cómo podría resolverse su reclamo?

El empleador es legalmente responsable por, o sujeto a, los daños causados por el acoso:

- si un gerente o supervisor acosa a alguien, incluso si la administración superior no lo sabe;
- si el empleador no tomó medidas inmediatas y efectivas para prevenir y corregir el acoso; o
- si un trabajador o un tercero acosa a alguien y la corte determina que el empleador lo sabía (o debería haberlo sabido) y no hizo nada para detenerlo.

Su empleador puede resolver su reclamo para evitar una demanda. El empleador podría acordar de cambiar su comportamiento en el futuro, pagarle compensación, e incluso volver a contratarle.

Si no presentó una queja con el empleador o la presentó mucho tiempo después de que comenzó el acoso, el empleador podría presentar el argumento que su responsabilidad debería ser menor porque habría intervenido para evitar algunos de los daños.

Si gana en la corte, el tribunal podría ordenar al empleador que capacite mejor a sus empleador; cambie sus políticas o procedimientos; lo vuelva a contratar a usted; y pague daños económicos, no económicos y posiblemente incluso daños punitivos.

## GUION

Además, una corte podría encontrar al acosador **personalmente responsable** y ordenarle que pague la compensación y otros costos de su propio bolsillo. En los videos que vimos, Roberto, Pedro y Bruno se podrían encontrar personalmente responsables.

### 10. ¿Cuál es una preocupación común de un trabajador que está considerando presentar un reclamo o ayudarlo a alguien a presentar un reclamo?

Muy seguido, los trabajadores se preocupan de sufrir represalias por parte del empleador.

Es ilegal que un empleador tome represalias contra un trabajador o una trabajadora por reportar acoso o participar en una investigación. El empleador, por ley, no puede:

- despedir, suspender o disciplinar al trabajador;
- reducir su pago, prestaciones (beneficios), pago por tiempo extra; o
- amenazar al trabajador o a su familia con deportación.

También, en algunas circunstancias, el empleador no puede:

- cambiar el horario o tareas de la trabajadora en una forma negativa;
- prevenir que la trabajadora consiga otro trabajo.

## GUION

Algunos empleadores toman represalias, aunque sea ilegal. Si usted cree que su empleador o gerente tomó represalias en su contra por presentar un reclamo o por ser entrevistado sobre el acoso, puede presentar un reclamo sobre las represalias con su empleador, con una agencia del gobierno o en la corte.

Sólo la víctima puede juzgar si el hecho de reportar el acoso o las represalias la harán sentir más segura que no hacerlo o si vale la pena el riesgo de reportarlo. La decisión de presentar un reclamo es algo que debe decidir la víctima. Si tiene que tomar esta decisión, puede pedir ayuda a su familia, amigos, compañeros de trabajo, grupos comunitarios y/o su unión (sindicato) si tiene uno.



**Refiera a los participantes a “El acoso sexual en el trabajo es ilegal”.**

Este folleto tiene un resumen de los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los empleadores. Por favor guárdenlo para poder usarlo después.

## GUION

### OPCIONAL

Si consiguió información sobre organizaciones locales y cómo contactarlas, por favor distribuya o refiérase a esa hoja informativa ahora.

### ACTIVIDAD OPCIONAL

Para obtener comentarios que puedan ayudarle a mejorar su enseñanza, distribuya formularios de evaluación y pida a los participantes que los completen. Recoja las evaluaciones completadas cuando se vayan los participantes.

## TEMA 5

# Conclusión

(5 min.)

Espero que hayan aprendido mucho sobre el acoso sexual y cómo asegurar un lugar de trabajo seguro y respetuoso.



**Refiera a los participantes a “Recursos adicionales para acoso y violencia sexual”.**

Esta hoja informativa puede ayudarle a encontrar servicios para víctimas o sobrevivientes de acoso y violencia sexual. Muchos recursos son gratuitos y las organizaciones no preguntarán sobre su estado migratorio.

Al inicio de la capacitación, oímos de algunas sobrevivientes sobre el impacto del acoso y la violencia sexual en sus vidas. Vamos a oír de ellas otra vez.



**Muestre el video “Mensajes de sobrevivientes” (13:54-14:51).**

Estas sobrevivientes ahora son líderes luchadoras para acabar con el acoso y violencia sexual en la industria de los janitors. Si quieren ser parte de esta iniciativa, por favor hablen conmigo después de esta capacitación.

