

Hola y bienvenidos a prevenir el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo. Esta es la sesión A.

La sesión B es para gerentes y supervisores y eso seguirá.

Esta clase es parte de la clase de capacitación para la prevención de acoso, obligatoria para su organización. Gracias por su participación. Planeo pasar la próxima hora viendo este video y tomando el examen.

Y estamos listos para comenzar con el entrenamiento.

Este curso es ofrecido por capreventharassment.com y está dedicado para un lugar de trabajo profesional y respetuoso. Hay cinco objetivos para este curso. El primero, desarrollar habilidades para resolver los problemas de los empleados.

Los empleados siempre tienen problemas que surgen y queremos asegurarnos de que conocen sus recursos y herramientas disponibles.

Objetivo número dos, aumentar la moral y la productividad de los empleados.

La moral de los empleados afecta todo lo que hacemos. No solo la productividad, sino también el compromiso, la calidad, el servicio al cliente. Todos estos son aspectos muy importantes de su empleo en esta organización. Queremos asegurarnos de que su lugar de trabajo sea inclusivo y respetuoso.

Objetivo número tres, conozca sus regulaciones.

Queremos que conozca nuestras políticas y regulaciones y se asegure de que somos consistentes en la aplicación de esas políticas porque en el momento en que somos inconsistentes, alguien podría decir que somos ilegales o discriminatorios, y ciertamente no queremos que eso ocurra. Tener un manual de políticas asegura que seamos consistentes en todos los ámbitos.

Objetivo número cuatro, mayor profesionalismo como organización.

Si somos profesionales y respetuosos, no deberíamos tener ningún problema, así que ese será nuestro objetivo.

Objetivo número cinco, cumplir con la ley.

Hay muchas leyes que debe conocer tanto a nivel federal como a nivel estatal que le otorgan derechos y responsabilidades, y lo analizaremos con gran detalle. Mientras esta capacitación se requiere por ley obligatoriamente, ciertamente hay muchas otras buenas razones para asegurarse de que todos estén en la misma página.

Con esos cinco objetivos, el resultado final será ayudar a crear un lugar de trabajo saludable y respetuoso.

Repasemos qué se puede esperar en la clase de entrenamiento.

El proceso para este curso incluye un video y una prueba de certificación. Para el video, veremos este video y tomaremos notas.

En dos momentos distintos le proporcionaremos los códigos. Y esos códigos serán evidencia de que realmente ha visto el video completo. Y luego iremos a la prueba de certificación. Debe regresar al sitio web, realizar el examen que incluirá preguntas de opción múltiple y aprobar el examen al 80 por ciento. Además, le proporcionaremos soporte continuo para que siempre pueda acceder a través del sitio web. Los gerentes, supervisores y líderes de equipo seguirán el mismo proceso para la sesión B. Verán otro video y tomarán una prueba de certificación por separado. En cualquier momento, envíenos un correo electrónico con cualquier pregunta que pueda tener.

Ha habido una mayor conciencia del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Y como todos sabemos, el acoso está en las noticias.

Políticos, artistas, figuras del deporte, la lista sigue y sigue. Ciertamente, el acoso puede afectar la reputación de las personas e incluso su carrera, por lo que debemos tomarlo en serio. La mayoría de las situaciones que involucran estos son de agresión sexual. Vamos a hablar sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo específicamente.

El acoso no es nuevo para los empleados.

El primer día, los empleados reciben un folleto publicado por el Department of Fair Employment and Housing que tiene que ver con el acoso en el lugar de trabajo. Los empleadores deben publicar carteles en un sitio central. También tenemos un manual de políticas que detalla todas nuestras políticas y prácticas. Hemos realizado capacitaciones en el pasado, pero al seguir nuestras políticas, demostramos que este tema es muy importante. Bueno, la mayor parte de esta capacitación se refiere al acoso sexual pero también hablaremos sobre otras formas de acoso. Tocaremos el tema de la discriminación y la necesidad de mantener todo justo y consistente. También se tratará el tema de represalias y conductas abusivas o acoso en el lugar de trabajo en esta breve capacitación.

