



CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Capacitación del modelo de intervención de testigos

CIUDAD DE CHICAGO

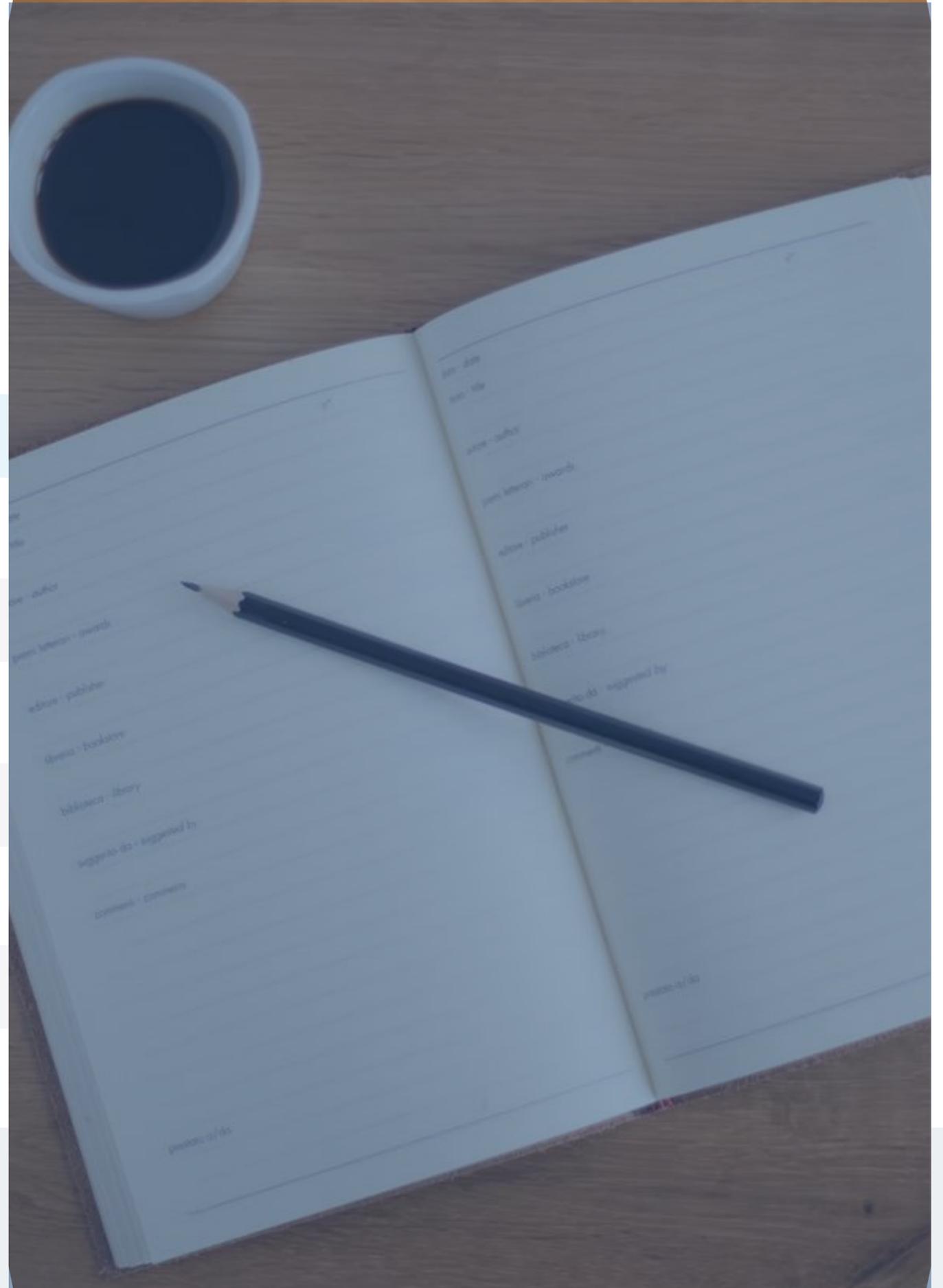
Agenda

¿Qué es el acoso sexual?

¿Qué es la intervención de un testigo?

¿Cuándo debo intervenir?

¿Cómo puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?



¿Qué es el acoso sexual?

Según la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago, “acoso sexual” significa cualquier insinuación sexual no bienvenida o conducta no bienvenida de naturaleza sexual; o solicitudes de favores sexuales, o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:

La sumisión^{0.1} a esta conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de una persona.

La sumisión^{0.2} o el rechazo a tal conducta por una persona se usa como base para cualquier decisión de empleo que afecte a la persona.

Tal conducta^{0.3} tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Conducta sexual^{0.4} inapropiada, que significa todo comportamiento de naturaleza sexual que también implique coerción, abuso de autoridad o mal uso del puesto de trabajo de una persona.



Tipos de acoso sexual ilegal

Acoso sexual quid pro quo

“Tú haces algo por mí y yo haré algo por ti”.

Esto significa que un gerente o supervisor no puede decirle a un empleado que, para recibir un ascenso, aumento, asignación preferida u otro tipo de beneficio laboral (o para evitar algo negativo como disciplina o una asignación desagradable), el empleado debe hacer algo sexual a cambio.

