



# **ServSafe Workplace**

## **Curso en línea de Prevención del acoso sexual Suplemento para el estado de Nueva York**

*Revisado en septiembre de 2018*

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

*La información que se encuentra en este suplemento ha sido tomada del sitio web New York State Model Sexual Harassment Policy (Modelo de la política de acoso sexual del estado de Nueva York).*

## Tabla de materias

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>Ejemplos de acoso sexual</b> .....	<b>3</b>
<b>¿Quién puede ser blanco de acoso sexual?</b> .....	<b>3</b>
<b>Ejemplo de la política de prevención del acoso sexual</b> .....	<b>4</b>
<b>Cómo reportar el acoso sexual</b> .....	<b>5</b>
<b>Queja e investigación de acoso sexual</b> .....	<b>5</b>
<b>Protección legal y remedios externos</b> .....	<b>6</b>
<b>División de derechos humanos del estado de Nueva York (DHR)</b> .....	<b>6</b>
<b>Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo de los Estados Unidos (EEOC)</b> .....	<b>6</b>
<b>Protecciones locales</b> .....	<b>7</b>
<b>Contactar al departamento de policía local</b> .....	<b>7</b>
<b>Suplemento para la ciudad de Nueva York</b> .....	<b>8</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>8</b>
<b>Estudio de caso: Represalias</b> .....	<b>8</b>
<b>Estudio de caso: Intervención de los espectadores</b> .....	<b>8</b>
<b>Cómo reportar el acoso sexual en la ciudad de Nueva York</b> .....	<b>9</b>

## Introducción

El estado de Nueva York tiene nuevas leyes dirigidas a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. El 12 de abril de 2018, el gobernador de Nueva York, Andrew Cuomo, firmó el presupuesto del estado, el cual obliga a los empleadores a proporcionar a los empleados entrenamiento sobre acoso sexual. A partir de octubre de 2018, los empleadores deben adoptar una política de prevención de acoso sexual y dar entrenamiento o utilizar una política y dar entrenamiento similar que cumplan o superen los estándares mínimos de la ley. A partir de enero de 2019, todos los contratistas estatales deben presentar una declaración en donde afirmen que tienen una política contra el acoso sexual y que han entrenado a todos sus empleados. El estado de Nueva York tiene una política de cero tolerancia para cualquier forma de acoso sexual, y todos los empleados deben trabajar de manera que se prevenga el acoso sexual en el lugar de trabajo.

## Ejemplos de acoso sexual

El estado de Nueva York ha identificado específicamente algunos actos adicionales que pueden constituir acoso sexual, los cuales están estrictamente prohibidos. Estos incluyen acciones hostiles contra un individuo debido a su sexo, orientación sexual, identidad de género y su condición como transexual, tales como:

- Interferir, destruir o dañar el puesto de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona, o interferir con la capacidad del individuo para realizar el trabajo
- Sabotear el trabajo de un individuo
- Hacer bullying, gritar o insultar

## ¿Quién puede ser blanco de acoso sexual?

La ley de Nueva York protege a los empleados, pasantes pagados o no pagados, y a las personas que no son empleados, incluyendo a contratistas independientes, y a los empleados de empresas contratadas para prestar servicios en el lugar de trabajo. Un acosador sexual puede ser una persona con un rango superior, un subordinado, un compañero de trabajo o cualquier persona en el lugar de trabajo, incluyendo a un contratista independiente, trabajador contratado, proveedor, cliente, invitado o visitante.

Una cosa importante que se debe tener en cuenta es que además de las clasificaciones descritas en el entrenamiento de Prevención de Acoso Sexual de la National Restaurant Association, en el estado de Nueva York, el acoso sexual también incluye el acoso basado en la identidad de género de una persona y si la persona se identifica como transexual.

## Ejemplo de política de prevención del acoso sexual

*Esta política ha sido tomada del sitio web New York State Model Sexual Harassment Policy (Modelo de la política de acoso sexual del estado de Nueva York).*

[Nombre del empleador] Se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo. [Nombre del empleador] tiene una política de cero tolerancia para cualquier forma de acoso sexual, y todos los empleados deben trabajar de una manera que prevenga el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta política es un componente del compromiso que tiene [nombre del empleador] para lograr un entorno laboral libre de discriminación.

El acoso sexual es ilegal. Todos los empleados tienen el derecho legal a un lugar de trabajo libre de acoso sexual, y los empleados pueden hacer cumplir este derecho presentando una queja internamente ante [Nombre del empleador], o ante una agencia gubernamental o un tribunal según las leyes federales, estatales o locales contra la discriminación.