Así que entremos al entrenamiento. El primer tema serán los asuntos legales, que hablarán sobre los derechos y responsabilidades que usted tiene. En segundo lugar, hablaremos sobre problemas de comportamiento, cómo debe comunicarse e interactuar con sus compañeros de trabajo. Y en tercer lugar, hablaremos sobre algunos problemas prácticos. Lo que debe hacer o decir si ha observado o ha sido víctima de acoso en el lugar de trabajo. Nuestro objetivo con esta capacitación es educarlo sobre los derechos y responsabilidades que tiene en el lugar de trabajo, pero también para darle algunas reglas básicas para una interacción profesional y respetuosa en todo momento y ciertamente para darle recursos en caso de que surja un problema.

Gracias por escuchar y tomar este tema en serio. Ahora, pasemos a la primera sección, que es Asuntos legales.

En esta sección, hablaremos sobre cuestiones legales y las numerosas leyes que le otorgan derechos y responsabilidades. Discutiremos los problemas legales que tienen que ver con la discriminación, el acoso, las represalias y la conducta abusiva o como es llamado: ‘bullying’, que es la intimidación en el lugar de trabajo.

Hay leyes federales y estatales. Federales, tenemos casos de la Corte Suprema de Justicia de los EE. UU. Y las reglamentaciones de la EEOC. Sobre las leyes Estatales, tenemos la California Fair Employment and Housing Act y varios proyectos de ley de Asamblea y proyectos de ley del Senado que proporcionan supervisión.

Hablemos sobre las recomendaciones de la Corte Suprema de los EE. UU. Y la EEOC para hacer esta capacitación.

En 1998, la Corte Suprema de Justicia tomó dos decisiones históricas que alientan firmemente a los empleadores a llevar a cabo la capacitación en prevención del acoso.

Esos casos fueron Burlington Industries vs. Ellerth y Faragher vs. la ciudad de Boca Ratón. Y en ambos casos, el empleador pudo demostrar lo que se llama la defensa afirmativa, porque tomaron precauciones razonables para prevenir y responder al acoso que ocurrió. En ambos casos, los empleados no aprovecharon injustificadamente las oportunidades preventivas o correctivas disponibles para ellos. Esos casos demuestran que los empleadores deben tomar medidas proactivas para evitar la responsabilidad legal. En 1998, la EEOC proporcionó un enfoque triple como guía para los empleadores para prevenir el acoso. Primero, los empleadores deben adaptar políticas específicas sobre el acoso sexual, incluida una definición de acoso con ejemplos de la vida real. Lenguaje sobre no represalias para aquellos que presentan quejas, y también una declaración de que el acoso sexual conducirá a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Para un manejo completo, las quejas de acoso sexual deben investigarse de manera rápida, enérgica y honesta, y las quejas válidas deben ser remediadas. Se le debe ofrecer a la policía múltiples vías de queja.

Y número tres, la EEOC sugiere que los empleadores deberían considerar capacitar a todos los empleados desde el CEO hasta los empleados de primera línea para asegurarse de que sean sensibles a los problemas de acoso sexual. La EEOC ha alentado encarecidamente a los empleadores a realizar la capacitación. Pero California ha dado un paso más allá al requerir dos horas de capacitación cada dos años para cualquier persona en un puesto de supervisión o liderazgo. Esta ley se llama AB 1825. Los nuevos supervisores que son promovidos deben recibir capacitación dentro de los 6 meses y los participantes deben tener la oportunidad de hacer preguntas que le proporcionen a través del sitio web. Nos pueden enviar sus preguntas a través de [capreventharassment.com](http://capreventharassment.com).