Acoso sexual en un entorno de trabajo hostil

“El entorno del trabajo está lleno de referencias sexuales y me está afectando”.

Un entorno de trabajo hostil puede pasar cuando las insinuaciones sexuales no bienvenidas, las solicitudes de favores sexuales o toda conducta de naturaleza sexual tienen el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.





La identidad de género se puede definir como el concepto más profundo de uno mismo como hombre, mujer, una combinación de ambos o ninguno: cómo se perciben las personas y cómo se llaman a sí mismas. La identidad de género de una persona puede ser igual o diferente a su sexo asignado en su nacimiento.

Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la identidad de género de la víctima o la identidad de género del perpetrador.

Una persona puede ser víctima de acoso sexual independientemente de la orientación sexual de la víctima o de la orientación sexual del agresor.



¿Cuáles son ejemplos de conducta inapropiada?

El acoso sexual incluye conducta no bienvenida de naturaleza sexual (insinuaciones sexuales y solicitudes de favores sexuales). Puede ver algunos ejemplos en los recuadros.

Presión por favores sexuales o para tener una cita

Tocar, inclinarse o arrinconar deliberadamente a otra persona

Miradas o gestos sexuales o silbar a alguien

Enviar cartas, llamadas telefónicas, emails, mensajes de texto u otros materiales de naturaleza sexual

Burlas, bromas, comentarios o preguntas de carácter sexual

Referirse a alguien más como “girl” (chica), “hunk” (machote), “doll” (muñeca), “babe” (bebé), “honey” (dulzura), “tootsie” (zorra), etc.

Violación o agresión sexual real o en grado de tentativa



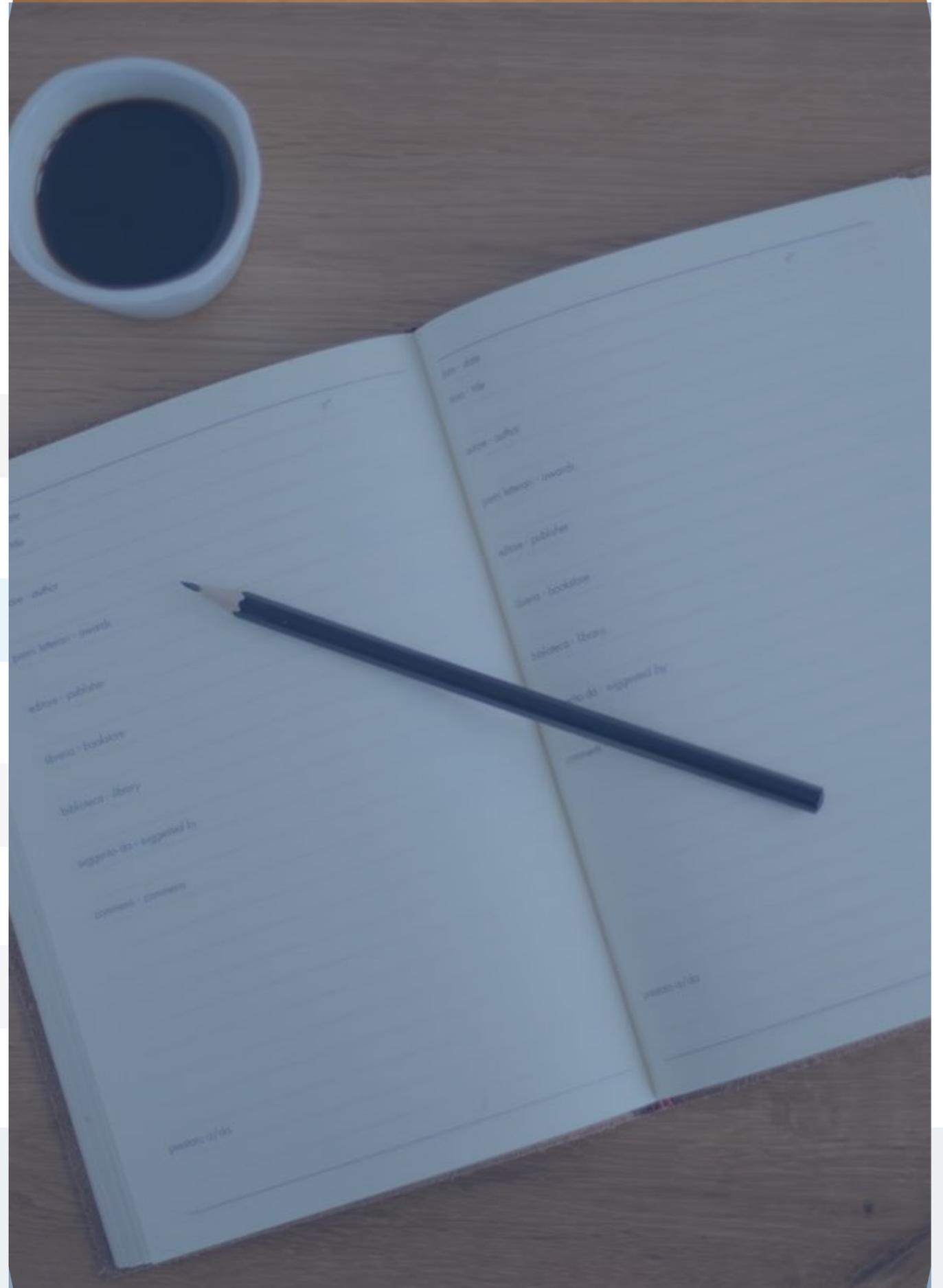
Agenda

¿Qué es el acoso sexual?