Gracias por participar en esta capacitación y compartir sus ideas.

## MATERIALES SUPLEMENTARIOS

### Suplemento legal

- Una comparación de las leyes de derechos civiles estatales y federales
- Referencias legales: Provisiones pertinentes de las leyes de California

### Hojas para distribuir

- “¿Qué es el acoso sexual?”
- “El acoso sexual en el trabajo es ilegal”
- “Recursos para lidiar con el acoso y violencia sexual”

### Apoyos visuales

- Dibujos agrandados de la hoja “¿Qué es el acoso sexual?”

### Formulario de evaluación

MATERIALES  
SUPLEMENTARIOS

# Suplemento legal para capacitadores

## Una comparación de las leyes de derechos civiles estatales y federales

La ley de California proporciona protecciones más amplias contra el acoso que la ley federal.

Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964	Ley de Empleo y Vivienda Justa de California
El empleador no es automáticamente legalmente responsable; muestra de negligencia requerida	Responsabilidad legalmente estricta, es decir, el empleador es responsable automáticamente del acoso por parte de los gerentes y supervisores
El empleador no es legalmente responsable si ejerció un cuidado razonable y el empleado no aprovechó las oportunidades para evitar daños	El empleador no tiene defensa si el acosador es gerente o supervisor
Sólo los empleadores con más de 15 empleados son legalmente responsables	Cubre a todos los empleadores, incluyendo los propietarios únicos
No cubre contratistas independientes, voluntarios o pasantes no remunerados	Cubre contratistas independientes, voluntarios y trabajadores en práctica no remunerados

## MATERIALES SUPLEMENTARIOS

Bajo la sección 12940 (k) del Código de Gobierno de California, la ley requiere que los empleadores tomen todas las medidas razonables para prevenir el acoso sexual. Los pasos que se consideran razonables dependen de muchos factores, incluso el tipo de negocio, la cantidad de empleados, el presupuesto y los hechos del caso.

### Referencias legales:

### Provisiones pertinentes de las leyes de California

#### California Government Code § 12940

- **(j)(1)** [It is an unlawful employment practice] for an employer, labor organization, employment agency, apprenticeship training program or any training program leading to employment, or any other person, because of race, religious creed, color, national origin, ancestry, physical disability, mental disability, medical condition, genetic information, marital status, sex, gender, gender identity, gender expression, age, sexual orientation, or military and veteran status, to harass an employee, an applicant, an unpaid intern or volunteer, or a person providing services pursuant to a contract.
- **(j)(4)(A)** For purposes of this subdivision only, “employer” means any person regularly employing one or more persons or regularly receiving the services of one or more persons providing services pursuant to a contract, or any person acting as an agent of an employer, directly or indirectly, the state, or any political or civil subdivision of the state, and cities.
- **(j)(4)(C)** For purposes of this subdivision, “harassment” because of sex includes sexual harassment, gender harassment, and harassment based on pregnancy, childbirth, or related medical conditions. Sexually harassing conduct need not be motivated by sexual desire.

## MATERIALES SUPLEMENTARIOS

- **(k)** [It is an unlawful employment practice] for an employer, labor organization, employment agency, apprenticeship training program, or any training program leading to employment, to fail to take all reasonable steps necessary to prevent discrimination and harassment from occurring.

### California Government Code § 12950.1

- **(i)(2)** For purposes of this section, “abusive conduct” means conduct of an employer or employee in the workplace, with malice, that a reasonable person would find hostile, offensive, and unrelated to an employer’s legitimate business interests. Abusive conduct may include repeated infliction of verbal abuse, such as the use of derogatory remarks, insults, and epithets, verbal or physical conduct that a reasonable person would find threatening, intimidating, or humiliating, or the gratuitous sabotage or undermining of a person’s work performance. A single act shall not constitute abusive conduct, unless especially severe and egregious.

### Title 2 of the California Code of Regulations

- § 11023. Harassment and Discrimination Prevention and Correction.
- § 11024. Sexual Harassment Training and Education.

### Title 8 of the California Code of Regulations

- § 13820-13822, Sexual Violence and Harassment Prevention Training for Property Service Workers