Además de discutir el acoso sexual, AB 2053 nos exige que discutamos el tema de la conducta abusiva. Una conducta abusiva se define como "Conducta de un empleador o empleado en el lugar de trabajo que se realiza con malicia, que una persona razonable encontraría ser hostil, ofensiva o no relacionada con los intereses comerciales legítimos de un empleador". La conducta abusiva podría ser del supervisor a sus empleados o viceversa. Podría ser de igual-a-igual o de terceros, como contratistas, consultores, vendedores, proveedores de ese tipo de cosas.

La conducta abusiva no es un evento único a menos que sea particularmente atroz, pero podría ser la intensidad o la frecuencia de la conducta abusiva lo que se cuestiona. No es necesariamente un problema legal, pero ciertamente podría ocurrir una acción disciplinaria.

Otra ley de California aprobada en 2017 se refiere específicamente a la identidad de género y la expresión de género. Se llama SB 396. Esta ley requiere que los empleadores incluyan este tema en la capacitación y que también muestren un póster específico titulado Derechos Transgénero en el lugar de trabajo. La intención de la ley es honrar la identidad de género y la expresión de género de un empleado. Por lo tanto, los empleadores deben permitir que los empleados utilicen las instalaciones que corresponden a su propia identidad de género y los empleadores deben hacer cumplir los códigos de vestimenta de manera no discriminatoria. Los empleadores tampoco pueden hacer preguntas en una entrevista diseñada para detectar la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

La ley más reciente relacionada con la capacitación en prevención del acoso es SB 1343. Esta ley de California fue aprobada en 2019. Extiende el requisito de capacitación a la mayoría de los empleadores. Ahora, los empleadores con 5 o más empleados necesitan capacitar a su personal durante una hora para enero de 2021. Los empleados temporales o estacionales deben recibir capacitación dentro de los 30 días calendario o cien horas si el empleado trabajará por menos de seis meses.

Aquí hay una lista de las protecciones federales que se otorgan a los empleados. Básicamente, no puede ser discriminado o acosado por motivos de raza, sexo, color, religión, origen nacional, origen étnico o ascendencia. Las leyes adicionales brindan protecciones adicionales, como 40 años o más, embarazo y afecciones médicas relacionadas, estado militar, discapacidad, estado migratorio e información genética. Revisaremos cada una de estas leyes en diapositivas sucesivas.

La ley principal que trata la discriminación y el acoso a nivel federal es el título siete de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Esta ley prohíbe la discriminación y el acoso en función de características tales como raza, sexo, color, religión, origen nacional, origen étnico y ascendencia. El título siete prohíbe la discriminación en las oportunidades de contratación y promoción dentro de la organización. También requiere de manera proactiva acomodación religiosa que podría significar días libres o tiempo libre para rezar, ese tipo de cosas.

Otra ley relacionada a la discriminación en el acoso es la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (Age Discrimination in Employment Act). Esta ley protege a los empleados mayores de 40 años. Al principio era entre 40 y 70 años, pero luego se eliminó el límite superior. Entonces, como el Título Siete,

esta se aplica en las oportunidades de contratación y promoción dentro de la organización. Entonces, en términos de contratación, no se pueden hacer preguntas sobre las fechas de graduación de la escuela secundaria o la edad, pero está bien preguntar sobre las fechas de graduación de la universidad. Pero también, como el Título Siete, también se aplica al acoso. Así que nada de bromas ni comentarios ni burlas sobre la edad.

Otra ley es la Ley de Discriminación por Embarazo que protege a las personas que están embarazadas o que tienen afecciones médicas relacionadas, como abortos espontáneos, infertilidad o la imposibilidad de quedar embarazada. La única excepción sería si la calificación es una calificación ocupacional real, pero es una excepción muy limitada.

Otra categoría protegida es el estado militar. De conformidad con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de Servicios Uniformados (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act), un empleador no puede discriminar basado en el estado militar. Los empleadores deben mantener el trabajo abierto mientras el empleado está en servicio activo y reincorporarlos a la misma posición o una similar a su regreso de la licencia.