¿Qué es la intervención de un testigo?

¿Cuándo debo intervenir?

¿Cómo puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?



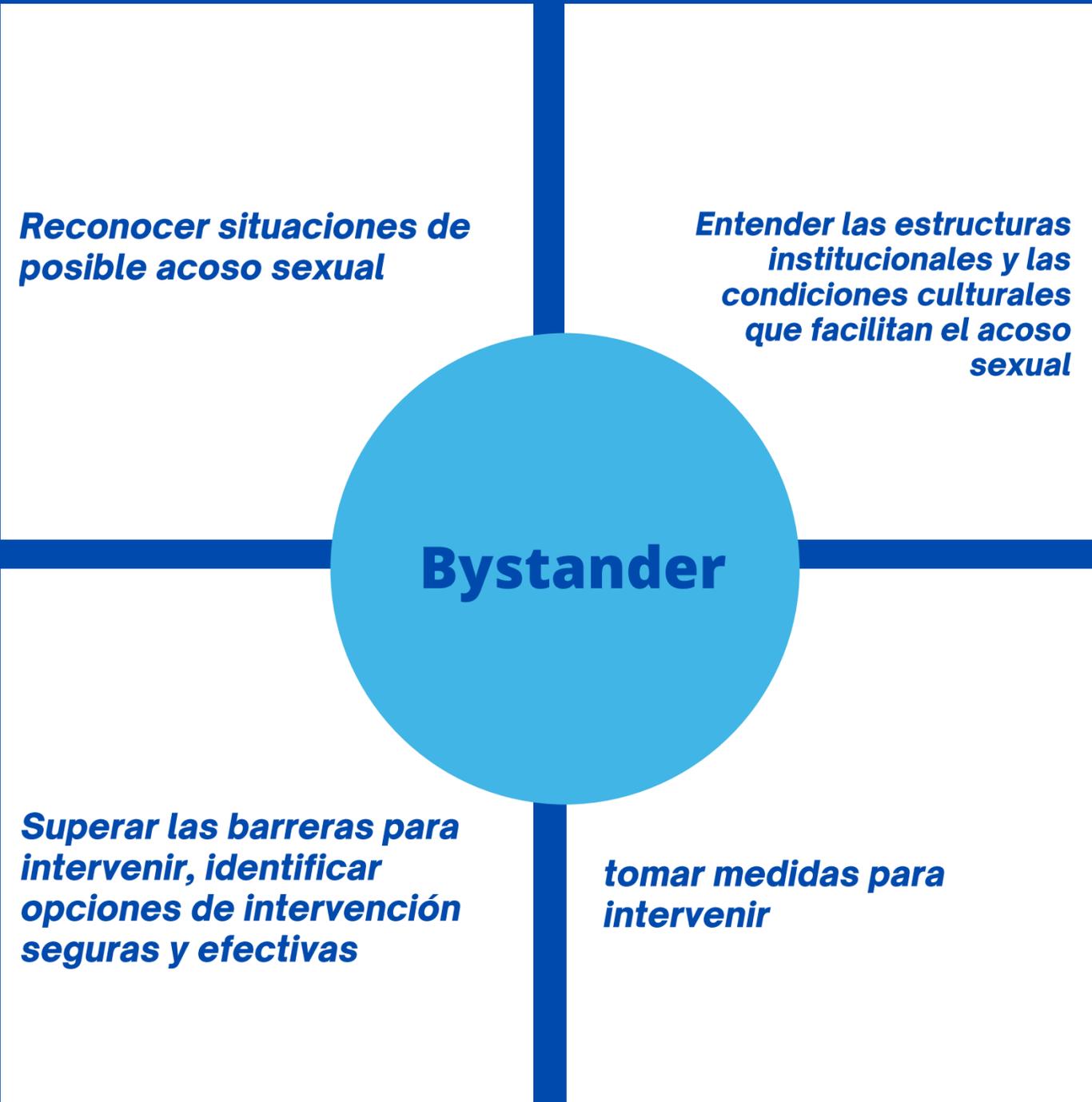


¿Qué es la intervención de un testigo en el acoso sexual?

La intervención de un testigo implica acciones seguras y positivas que puede hacer una persona o un grupo de personas para prevenir daños o intervenir cuando hay un riesgo o un riesgo percibido de acoso sexual hacia otra persona.