1. La política de [Nombre del empleador] se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, pasantes, ya sean pagados o no, contratistas y personas que realizan negocios con [Nombre del empleador].
2. El acoso sexual no será tolerado. Cualquier empleado o individuo cubierto por esta política que participe en acoso sexual o en represalias estará sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias, que podrían incluir hasta el despido.
3. Prohibición de represalias: ninguna persona cubierta por esta política estará sujeta a una acción laboral adversa, lo que incluye ser despedido, ser disciplinado, discriminado o estar sujeto a una acción laboral adversa debido a que el empleado denuncie un incidente de acoso sexual, proporcione información o ayude de cualquier otra forma a la investigación de una denuncia de acoso sexual. [Nombre del empleador] tiene una política de cero tolerancia para tales represalias contra cualquier persona que, de buena fe, se queje o proporcione información sobre sospechas de acoso sexual. Cualquier empleado de [Nombre del empleador] que tome represalias contra cualquier persona involucrada en una investigación de acoso sexual estará sujeto a medidas disciplinarias, que podrían incluir hasta el despido. Cualquier empleado, pasante pagado o no pagado, o no empleado que trabaje en el lugar de trabajo que crea que ha sido sujeto de tales represalias debe informar a un supervisor, gerente o [nombre de la persona apropiada]. Cualquier empleado, pasante pagado o no pagado o no empleado que crea que ha sido víctima de dicha represalia también puede buscar una compensación en otros foros disponibles, como se explica a continuación en la sección sobre Protecciones legales.
4. El acoso sexual es ofensivo, es una violación de nuestras políticas, es ilegal y somete a [Nombre del empleador] a ser responsable por daños a las víctimas de acoso sexual. Los acosadores también pueden estar sujetos a responsabilidad individual. Los empleados de todos los niveles que participan en el acoso sexual, incluyendo los gerentes y supervisores que participan en el acoso sexual o que a sabiendas permiten que continúe tal comportamiento, serán penalizados por tal mala conducta.
5. [Nombre del empleador] llevará a cabo una investigación inmediata, exhaustiva y confidencial que garantice el debido proceso para todas las partes, siempre que la gerencia reciba una queja sobre el acoso sexual, o de lo contrario sepa de un posible acoso sexual. Se tomarán medidas correctivas efectivas cuando se descubra que ha ocurrido acoso sexual. Todos los empleados, incluyendo los gerentes y supervisores, están obligados a cooperar con cualquier investigación interna de acoso sexual.
6. Se recomienda a todos los empleados que informen sobre cualquier acoso o comportamiento que infrinja esta política. [Nombre del empleador] proporcionará a todos los empleados un formulario de queja para que los empleados denuncien el acoso y presenten quejas.
7. Los gerentes y supervisores están obligados a reportar cualquier queja que reciban, o cualquier acoso que observen a [persona u oficina designada].
8. Esta política se aplica a todos los empleados, pasantes pagados o no pagados y no empleados, y todos deben cumplir y respetar esta política. Esta política debe publicarse de manera prominente en todos los lugares de trabajo y debe proporcionarse a los empleados al momento de ser contratados.

## Cómo reportar el acoso sexual

Los empleados pueden optar por reportar casos de acoso sexual verbalmente o por escrito utilizando un formulario proporcionado por su empleador. El estado de Nueva York creó un formulario de queja que se puede encontrar [aquí](#). Los empleadores pueden usar este formulario o crear el suyo propio y distribuirlo a sus empleados. Se requiere que cada empleador en el estado de Nueva York incluya un formulario de queja para los empleados en su política de prevención del acoso sexual.

Los empleados, pasantes pagados o no pagados, o no empleados que creen que han sido víctimas de acoso sexual también pueden buscar ayuda en otros foros disponibles, como se explica en la sección sobre Protecciones legales.

## Queja e investigación de acoso sexual

La ley de Nueva York dicta que se realice una investigación inmediata y exhaustiva de cualquier queja, información relacionada o conocimiento directo de la sospecha de acoso sexual. Todas las investigaciones deben completarse en los primeros 30 días. A todas las personas involucradas, incluyendo los denunciantes, testigos y presuntos acosadores, se les otorgará el debido proceso para proteger sus derechos. La investigación debe ser conducida de manera justa e imparcial.

El estado de Nueva York ha descrito un proceso específico que debe seguirse al investigar las denuncias de acoso sexual. Las investigaciones se realizarán de acuerdo con los siguientes pasos:

- Una vez que se recibe una queja, una persona designada realizará una revisión inmediata de las acusaciones. Si hay acciones provisionales que deben tomarse, la persona designada debe implementarlas. Si la queja se presenta oralmente, anime a la persona que presenta la queja a completar el formulario de queja por escrito. Si se niegan, complete uno para ella según el informe oral.
- Tome medidas inmediatas para obtener, conservar y revisar todos los documentos, correos electrónicos y registros telefónicos relevantes.
- Entreviste a todas las partes involucradas, incluyendo al presunto acosador y a cualquier testigo relevante.
- Documente la investigación por escrito en forma de carta, memorándum, correo electrónico o cualquier otro formato escrito acordado por su empresa. La documentación debe contener la siguiente información:
  - Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes
  - Una lista de los nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus declaraciones
  - Una cronología de eventos
  - Un resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados
  - La resolución final de la queja, junto con cualquier acción (acciones) correctiva(s)
- Almacene toda la documentación escrita y los documentos asociados en el registro del empleador.
- Una vez que se alcance un resultado, notifique a la persona que presentó la queja y al (los) sujeto(s) de la queja. Implemente inmediatamente cualquier acción correctiva identificada en el documento escrito.
- Informe a la persona que se quejó de su derecho a presentar una queja o cambiar externamente como se describe a continuación.

## Protección legal y remedios externos

El acoso sexual está prohibido por las leyes estatales, federales y, en su caso, locales.

Los empleados que son víctimas de acoso sexual no pueden ser obligados a firmar un acuerdo de confidencialidad. Un acuerdo de confidencialidad solo se puede implementar si es la preferencia de la persona que presenta la queja. En los casos en que un demandante solicite un acuerdo de confidencialidad, dicha parte tendrá 21 días para considerar la cláusula y siete días para revocarla.

Los acuerdos de arbitraje obligatorio se consideran nulos e inválidos en el caso de quejas de acoso sexual.

Aparte del proceso interno, los empleados también pueden optar por buscar recursos legales con las siguientes entidades gubernamentales en cualquier momento.

### División de derechos humanos del estado de Nueva York (DHR)

La Ley de Derechos Humanos (HRL), codificada como N.Y. Executive Law, art. 15, § 290 et seq., se aplica a los empleadores en el estado de Nueva York con respecto al acoso sexual, y protege a los empleados, pasantes pagados o no pagados y no empleados, independientemente de su estatus migratorio. Una queja por violación de la Ley de Derechos Humanos puede presentarse ante DHR o en la Corte Suprema del Estado de Nueva York.

Las quejas con la DHR se pueden presentar en cualquier momento dentro de un año después del acoso. Si una persona no presentó una solicitud ante la DHR, puede presentar una demanda directamente ante un tribunal estatal en virtud de la HRL dentro de los tres años posteriores a la presunta discriminación. Un individuo no puede presentar una demanda ante la DHR si ya ha presentado una queja de HRL en un tribunal estatal.

El presentar una queja interna no extiende el tiempo que tiene para presentar una demanda ante la DHR o ante la corte. El año o los tres años se cuentan desde la fecha del incidente más reciente de acoso.

No necesita un abogado para presentar una queja ante la DHR. Y no hay costo para presentarla ante la DHR.

La DHR investigará su queja y determinará si existe una causa probable para creer que se ha ocurrido discriminación. Los casos de causa probable se remiten a una audiencia pública ante un juez de derecho administrativo. Si se descubre discriminación después de una audiencia, la DHR tiene el poder de otorgar un alivio, que varía, pero puede incluir el requisito de que su empleador tome medidas para detener el acoso o reparar el daño causado, incluyendo el pago de daños monetarios, honorarios de abogados y multas civiles.

La información para contactar a la oficina principal de la DHR es: División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, One Fordham Plaza, Cuarto piso, Bronx, Nueva York 10458, (718) 741-8400 [www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov).

Comuníquese con la DHR al (888) 392-3644 o visite [www.dhr.ny.gov/complaint](http://www.dhr.ny.gov/complaint) para obtener más información sobre cómo presentar una queja. El sitio web tiene un formulario de quejas que puede descargar, completar, certificar y enviar por correo a la DHR. El sitio web también contiene información para las oficinas regionales de la DHR en todo el estado de Nueva York.

### Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo de los Estados Unidos (EEOC)

La EEOC hace cumplir las leyes federales contra la discriminación, incluyendo el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 (codificada como 42 U.S.C. § 2000e et seq.). Una persona puede presentar una queja ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al acoso. No hay costo para presentar una queja ante la EEOC. La EEOC investigará la queja y determinará si existe una causa razonable para creer que ha habido discriminación, momento en el cual la EEOC

emitirá una carta sobre el derecho de demanda que le permita a la persona presentar una queja ante un tribunal federal.

La EEOC no da audiencias ni concede reparaciones, pero puede tomar otras medidas, incluyendo la tramitación de casos ante un tribunal federal en nombre de las partes demandantes. Los tribunales federales pueden otorgar remedios si se descubre que ha habido discriminación.

Si un empleado cree que ha sido discriminado en el trabajo, puede presentar un "Cargo de Discriminación". La EEOC tiene oficinas de distrito, área y campo donde se pueden presentar quejas. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 (TTY)), visitando su sitio web en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov), o por medio de e-mail en [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov).