Otra ley que protege a los estadounidenses es la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act). Los empleados cubiertos por esta ley tienen un impedimento físico o mental que afecta una función vital importante, como ver, caminar, oír, respirar. Los empleadores están obligados a proporcionar adaptaciones razonables. Pero esta adaptación solo se puede determinar a través de un proceso interactivo, que es manejado por un individuo como Recursos Humanos (Human Resources) o en su Departamento de Beneficios. Esta ley también restringe las preguntas de índole médicas al personal designado. Por lo tanto, asegúrese de que, si tiene acceso a cualquier información, la mantenga confidencial y sea respetuoso de los derechos de confidencialidad de los empleados con respecto a su condición médica.

Y la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (Immigration Reform and Control Act) tiene una provisión contra la discriminación. No es una ley de EEO per se, pero tiene una provisión que prohíbe la discriminación basada en el estado de ciudadanía. Entonces, sí, debemos verificar la elegibilidad y autorización de un empleado para trabajar con un formulario I-9 cuando son contratados. Pero si bien son empleados, no podemos tratarlos de manera diferente debido a su condición de ciudadanía.

Y en 2008, se aprobó la Ley de No Discriminación de Información Genética (Genetic Information Non-Discrimination Act), por lo que es ilegal discriminar a un empleado sobre la base de información genética. Esas son las protecciones federales otorgadas a los empleados. En el contexto de California esto es muy diferente. Somos un estado muy progresista, fuimos muy pro empleados y pro laborales y siempre hemos sido muy multiculturales. Tenemos una legislatura de tiempo completo que promulga leyes para proteger a los empleados. Algunos estados tienen protecciones similares, pero ningún estado tiene más protecciones que el estado de California. Además, debe tenerse en cuenta que nuestro estado es muy litigioso y tenemos una barra de demandantes muy activa.

Del Departamento de Igualdad En Empleo y La Vivienda de California (California Department of Fair Employment Housing) tiene 17 categorías protegidas. Incluyen raza, color, religión, origen nacional,

sexo, género, ascendencia, identidad de género / expresión de género, orientación sexual, estado civil, condición médica, estado militar o veterano, discapacidad, edad de 40 años o más, información genética, afiliaciones políticas o actividades, estado como: víctima de violencia doméstica, asalto o acoso y la solicitud final de dejar Family Care, embarazo o empleados tienen una condición médica grave.

Puede encontrar más información sobre sus derechos bajo estas leyes en los carteles de empleo que cuelgan en el lugar de trabajo o en el sitio web de DFEH y puede encontrar un enlace en el sitio web de capreventharassment.com.

Para resumir la información en esta sección, reconozca que hay muchas leyes federales que otorgan los derechos en el lugar de trabajo. Pero también tienes responsabilidades. Obviamente, sus responsabilidades son hacer su trabajo, pero también comportarse de una manera de acuerdo a los parámetros de conducta que figuran en su manual del empleado o en el Manual de política de personal y asegurarse de no infringir los derechos de los demás en el lugar de trabajo. Como mencionamos al principio, necesitará este código para la mitad de la sesión. Es C-R-F-X-V. Necesitará ese código para proporcionar evidencia de que está viendo el video completo.

Eso resume la sección de asuntos legales. Ahora, pasemos a la segunda sección, que son los problemas de comportamiento.

Sección dos, problemas de comportamiento. Siga los estándares de conducta y sea respetuoso y profesional.

Desde el punto de vista del comportamiento, hay varios problemas que pueden causar problemas a los empleados. Esto suele suceder entre interacciones y comunicaciones con sus compañeros de trabajo. El primer problema es la blasfemia. Obviamente, la blasfemia implica ira y emociones y no hay lugar para eso en el lugar de trabajo. También los chistes. Los chistes son divertidos. Sin embargo, a veces las personas son el blanco de los chistes o los chistes se hacen a expensas de las personas. Y esos son chistes que causan problemas. Gritar o alzar la voz indica falta de control sobre sus emociones. Entonces, cuando existe la intensidad y la frecuencia de levantar la voz, eso podría ser problemático. También insultos. No debe usar nombres que van a ser ofensivos para otras personas y esto incluiría llamar a personas como: cariño, amor, tesoro, baby, y ese tipo de cosas. Tenga cuidado con sus comunicaciones electrónicas por email, Facebook, Instagram, Snapchat, redes sociales e incluso juegos en línea.