La intervención de un testigo incluye:



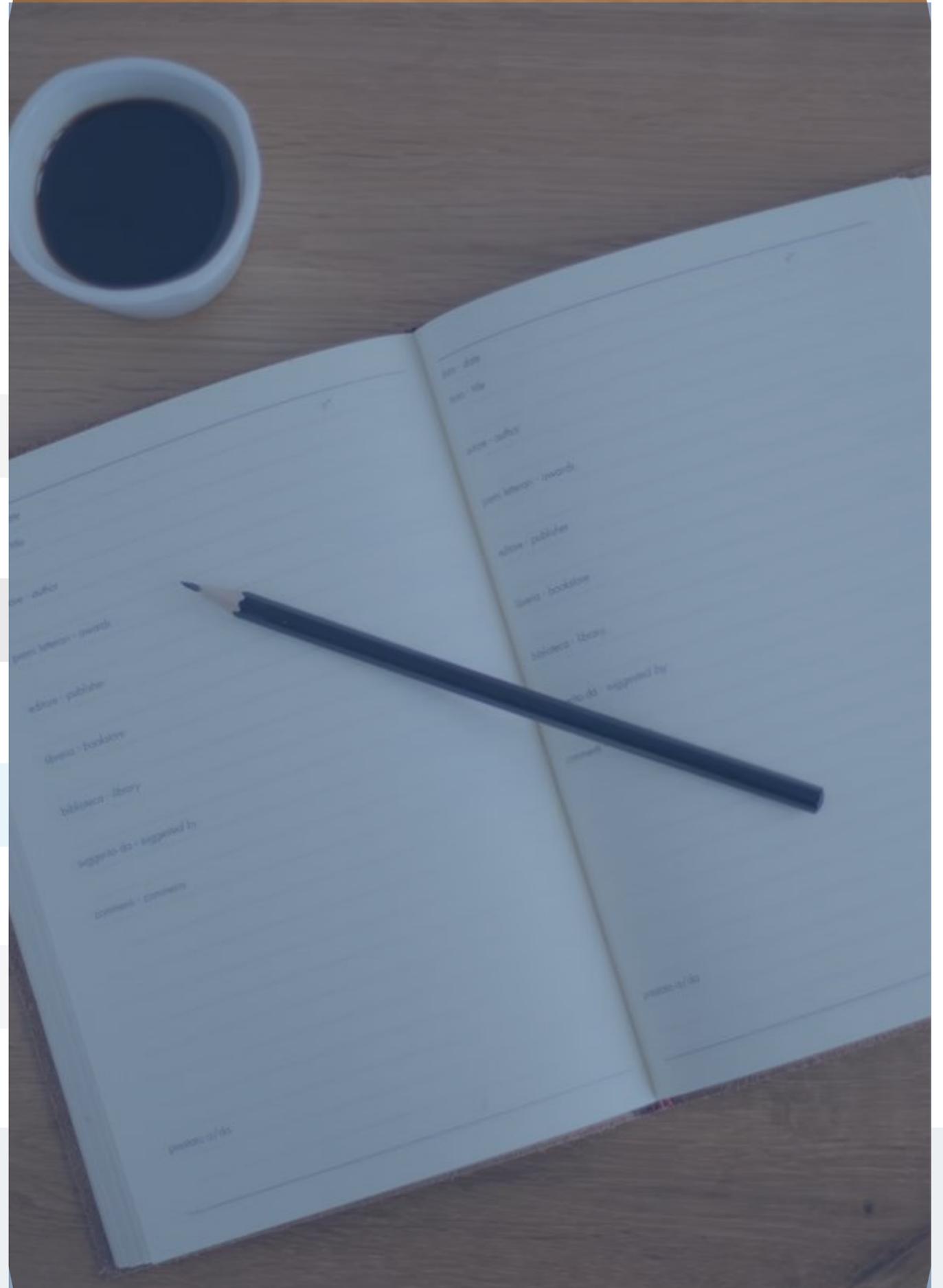
Agenda

¿Qué es el acoso sexual?

¿Qué es la intervención de un testigo?

¿Cuándo debo intervenir?

¿Cómo puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?



¿Qué es un testigo?

Un testigo es alguien que observa algún incidente pero elige no involucrarse.

¿Qué es el efecto del testigo?

El efecto del testigo se produce cuando la presencia de otros desalienta la intervención en una situación de emergencia, contra una persona acosadora, o durante una agresión u otro delito. Para nuestros propósitos de hoy, durante un incidente de acoso sexual. Cuanto mayor sea el número de testigos, menos probable es que alguno de ellos dé ayuda a una persona en peligro.



¿Cómo sé si estoy siendo un testigo?

¿Cuándo debo intervenir?

0

1



Observar

Observe el evento: Pregúntese: ¿Esta persona parece incómoda?

0

2



Reconocer

Reconozca la situación como problemática: Pregúntese: ¿Qué pasa con la situación que no está bien o no se siente bien?

0

3



Asumir

Asuma la responsabilidad personal: Pregúntese: ¿Cuáles son las posibles barreras/consecuencias de intervenir?