Si una persona presentó una queja administrativa ante la DHR, la DHR presentará la queja ante la EEOC para preservar el derecho a proceder ante un tribunal federal.

### **Protecciones locales**

Muchas localidades hacen cumplir las leyes que protegen a las personas del acoso sexual y la discriminación. Una persona debe comunicarse con el condado, la ciudad o el pueblo donde vive para averiguar si existe tal ley. Por ejemplo, los empleados que trabajan en la Ciudad de Nueva York pueden presentar quejas de acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Póngase en contacto con su oficina principal en la Oficina de Aplicación de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights), 40 Rector Street, 10th Floor, Nueva York, Nueva York; llame al 311 o al (212) 306-7450; o visite [www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml](http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml).

### **Contactar al departamento de policía local**

Si el acoso implica contacto físico, confinamiento físico forzado o actos sexuales con fuerza, la conducta puede constituir un delito. Póngase en contacto con el departamento de policía local.

# Suplemento para la ciudad de Nueva York

## Introducción

El 9 de mayo de 2018, el alcalde de la ciudad de Nueva York, Bill DeBlasio, firmó la Ley para detener el acoso sexual en la ciudad de Nueva York con el objetivo de abordar y prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta ley aumenta el estatuto de limitaciones para reportar incidentes de acoso sexual de un año a tres años. También expande las protecciones a todos los empleados, independientemente del número de trabajadores que tiene su empleador.

Las obligaciones adicionales para los empleadores incluyen:

1. Según la [Ley local 96 de 2018](#), los empleadores con 15 o más empleados deben realizar un entrenamiento anual contra el acoso sexual para todos los empleados. A partir de abril de 2019, los empleadores tienen un año para llevar a cabo el entrenamiento para todos los empleados y deben asegurarse de que todos los empleados reciban entrenamiento anualmente a partir de esa fecha.
2. El entrenamiento de acoso sexual debe incluir los siguientes elementos:
  - Una explicación del acoso sexual como una forma de discriminación ilegal bajo la ley local.
  - El proceso para presentar quejas está disponible a través de la Comisión, la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (New York State Division of Human Rights) y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos, incluida la información de contacto.
  - Información sobre la intervención de los espectadores, que incluye, entre otras cosas, cualquier recurso que explique cómo los espectadores (testigos) pueden intervenir.
3. Los empleadores deben mantener un registro de todos los entrenamientos, incluido un reconocimiento firmado por el empleado. Estos pueden mantenerse de forma electrónica.
4. Según la [Ley local 95 de 2018](#), todos los empleadores de la ciudad deben mostrar avisos visibles de los derechos y responsabilidades en contra del acoso sexual tanto en inglés ([tamaño legal](#), [tamaño carta](#)) y como en español ([tamaño legal](#), [tamaño carta](#)) y entregar una hoja informativa a cada uno de los empleados en el momento de contratarlos. La hoja informativa también se puede incluir en un manual del empleado.

## Estudio de caso: Represalias

El año pasado, Davina presentó una queja ante la EEOC en contra de Marshall, el gerente de turno. Marshall les contó a otros empleados sobre la queja e hizo comentarios diciendo que Davina no era una buena compañera de equipo. En respuesta a los comentarios y a la actitud de Marshall, los compañeros de Davina comenzaron a ignorarla en importantes correos electrónicos y “olvidaron” invitarla a las reuniones del equipo.

Marshall no hizo nada para detener estas acciones. Esto se considera represalias.

## Estudio de caso: Intervención de los espectadores

Aja entra a la sala de descansos y ve a Gayatri inclinada hacia Patrick, susurrándole al oído. Cuando Gayatri ve a Aja, sale rápidamente de la sala. Aja observa que Patrick se ve incómodo y molesto. Aja se acerca de inmediato a Patrick y le dice que ella piensa que el comportamiento de Gayatri fue inapropiado y le pregunta si quiere hablar. Patrick revela que Gayatri tiene el hábito de acercarse demasiado y hacerle sentir muy incómodo. Aja ofrece ir a recursos humanos con Patrick para reportar el problema. Lo más fácil en esta situación sería ignorar el incidente. Pero debido a que Aja intervino, aplicando lo que aprendió en su entrenamiento, pudo ayudar a su compañero a salir de una situación difícil.

## Cómo reportar el acoso sexual en la ciudad de Nueva York

Su empleador tiene la obligación de proporcionarle una copia de las políticas de acoso sexual específicas de su empresa y del proceso interno para presentar quejas disponible para que los empleados puedan abordar los reclamos de acoso sexual.

Si experimenta acoso sexual en el trabajo, comuníquese con la Comisión de derechos humanos de NYC al (718) 722-3131 para reportarlo. ¿No está seguro de presentar una queja? Este [blog post](#) puede ayudarle a entender el proceso de quejas si decide presentar una queja de acoso sexual ante la Comisión.