Reconozca que el comportamiento que puede ser socialmente aceptable, como coquetear y bromear, probablemente no sea apropiado en un entorno profesional. Por lo tanto, tenga presente su comportamiento y actúe de acuerdo a ello. A veces, algunas de nuestras comunicaciones y comportamiento tienen un poco de parcialidad. Hay prejuicios o preconceptos o suposiciones que hacemos sobre las personas, y también está el elemento de sesgo involuntario en las micro-agresiones, que son comentarios que no tienen la intención del ofender, humillar o avergonzar a las personas, pero

ese es el resultado final. Por lo tanto, debemos ser cautelosos con ese tipo de comentarios y comportamientos.

Entonces, comencemos con el impacto del acoso. Primero, con el impacto en los individuos. El estrés físico y emocional y los problemas de salud son una consecuencia del acoso. En segundo lugar, el impacto en la autoconfianza y el orgullo en el trabajo, y el tercero es la reputación de la carrera laboral.

Otro impacto sucede en el equipo. Hay poca cohesión del equipo, menos productividad, pérdida de moral, estrés y conflicto interpersonal. El tercero es el impacto en la organización. Gastos causados por investigaciones y responsabilidades legales en las liquidaciones, alta rotación y pérdida de empleados valiosos, publicidad negativa y pérdida de contratos, subvenciones, confianza pública.

Por todas esas razones, queremos asegurarnos de que el comportamiento de las personas sea apropiado, respetuoso y profesional.

Ahora vamos a hablar específicamente sobre el acoso sexual, pero primero quiero mencionar solo un par de comentarios generales. Recuerde que el acoso puede basarse en otros elementos, no solo en el sexo. Podría basarse en la raza, el color, la religión o cualquiera de las otras categorías protegidas que hemos hablado. Está sujeto a interpretaciones porque somos personas diferentes con antecedentes diferentes, géneros diferentes, edades diferentes. Todos tenemos diferentes sentidos del humor y diferentes niveles de tolerancia. Entonces, lo que ofende o humilla a una persona podría no ofender a otra persona. Sin embargo, está sujeto al estándar de la persona razonable si se ofendería una persona razonable dadas las circunstancias. Y ciertamente, si alguien le dice que está ofendido, debe detener ese comportamiento de inmediato.

Hay cuatro tipos de acoso sexual. El primero es favores sexuales o *quid pro quo*. Esto sería el caso de un gerente o supervisor que abusara de su poder diciendo algo como: "Si haces esto por mí, lo haré por ti" o "Si no haces esto por mí, no lo haré por ti". Las otras formas son físicas, verbales o visuales. El Código Administrativo de California de la Comisión de Empleo y Vivienda Justa (California Administrative Code of the Fair Employment and Housing Commission) define el acoso sexual como "avances sexuales no deseados, que ofrecen beneficios laborales a cambio de favores sexuales o represalias después de recibir una respuesta negativa a los avances sexuales".

Aquí hay algunos escenarios que son ejemplos comunes de acoso en el lugar de trabajo.

Entonces, el escenario número uno: "Bromeando en el trabajo". Se observan dos empleados hablando en la sala de descanso. Ambos se ríen y participan en la conversación.

Esto probablemente está bien siempre y cuando los empleados no estén bromeando sobre otra persona o haciendo comentarios o bromas a expensas de la persona que degraden, avergüencen u ofendan a otro empleado.

Escenario número dos. "Quejas". Un empleado se ha quejado de un trato injusto. Por lo tanto, el supervisor no está seguro de cómo tratarlos y termina evitando al empleado.