0

4



Actuar

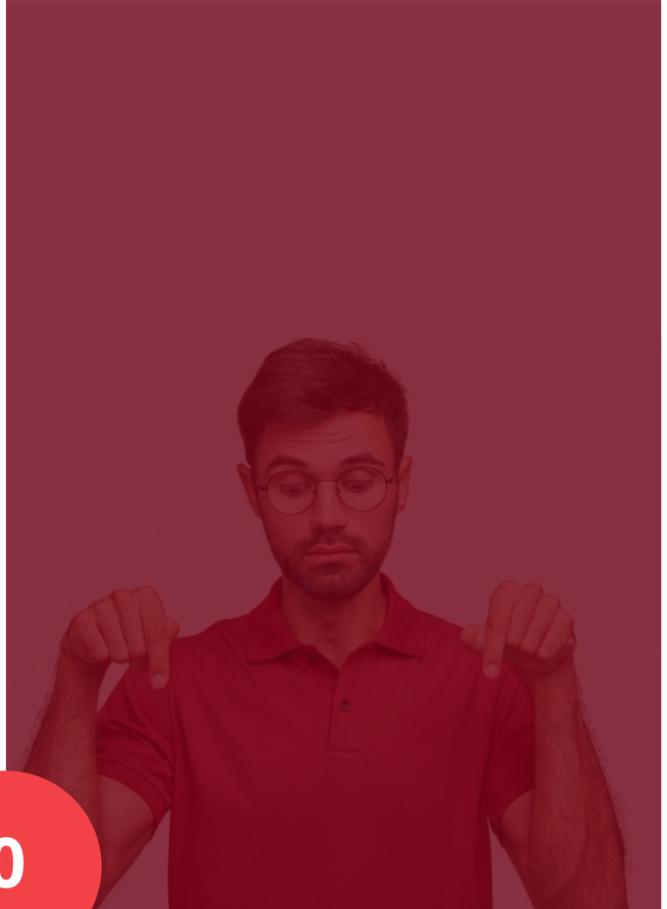
Tome acción sobre la situación





Cosas importantes por considerar

0
1



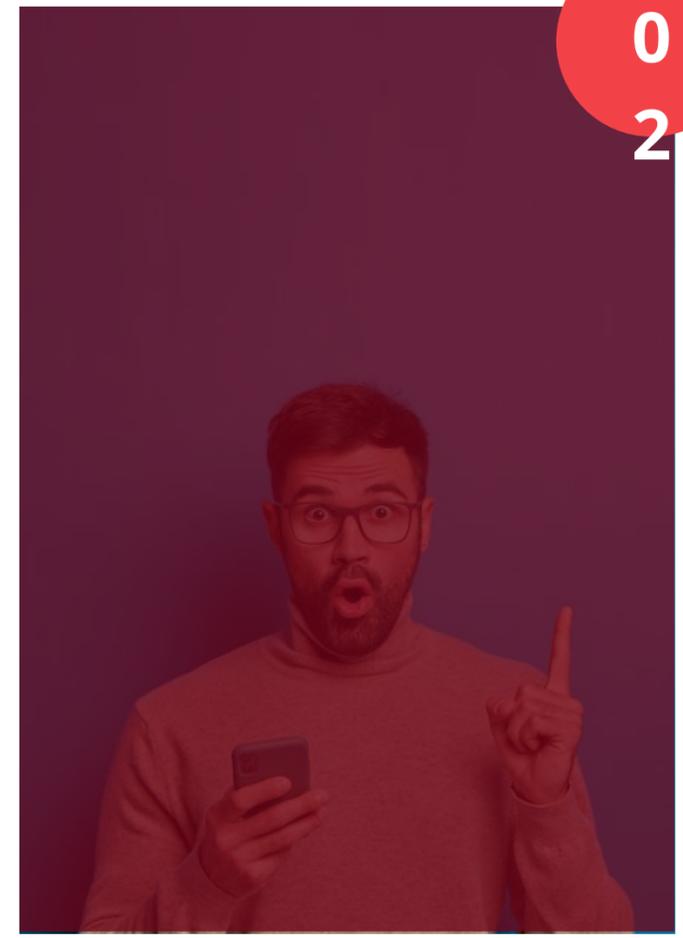
Identificar el tono del acto

Esto determinará cómo elige responder

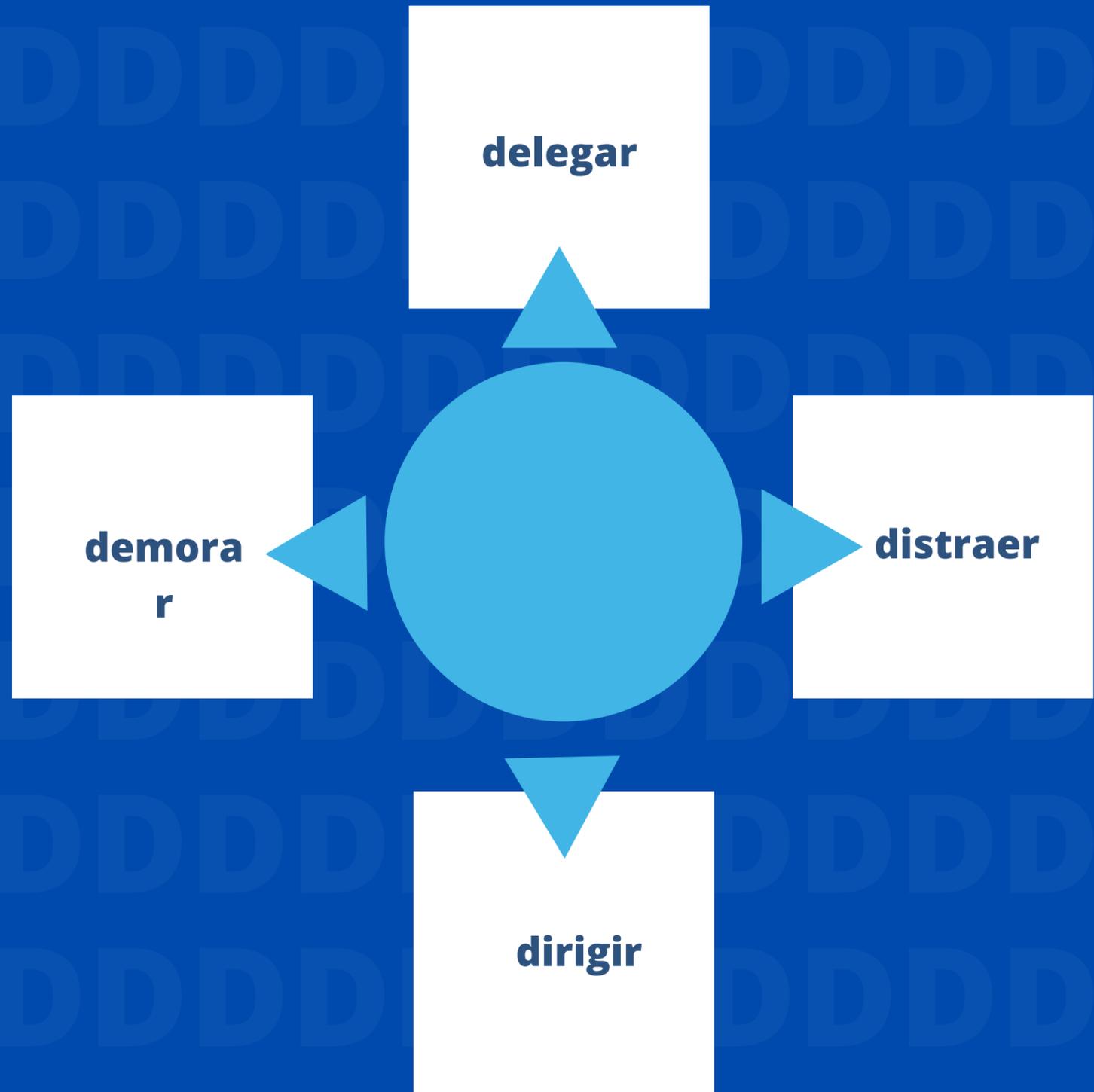
Considerar su relación con el infractor

¿Son amigos? ¿Extraños?
¿Compañeros de trabajo?

0
2



4D's



Delegar

**Delegar
responsabilidad**

● **¿Observa cómo se ve esto?**

Pida ayuda a un tercero (es decir, supervisor, gerente, recursos humanos, etc.)

Pida ayuda a las personas que lo rodean mientras monitorea la situación





Distraer

- **Involucrarse directamente con el perpetrador o la persona a la que se dirige: hable de cualquier cosa que no sea el acoso**

Pregunte por la hora, direcciones, etc.

Interfiera, pero continúe con lo que estaba haciendo





Dirigir

Dirigir

- **Antes de elegir hacer esto, evalúe su seguridad. ¿La confrontación directa mejorará o empeorará la situación?**
- **Responda directamente al acosador. Puede decir cosas como:**

“Déjalos en paz”
“Esto es inapropiado, irrespetuoso, etc.”
- **Pregunte a la persona si necesita ayuda.**



