



ServSafe Workplace

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

Revisado en septiembre de 2019

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

Contenido

- Introducción3**
- Discriminación sexual en el lugar de trabajo.....3**
- Ejemplos.....3**
- Casos prácticos3**
- Prevención4**
- Denuncias externas4**

Introducción

En 2019, el estado de Washington decretó la SB 5258, una nueva ley que requiere que los empleadores de la industria hospitalaria den capacitación para la prevención del acoso sexual a sus empleados.

Todos los hoteles, moteles, o entidades minoristas o de guardias de seguridad, o contratistas de servicios inmobiliarios, que emplean a personas, deben:

- (a) Adoptar una política de acoso sexual;
- (b) Dar capacitación obligatoria a sus gerentes, supervisores y empleados para:
 - (i) Prevenir las agresiones sexuales y el acoso sexual en el lugar de trabajo;
 - (ii) Prevenir la discriminación sexual en el lugar de trabajo; y
 - (iii) Educar a la fuerza laboral del empleador con respecto a la protección para los empleados que reportan violaciones de una ley, reglamento o regulación estatal o federal;
- (c) Proporcionar una lista de recursos que puedan usar los empleados. Como mínimo, los recursos deben incluir información de contacto de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington y de grupos de apoyo enfocados en prevenir el acoso sexual y las agresiones sexuales; y
- (d) Proporcionar un botón de pánico a cada empleado.

La información que se encuentra en esta sección fue tomada del sitio web de [Washington State Legislature](https://leg.wa.gov/).

Discriminación sexual en el lugar de trabajo

La discriminación sexual en el lugar de trabajo está prohibida a nivel federal por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII se aplica a empleadores privados, empleadores del gobierno estatal y local, organizaciones laborales y agencias de empleo con 15 o más empleados. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, o EEOC, y ciertas agencias estatales hacen cumplir las disposiciones del Título VII. Estas agencias pueden investigar, mediar o presentar demandas en nombre de los empleados.

La discriminación sexual o de género se define como un empleador que trata a un empleado o solicitante de empleado desfavorablemente debido a su sexo o género. La discriminación por razón de género se aplica a las mujeres y a los hombres. El Título VII también incluye protecciones por embarazo, orientación sexual, identidad de género y estatus de transexual. Para que la discriminación sexual sea ilegal, la discriminación tiene que afectar negativamente los términos o condiciones de empleo del empleado, como el estatus laboral, el puesto o las tareas, el horario de trabajo, la tasa de pago o los beneficios, o ascensos u otras oportunidades de trabajo.

Ejemplos

La discriminación basada en el sexo o el género puede incluir:

- Usar estereotipos en individuos en función de su sexo o género
- Hacer comentarios despectivos sobre alguien debido a su género
- Negar oportunidades a alguien debido a su género
- Pagar a una persona menos debido a su género

Casos prácticos

La historia de Tasha

Tasha recientemente consiguió un nuevo empleo. Ella es una de las dos mujeres en el departamento, recientemente se ha dado cuenta de que su jefe siempre le pide a ella o a la otra mujer que tome notas en las reuniones. Cuando Tasha habla para dar su opinión, a menudo es interrumpida. Varias veces un compañero de trabajo la ha interrumpido sólo para decir, "Lo que ella está tratando de decir es..."

La historia de Lynn

Lynn entró a la compañía en un puesto base y ha sido promovida hasta convertirse en supervisora. Un hombre con calificaciones similares obtiene el otro puesto de supervisor en el departamento de Lynn, Lynn se da cuenta de que el salario del otro supervisor es más alto que el de ella.

La historia de Marshal

Marshall solicita trabajo en un restaurante, pero le dicen que sólo las mujeres pueden solicitar puestos de interacción con el cliente.

1. ¿Es cada uno de los escenarios anteriores discriminación sexual? ¿Por qué sí o por qué no?
2. Si el escenario muestra discriminación, ¿cómo podría remediarse? ¿Cómo se puede evitar que incidentes similares ocurran en el futuro?

Prevención

Prevenir la discriminación sexual en el lugar de trabajo es un paso vital para asegurar un entorno de trabajo seguro para todos. Estas son algunas estrategias para crear una cultura libre de discriminación sexual en el lugar de trabajo:

- Educar a los empleados y gerentes sobre lo que constituye y no constituye discriminación sexual en el trabajo. La capacitación debe llevarse a cabo con frecuencia para reforzar los conceptos.
- Tomar medidas inmediatas cuando se presenta algún incidente de discriminación sexual. La medida puede ser tan sencilla como pedirle a un compañero de trabajo que deje de usar una palabra o estereotipo degradante, o intervenir en una situación o denunciar la discriminación. Los empleadores deben abordar las quejas inmediatamente y tomar medidas para asegurarse de que incidentes similares no ocurran en el futuro. No tomar medidas puede parecer que el comportamiento discriminatorio es tolerado.
- Comprender nuestros propios prejuicios inconscientes. Todos tenemos prejuicios inconscientes, pero debemos tener cuidado de no actuar o tomar decisiones basadas en esos prejuicios. Los empleados y gerentes deben tomar tiempo para pensar en sus propias percepciones sobre el sexo y el género, y considerar si están tratando a las personas de manera diferente debido a su género.

Denuncias externas

Los empleados pueden denunciar acoso sexual o discriminación en las siguientes entidades gubernamentales:

- Oficina del Fiscal General del Estado de Washington, www.atg.wa.gov/have-civil-rights-complaint o llame al 1-800-551-4636
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington, www.hum.wa.gov/discrimination-complaint
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, www.eeoc.gov/employees/charge.cfm