Un empleado tiene derecho a presentar una queja y no debe ser tratado de manera diferente como resultado de esa queja. Por lo tanto, si un empleado presenta una queja y se le ignora o se evita o se excluye del ostracismo, eso está cambiando los términos o condiciones de su empleo y eso podría considerarse como represalia.

Escenario número tres. "Comunicaciones electrónicas". Tus amigos en Facebook con varios otros empleados y notas publicaciones inapropiadas sobre un compañero de trabajo.

Sus comunicaciones electrónicas pueden estar sujetas a las políticas internas de su empleador o la políticas de las redes sociales. En la mayoría de los casos, la divulgación de información confidencial o comunicaciones que son despectivas o desleales para el empleador están restringidas. Si. Existe el elemento de la libertad de expresión. Sin embargo, muchos, en muchos casos, el comportamiento de los empleados en línea ha sido objeto de medidas disciplinarias o despido.

Escenario número cuatro. "Abrazos". Un empleado que acaba de regresar de unas largas vacaciones está feliz de ver a sus compañeros de trabajo.

Su política describe un comportamiento que podría ser acoso físico y, por lo general: pellizcar, tocar, besar, abrazar a alguien sin su consentimiento. Con respecto a los abrazos, estos pueden generar un lugar de trabajo hostil cuando no son bienvenidos y son repetitivos. La regla general es que probablemente pueda abrazar a sus amigos cercanos, pero no todo el tiempo y probablemente pueda abrazar a alguien si le pregunta y dice que está bien, pero no debe abrazar a alguien a quien usted supervisa y no debe abrazar a un(a) compañero(a) de trabajo con quien esté involucrado sentimentalmente.

Escenario número cinco. "Lenguaje corporal." Un empleador mira fijamente, mira mal, muestra señas agresivas físicas de desaprobación o se enoja expresamente con sus compañeros de trabajo.

Aquí hay un ejemplo de acoso visual. Podrían ser gestos, expresiones faciales, señalar con el dedo y ese tipo de expresiones que son agresivas y podría crear un ambiente de trabajo hostil. Incluso si no se dijo nada, el tipo de comportamiento que vemos en estas fotos podría ser problemático.

Escenario número seis. "Amistades". Sus compañeros de trabajo o amigos terminan pasando fines de semana y veladas socializando, varias relaciones románticas han resultado en el equipo.

La respuesta es que, aunque no podemos controlar su conducta fuera de servicio, los empleados deben abstenerse de mostrar afecto en público y darse cuenta de que su conducta podría ser cuestionada si el comportamiento entra en el lugar de trabajo.

Escenario número siete. "Citas". Un empleado invitó a otro empleado a salir y ella (el) dijo: "No." Y en repetidas ocasiones le pidió una cita.



La respuesta es que tiene sentido que quieras salir con alguien que conoces en el trabajo. Sin embargo, si le pide una cita a un empleado y le dice que no, no lo pida repetidamente. Esto podría ser un ejemplo de acoso. Además, los empleados que no se reportan entre sí pueden tener citas, pero no si existe una relación de denuncia que podría causar problemas de conflicto y trato preferencial en el lugar de trabajo. Además, los empleados en las relaciones deben en general, tener cuidado porque el romance podría terminar y lo que resultará luego es conflicto y malos sentimientos.

Escenario número ocho. "Expresiones de Admiración o cumplidos". Un compañero de trabajo tiende a hacerle cumplidos regularmente diciendo cosas como: "¡Oye, te ves genial!" o "¿Has estado haciendo ejercicio?"

La respuesta es que a menudo no es lo que dice, sino cómo lo dice. Y los cumplidos pueden malinterpretarse debido al tono, contenido, frecuencia o intensidad de la atención, entre otros factores. Si la persona ha dicho que se siente incómoda al ser felicitada, ciertamente no continúe con este tipo de atención y recuerde que toda comunicación en el lugar de trabajo debe ser profesional y respetuosa en todo momento.

La mayoría de estos ejemplos no son usuales. Solo queremos darle una idea de las reglas básicas en el momento de participar en comunicaciones y otras interacciones con sus compañeros de trabajo. La clave es garantizar que siempre seamos respetuosos y profesionales. Recuerde, no es necesario que se dirijan comentarios inapropiados a un individuo para que presente una queja viable. Si alguien es testigo o se da cuenta de un incidente de comportamiento inapropiado, puede reportar estas inquietudes. Todos deberían tener su mejor comportamiento en el trabajo. Esto incluye vendedores, proveedores, clientes y, ciertamente, los propios empleados.

Ahora, pasemos a la sección tres, los problemas prácticos.

Sección tres. Cuestiones prácticas, recursos y próximos pasos. Por lo tanto, las responsabilidades del empleador son: leer las políticas, revisar los carteles, mantener los estándares, recordar a los demás sobre estas política o referirlas a las personas idóneas.

Hemos hablado sobre muchos de los derechos que tiene en el lugar de trabajo, pero ciertamente también tiene responsabilidades. Su manual del empleado es un excelente lugar para empezar en caso de que tenga alguna pregunta sobre los estándares de comportamiento. Además, el conjunto de carteles de empleo que cuelgan en un espacio común también es un recurso muy bueno para usted. Incluyen información de la agencia responsable de esa ley, así como información de contacto. Su organización tiene muchas políticas que son importantes en su empleo. Hay una política de EEO y una política con respecto al acoso y la intimidación en el lugar de trabajo. También hay un procedimiento de manejo de reclamos y quejas y, por supuesto, otras políticas, como estándares de conducta, código de vestimenta, confidencialidad y su política de redes sociales o comunicaciones electrónicas. Lea el manual de políticas y comprenda lo que se requiere de usted.

Cuando se trata de denunciar el acoso, hable si conoces o sospecha de una situación. En segundo lugar, existen múltiples vías de queja a través de los recursos humanos, su gerente, supervisor, gerente o ejecutivo, o cualquier persona que esté realmente en una posición de gestión.

Recuerde, es responsabilidad del empleador investigar cualquier reclamo de acoso. Rápida, vigorosa y honestamente, pero necesitamos saberlo. Por lo tanto, es su responsabilidad hablar si conoce o sospecha una situación que está sucediendo. Es su elección de con quién quiera ir con cualquier queja, inquietud o pregunta. Incluso puede presentar la queja de forma anónima. Sin embargo, es muy difícil investigar un reclamo si no conocemos detalles.

Muchas veces los empleados dudan en presentar información sobre una queja o situación, pero debe saber que la política de su organización incluye una disposición de no represalia. Es decir, no se puede tomar represalias contra usted por presentar esa información. Los empleados tienen derecho a quejarse y queremos ser respetuosos con eso. Pero ciertamente no debe temer represalias por quejarse o incluso participar como testigo en una investigación. Si eso ocurriera, eso sería un ejemplo de represalia. Un sinónimo de represalia es venganza o venganza y generalmente involucra tres elementos diferentes. En primer lugar, una actividad protegida, como presentar una queja. En segundo lugar, una acción laboral adversa, algunos resultados de la queja y, en tercer lugar, una conexión entre la actividad protegida y la acción adversa. Vamos a cada uno de esos pasos.

Ejemplos de una actividad protegida son las quejas por discriminación ilegal o las quejas por acoso ilegal. Podría ser una queja sobre una violación de seguridad o simplemente ejercer cualquier otro derecho protegido que pueda tener bajo varias leyes. En otras palabras, tiene derecho a presentar una queja y presentar sus quejas o problemas o inquietudes, y ciertamente lo alentamos a que lo haga. Si alguna vez sufrió algún tipo de acción adversa debido a esa queja, ese podría ser un ejemplo de represalia y la acción podría ser tangible o más sutil. Ejemplos de acciones tangibles de empleo adversas son la degradación, suspensión, terminación o cancelación de términos o condiciones de empleo. Un ejemplo de una acción sutil podría ser el ser ignorado o evitado o aislado. Si alguna de esas acciones ocurre debido a la actividad protegida, ese es un ejemplo de represalia. Y básicamente la acción adversa sería debido a la actividad protegida. El momento en el tiempo puede ser un problema si está muy relacionado con su queja inicial y si se hicieron declaraciones de represalia o si otros empleados fueron tratados de manera más indulgente. Esos son todos elementos para respaldar su reclamo de represalia.