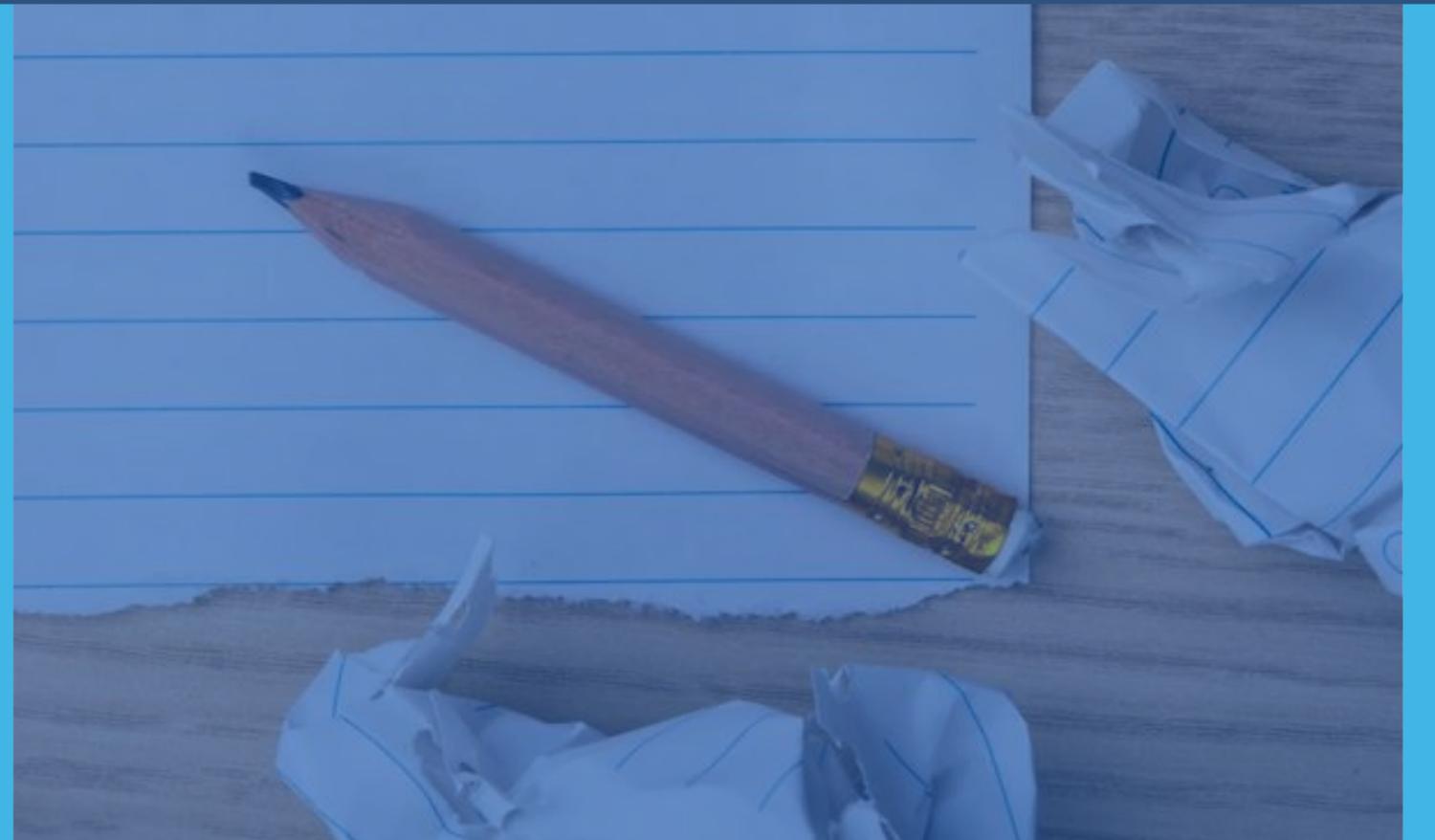
**Demora
r**

Demorar

- **Comuníquese con la víctima después**
Pregunte si está bien, si necesita apoyo y dé recursos



¡Vamos a practicar!



Escenario 1

Una mañana, entra en la oficina y encuentra a la nueva pasante, Susan, sentada en su escritorio luciendo incómoda mientras el gerente, Bob, está detrás de ella con las manos sobre sus hombros y le habla sobre la tarea que le dio.

¿Qué hará?



Escenario 1: Pruebe esto, recuerda las 4D

- **Delegar:** Diga al supervisor de Bob o al gerente de Recursos Humanos lo que está pasando
- **Distraer:** Pregunte al pasante: “Oye, Susan, ¿te gustaría ir por una taza de café?”
- **Dirigir:** Diga al gerente: “Bob, dale a Susan algo de espacio”.
- **Demorar:** En cuanto Bob se vaya, vaya y pregunte a Susan: “Parecías incómoda, ¿estás bien? Vi lo que pasó. ¿Necesitas hablar con alguien de Recursos Humanos sobre esto? Iré contigo”.



Escenario 2

En una reunión de su grupo de proyecto, su gerente Sarah le da la bienvenida a David, un nuevo miembro del equipo. Sarah dice en broma a David: “Va a ser divertido tener un nuevo semental joven en la oficina”, mientras lo toma de la mano y sonríe. David parece claramente avergonzado.

¿Qué hará?



Escenario 2: Algunas ideas más

- **Delegar:** Diga al supervisor de Sarah o al gerente de Recursos Humanos lo que pasó.
- **Distraer:** Derribe su taza de café. Haga algo para causar una conmoción (de manera segura).
- **Dirigir:** Diga a Sarah: “Calma con él, es solo su primer día”.
- **Demorar:** Después de la reunión, diga a David: “Vi lo que acaba de pasar. ¿Estás bien? Sabes que podemos denunciar esto”.

