



ServSafe Workplace

Curso en línea de Prevención del acoso sexual Suplemento para el Estado de Delaware

Revisado en diciembre de 2018

[servsafe.com/ServSafe-Workplace](https://www.servsafe.com/ServSafe-Workplace)

La información en este suplemento ha sido tomada del sitio web del estado de Delaware.

<https://dia.delawareworks.com/discrimination/sexual-harassment.php>

Tabla de materias

Introducción	3
Requisitos de entrenamiento	3
Quiénes están protegidos	3
Prevención	3
Represalias	4
Procedimientos de la investigación	4
Informes internos	4
Informes externos.....	4

Introducción

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que viola la ley contra la discriminación en el empleo de Delaware (Delaware Discrimination in Employment Act - DDEA por sus siglas en inglés). La ley contra el acoso sexual de Delaware se aplica a cualquier empleador que emplee a cuatro empleados o más en el Estado de Delaware en el momento de la supuesta violación de la ley.

Los empleadores de Delaware que cuenten con 50 empleados o más deben proporcionar entrenamiento y educación interactiva sobre la prevención del acoso sexual a todos sus empleados. Los solicitantes de empleo y los contratistas independientes quedan excluidos de la cantidad de empleados para el requisito de entrenamiento.

Además, los empleadores no están obligados a proporcionar entrenamiento a los solicitantes de empleo, a contratistas independientes o a empleados que han estado trabajando por menos de seis meses de forma continua. La ley también aclara que sólo las agencias de empleo deben "contar y entrenar a los empleados colocados" por tales agencias.

Requisitos de entrenamiento

Los nuevos empleados deben ser entrenados dentro de un plazo de un año a partir de su primer día de empleo. Las personas que ya son empleados deben recibir el entrenamiento de acoso sexual en el plazo de un año a partir de la fecha de vigencia de la ley (1 de enero de 2020).

Los nuevos supervisores deben recibir entrenamiento interactivo adicional en el plazo de un año a partir del comienzo de su trabajo como supervisores. Las personas que ya son supervisores deben recibir el entrenamiento antes del 1 de enero de 2020. Este entrenamiento suplementario debe cubrir las responsabilidades específicas de un supervisor para prevenir y corregir el acoso sexual, así como la prohibición legal contra las represalias.

Quiénes están protegidos

Una ley aprobada en 2018 extiende las protecciones a todos los individuos, en todos los puestos de trabajo, incluyendo a empleados, solicitantes de empleo, aprendices, trabajadores de la agencia de personal, contratistas independientes, funcionarios electos y su personal, trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, y pasantes no remunerados.

Una víctima de acoso sexual no necesariamente tiene que ser la persona que está siendo acosada, también podría ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva. El acoso sexual ilícito puede ocurrir sin que existan daños económicos o sin que se despidan a la víctima.

Si es posible, la víctima debe informar al acosador directamente que la conducta no es deseada y que debe parar.

Prevención

Eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo comienza con la prevención. Los empleadores deben comunicar claramente que el acoso sexual en el lugar de trabajo no será tolerado. Todos los empleados deben recibir entrenamiento de acoso sexual. Además, el empleador debe establecer un proceso efectivo para presentar las quejas de acoso. Cualquier queja de acoso sexual debe de abordarse de inmediato.

Represalias

Es ilegal que su empleador tome cualquier acción negativa en su contra por haber reportado o ayudado en una investigación que involucre acoso sexual en el lugar de trabajo. La ley contra la discriminación en el empleo de Delaware prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar a cualquier persona debido a que esa persona se haya opuesto a una práctica discriminatoria ilícita. Algunos ejemplos de represalias incluyen acciones directas contra el individuo, como bajarlo de puesto o despedirlo. También pueden incluir acciones menos obvias, como aumentar la carga de trabajo de un empleado o transferirlo a una ubicación que sea menos deseable para ese empleado (o empleada). La ley contra la discriminación en el empleo de Delaware protege contra represalias a los empleados que creen de buena fe que su empleador hizo algo que era ilegal, aún si los empleados se equivocaron y el empleador realmente no estaba haciendo nada ilegal.

Procedimientos de la investigación

La Secretaría de trabajo del estado de Delaware (DDOL por sus siglas in inglés) examina el expediente completo al investigar el acoso sexual. Se podrían examinar las circunstancias, como la naturaleza de los avances sexuales, y el contexto en el que ocurrieron los supuestos incidentes. Después de examinar los hechos en cada caso, se llega a una determinación sobre las alegaciones

Informes internos

Si usted es víctima o ha sido testigo de un incidente de acoso sexual, informe de inmediato a un gerente, al oficial encargado de la igualdad de oportunidades en el empleo en su lugar de trabajo, o a recursos humanos. Se anima a la víctima a presentar la queja utilizando cualquier medio ofrecido por el empleador.

Informes externos

Denunciar el acoso sexual ante la Secretaría de trabajo y contra la discriminación del estado de Delaware. Llame al 302-761-8200 o visite la página <https://dia.delawareworks.com/discrimination/> para aprender cómo se presenta una queja o cómo denunciar un caso de discriminación. La secretaria puede investigar o intervenir en su queja, también puede ayudarle a cobrar los salarios perdidos y otros daños.