Es responsabilidad del empleador escuchar todas y cada una de las quejas que surjan y debemos tomarlas en serio. Necesitamos llevar a cabo una investigación hablando con todos los testigos relevantes y luego podemos tomar una determinación a partir de la evidencia disponible. Luego, los empleadores deben tomar medidas correctivas que sean apropiadas dadas las circunstancias.

Su organización cuenta con un proceso de investigación que requiere que los empleados se presenten lo antes posible ante cualquier problema relacionado con un posible problema legal. Una cosa para mencionar es que no podemos garantizar un cien por ciento de confidencialidad. Sin embargo, solo compartiremos información con personas que tengan una necesidad de saber demostrada. Un empleado también debe tratar de mantener la confidencialidad de su información. Estas reglas de

compromiso se aplican a los empleados, pero también a los voluntarios o pasantes no remunerados, vendedores o proveedores externos, y, por supuesto, se aplica a los empleados en el trabajo, pero también fuera del trabajo en algunas circunstancias cuando interactúe con sus compañeros de trabajo. Y también recuerde que las personas pueden ser consideradas personalmente responsables del acoso sexual.

En resumen, queremos asegurarnos de que esté atento a su conducta y cómo esta afecta a otras personas. Comprenda las cuestiones legales, los derechos y las responsabilidades. Asegúrese de separar su comportamiento profesional de su comportamiento social. Y por último, pero no menos importante, busque el consejo de Recursos Humanos o su gerente si tiene alguna pregunta, comentario o inquietud.

Con esto concluye el componente de video de esta clase de entrenamiento de una hora. El resto del tiempo estará compuesto por una actividad final, así como la prueba de certificación, y eso debería llevarlo a la hora completa.

La actividad final es revisar los carteles en su lugar de trabajo. O también puede encontrar los carteles vinculados en el sitio web [capreventharassment.com](http://capreventharassment.com). Hay un folleto de acoso sexual, así como un póster publicado por el DFEH titulado Discriminación y Acoso en el Lugar de Trabajo (Discrimination and Harassment in the Workplace).

Ahora está listo para pasar a la prueba de certificación. El código para el final de la sesión es C-G-F-R-X y querrá escribirlo porque esa es una de las preguntas de la prueba. Cuando vaya al sitio web [capreventharassment.com](http://capreventharassment.com), haga clic en la prueba para la sesión A. Ingrese su nombre como desea que aparezca en su certificado y en su correo electrónico. La prueba de certificación consta de 10 preguntas de opción múltiple, no son tan difíciles. Solo tienen el propósito de garantizar que haya comprendido el material en este breve video. Como mencionamos, necesita el código de la mitad de la sesión y del final de la sesión. Y debe responder al menos el 80% de las preguntas correctamente. Si lo hace, se generará un certificado y se le enviará un correo electrónico y se mantendrá una copia para su empleador.

Variedad de recursos disponibles. Departamento de Empleo Justo y Vivienda (Department of Fair Employment and Housing), su sitio web es [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov) y hay información de contacto en el póster de su empresa.

También puede contactarnos en [capreventharassment.com](http://capreventharassment.com) o por correo electrónico a [capreventharassment@gmail.com](mailto:capreventharassment@gmail.com). Responderemos a sus solicitudes dentro de dos días hábiles.

¡Gracias por participar! Los gerentes, supervisores, líderes de equipo también deben tomar el video y la prueba de la sesión B.

La sesión B sigue básicamente el mismo proceso en el que verá un video, hará una actividad final y tomará la prueba de certificación. Gracias por su participación y apreciamos su atención a este tema tan importante. [FINAL]