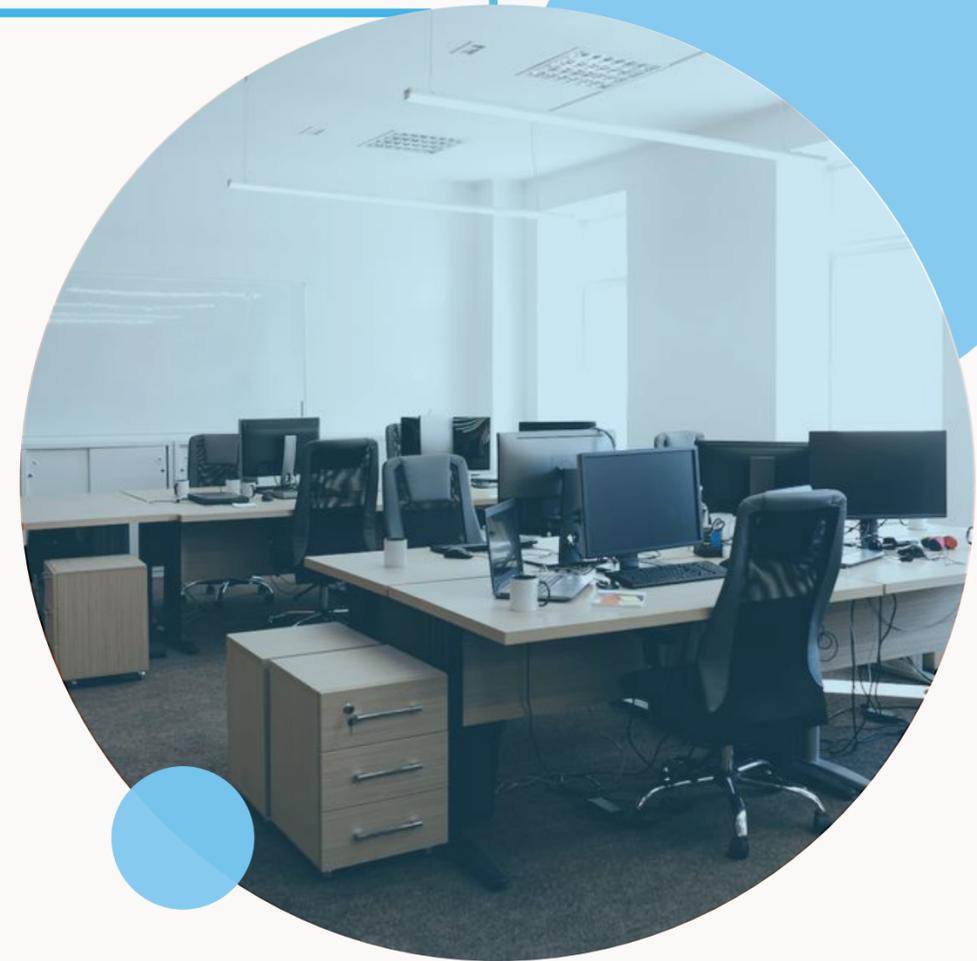


Escenario 3

Bill está emocionado por ser ascendido hace poco a un puesto que había solicitado antes pero que no fue seleccionado.

Después de un par de semanas en el puesto, el jefe Steve le dice: “Me gustas mucho, Bill. Sabes que moví algunas cosas para que obtuvieras este ascenso. Creo que vamos a hacer un gran equipo”. Luego se inclina hacia el oído de Bill y le dice: “Espero que muestres tu gratitud en el momento adecuado”, mientras aprieta el bíceps de Bill. Bill le cuenta sobre el encuentro en el almuerzo.

¿Qué hará?



Escenario 3: Otras opciones

- **Delegar:** Diga al supervisor de Steve o al gerente de Recursos Humanos lo que pasó.
- **Distraer:** Esta no sería una opción esta vez, ya que el evento terminó.
- **Dirigir:** Diga a Steve: “Bill me contó cómo le diste la bienvenida al equipo. No creo que eso sea apropiado”.
- **Demorar:** Informe a Bill que debe reportar el incidente al jefe de Steve o al gerente de Recursos Humanos y ofrézcase a acompañarlo.



Todos tenemos poder para prevenir el acoso sexual con las 4D



Delegar: ¡Busque ayuda!

Distraer: ¡Haga algo para irrumpir el momento! ¡Tosa fuerte, deje caer algo, llame la atención!

Dirigir: Dígale al perpetrador que se detenga de una manera que usted se sienta cómodo haciéndolo.

Demorar: Hable con la víctima del acoso sexual para asegurarse de que esté bien y para darle cualquier ayuda o recurso que pueda.

Pero, en todo momento, antes de actuar, ¡evalúe su seguridad!



Más recursos

Las víctimas de acoso sexual pueden presentar quejas ante las siguientes agencias:

■ **Comisión de Relaciones Humanas de la Ciudad de Chicago (CCHR)**

www.chicago.gov/cchr

312-744-4474

cchr@cityofchicago.org

■ **Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)**

www.Illinois.Gov/DHR

1-800-662-3942

■ **EEOC de los EE. UU.**

www.EEOC.Gov

1-800-669-

4000

Para obtener más información sobre el acoso sexual o los servicios y programas de CCHR, comuníquese con nosotros a:

Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick Street, Suite 400 | Chicago, IL 60654

(312)744-4111

Fax: (312)744-1081

cchr@cityofchicago.org

www.chicago.gov/cchr

Síguenos en las redes sociales:



@ChiCCHR



@ChicagoCH
R





CITY OF CHICAGO

SEXUAL HARASSMENT Prevention Training

Certificado de Participación en Capacitación Modelo para la Intervención de Espectadores

Certifico que leí y revisé detenidamente el contenido de la Capacitación para la prevención del acoso sexual, y la completé, según la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago, Código Municipal de Chicago, 6-010-040.

Información del participante en la capacitación:

Nombre en letra de molde: primer nombre, inicial del segundo nombre, apellido

(Mes y día de nacimiento)

Fecha/Lugar de la capacitación | (Nombre de la empresa/Lugar de trabajo)

(Fecha de capacitación)

Método de capacitación

Su firma

Año de emisión: