



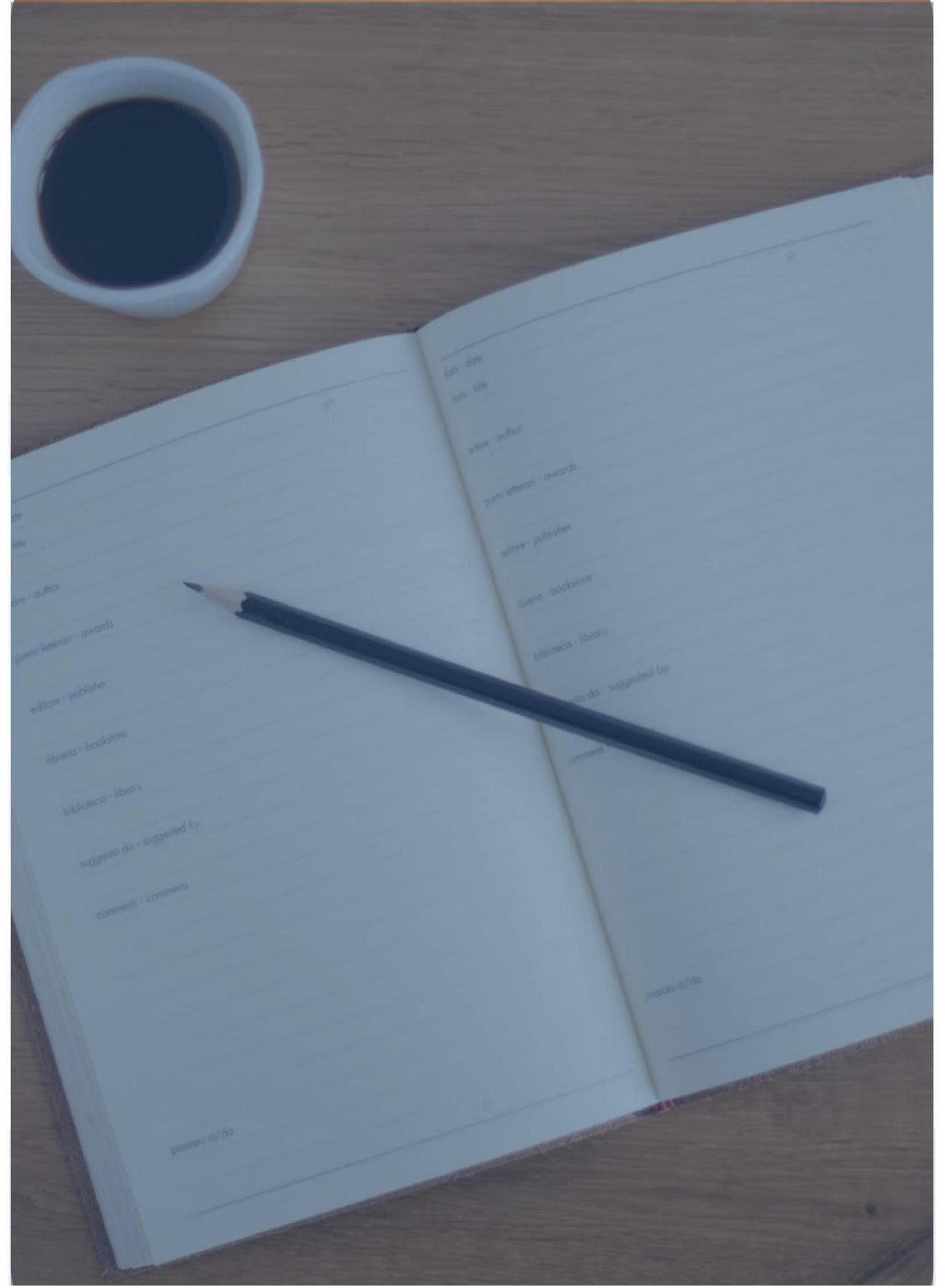
CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL

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:

01

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

02

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

03

Tal conducta 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.

04

Conducta sexual 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

"Tu haces algo por mi y yo hare algo por ti".

Esto significa que un gerente o supervisor no puede decirle a un empleado que, para recibir un ascenso, aumento, asignación preferida o 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 ambiente laboral 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 o 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: como se perciben las personas y como 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.



¿Cuales 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 las 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, correo electrónico, mensajes de texto, y otros materiales de naturaleza sexual

Burlas, bromas, comentarios o preguntas de carácter sexual

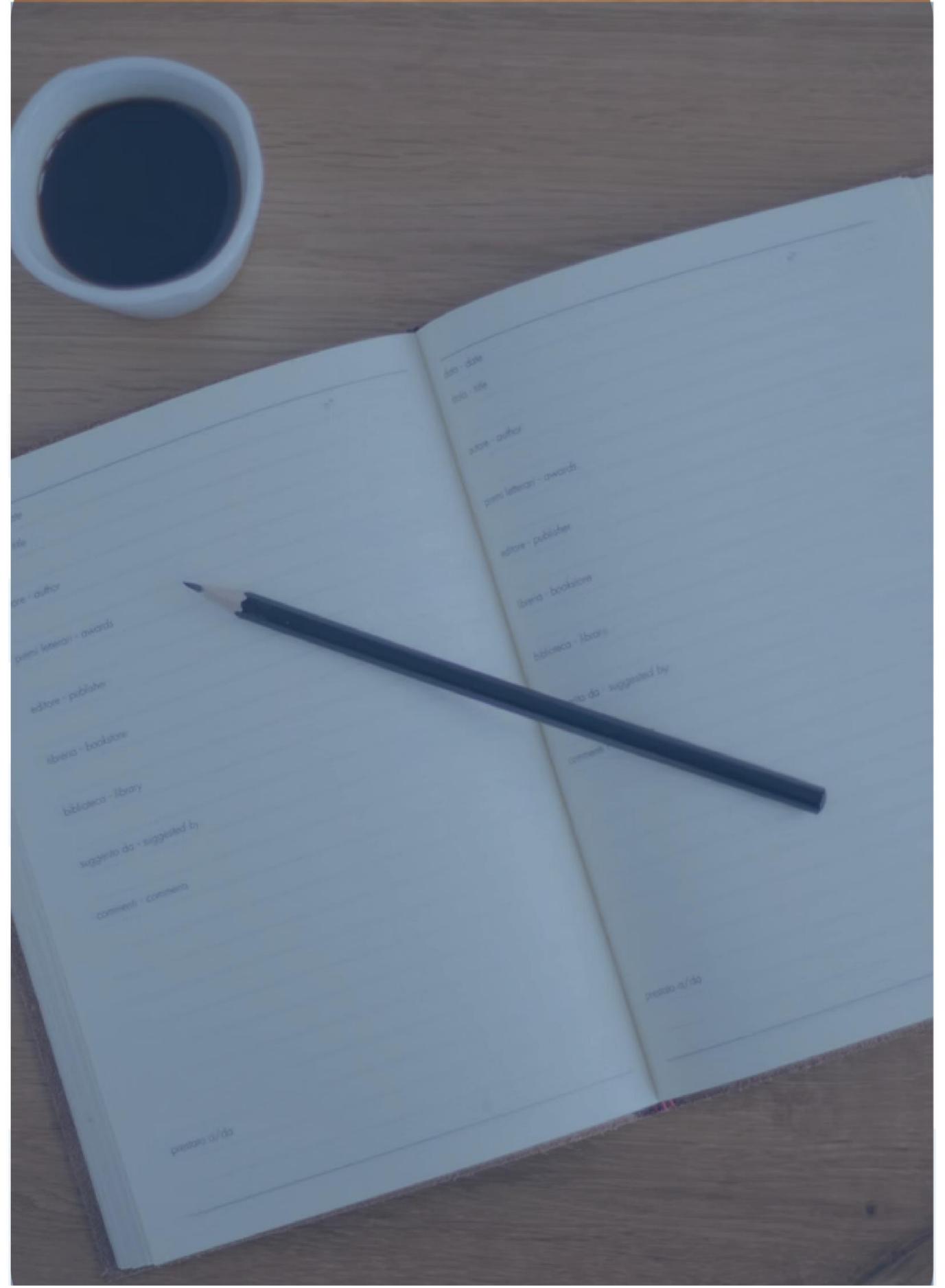
Referirse a alguien mas como "girl" (chica), "hunk" (machete), "doll" (muneca), "babe" (bebe), "honey" (dulzura), "tootsie" (zorra), etc.

Violación o agresión sexual real o intent de violación



Agenda

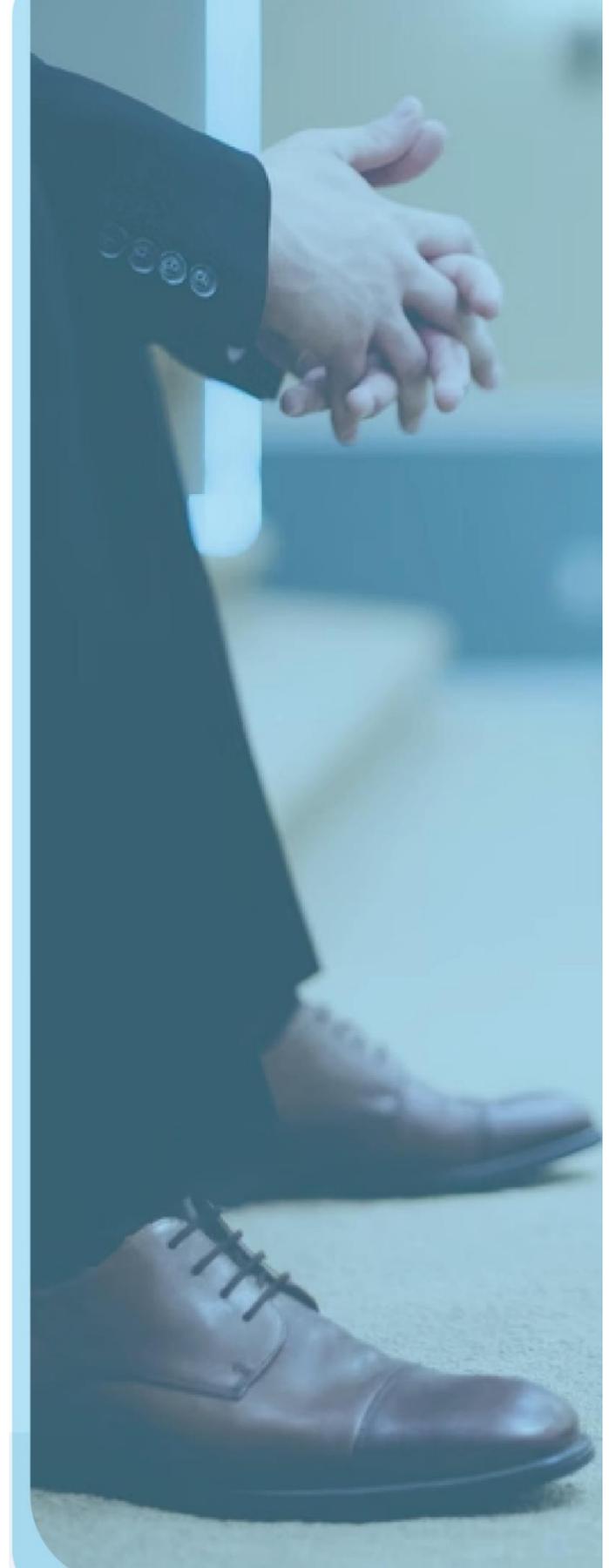
- *¿Qué es el acoso sexual?*
- *¿Qué es la intervención de un testigo?*
- *¿Cuándo debo intervenir?*
- *¿Como puedo intervenir de forma segura, productiva y activa?*





¿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 los espectadores incluye:

Reconocer situaciones de potencial acoso sexual

Comprender las estructuras institucionales y las condiciones culturales que facilitan Acoso sexual

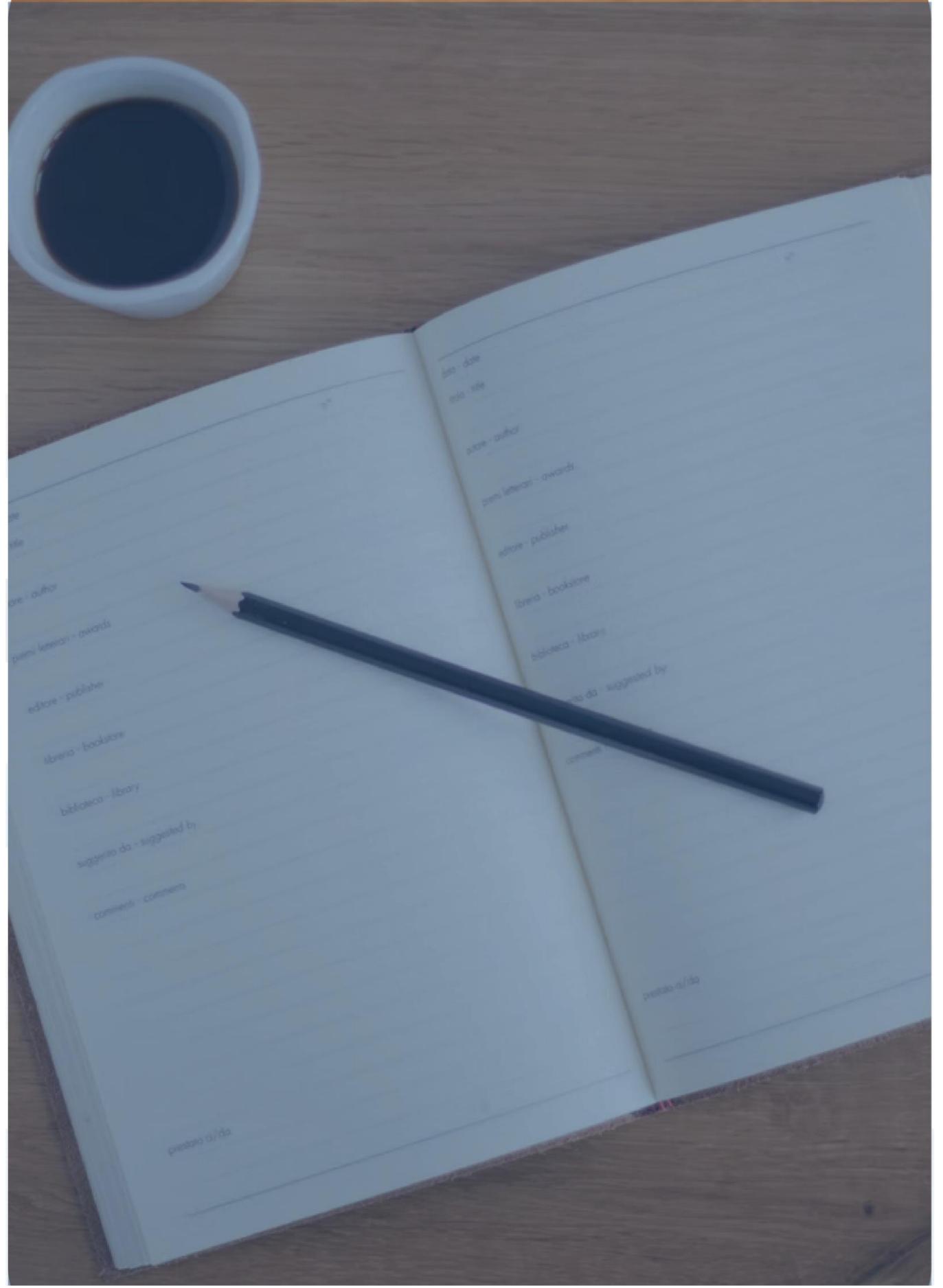
Superar las barreras para intervenir, identificar opciones de intervención seguras y efectivas.

Tomando medidas para intervenir



Agenda

- *¿Qué es el acoso sexual?*
- *¿Qué es la intervencion 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 o 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 de ayuda a una persona en peligro.



¿Cómo se si estoy siendo un testigo?

¿Cuándo debo intervenir?

01



Observar

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

02



Reconocer

Reconozca la situación coma
problematica: Preguntese: ¿Que
pasa con la situación que no esta
bien o no se siente bien?

03



Asumir

Asuma la responsabilidad
personal: Preguntese: ¿Cuales
son las posibles
barreras/consecuencias de
intervenir?

04



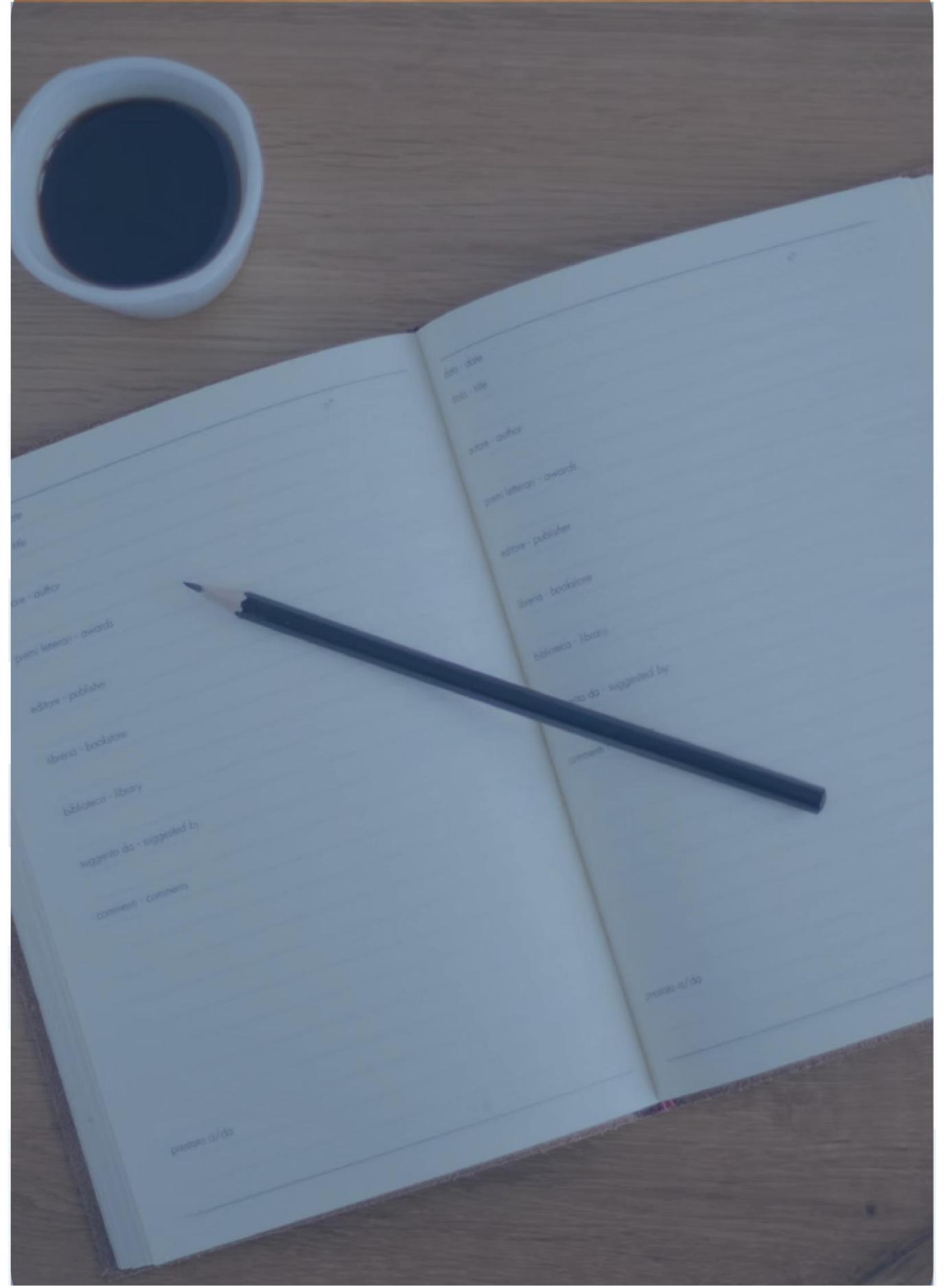
Actuar

*Tome acción sobre la
situación*



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?*



Cosas importantes a considerar



01



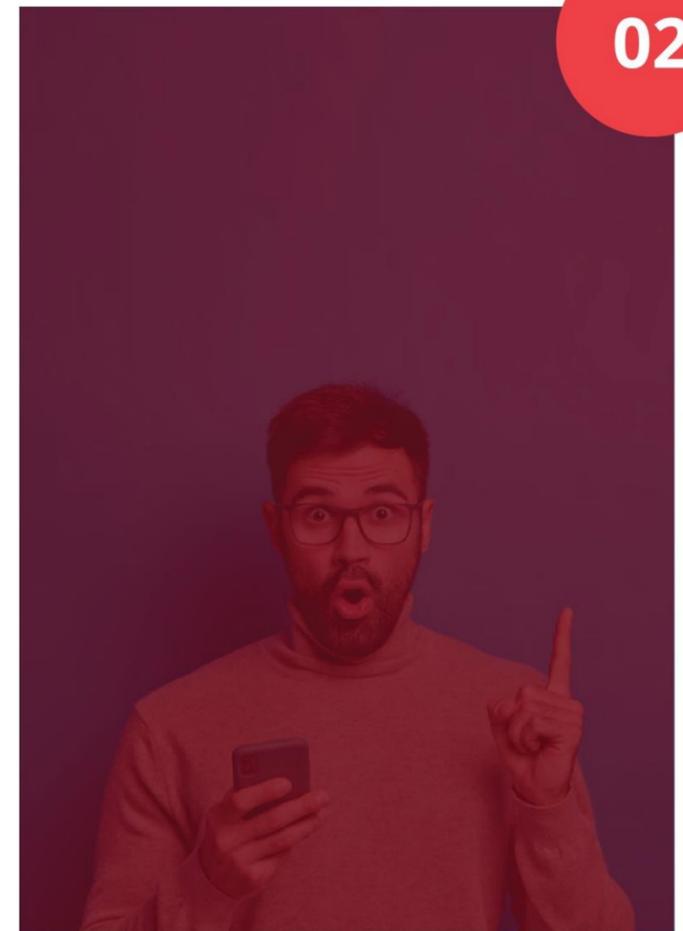
Identificar el tono del acto

Esto determinar cómo elige responder

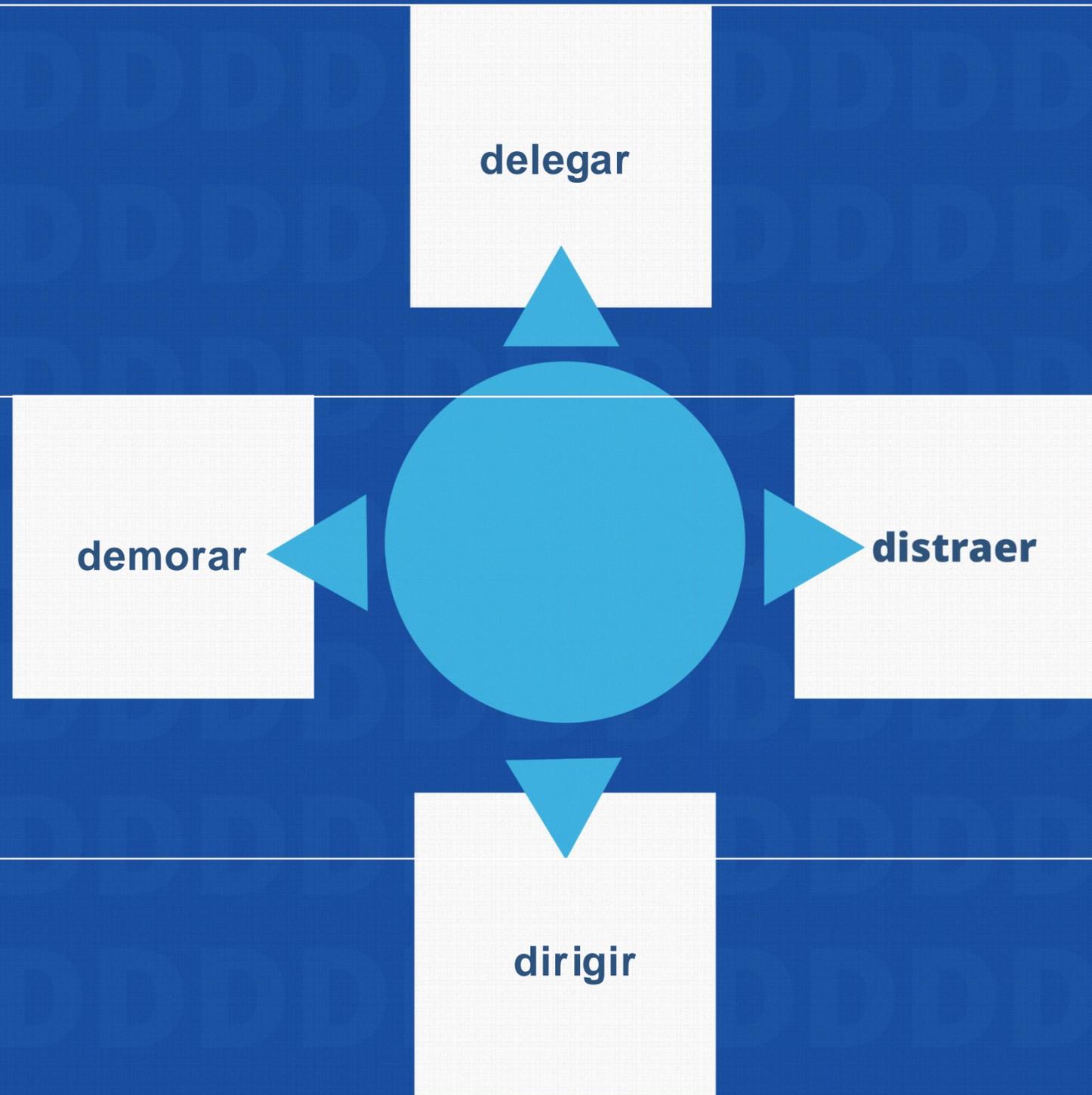
Considerar su relación con el infractor

¿Son amigos?
¿Extrañas? ¿Compañeros de trabajo?

02



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

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.

Interfiere, pero continúa 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:
 - "Dejalos en paz"
 - "Esto es inapropiado, irrespetuoso, etc."
- Pregunte a la persona si necesita ayuda



Demorar



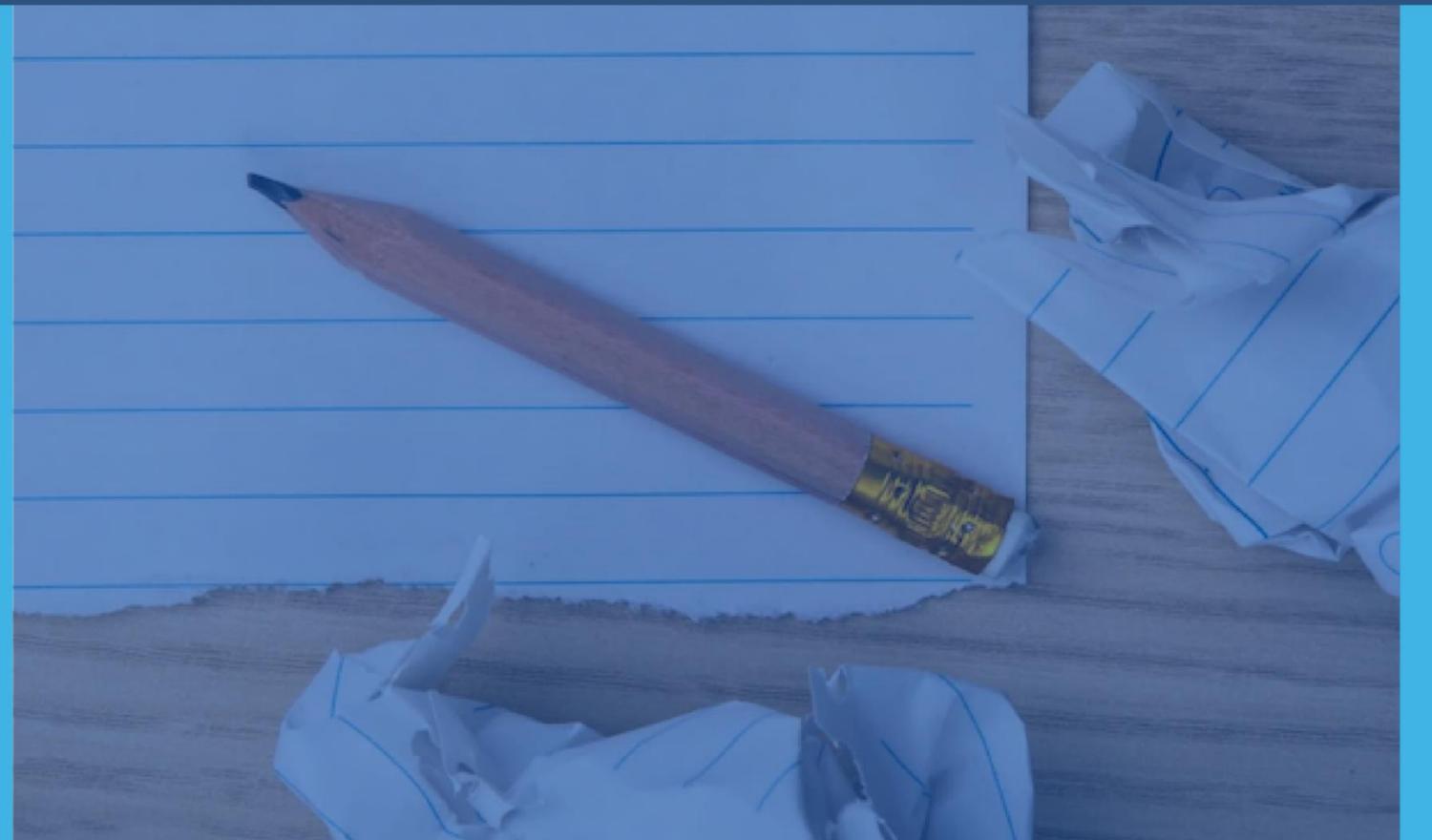
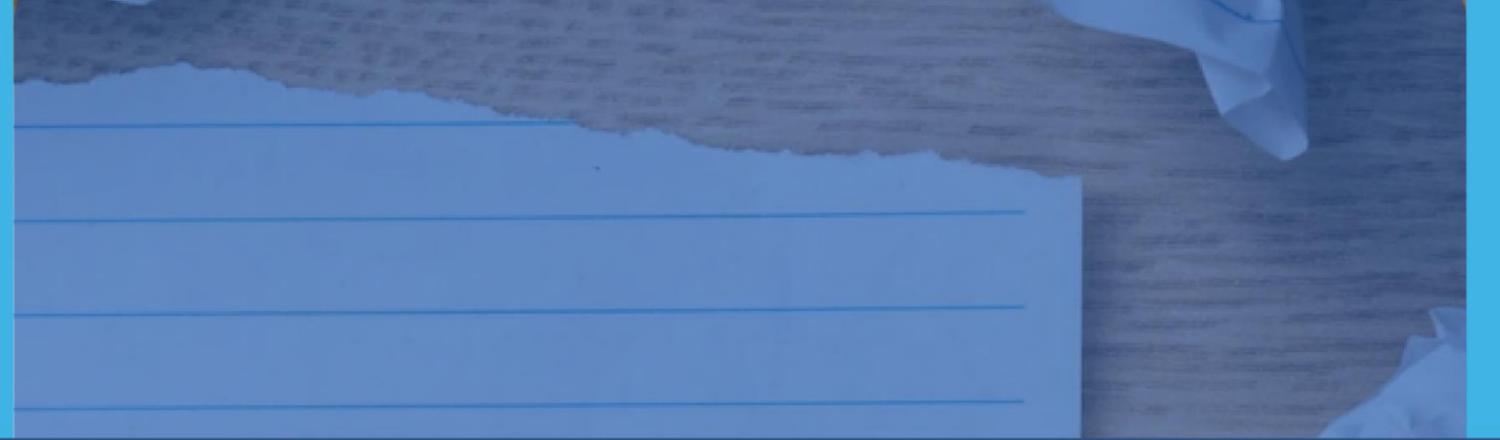
Comuniquese con la victima despues

Pregunte si esta bien, si necesita apoyo y derecurses

Demorar



¡Vamos a practicar!



Escenario 1

Una mañana, entra en la oficina y encuentra a la nueva interna, Susan, sentada en su escritorio luciendo incomoda mientras el gerente, Bob, esta detras de ella con las maños sabre sus hombros y le habla sobre la tarea que le dio.

¿Que hara?



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 a la interna: “Oye, Susan, ¿te gustaría ir por una taza 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 reunion 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 joven apuesto en la oficina", mientras lo toma de la maño y sonrie. David parece claramente avergonzado do.

¿Que hara?



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 esta emocionado por ser ascendido hace poco a un puesto que habia solicitado antes pero que no fue seleccionado.

Despues de un par de semanas en el puesto, el jefe Steve le dice: "Me gustas mucho, Bill. Sabes que tuve que mover algunas cosas para que obtuvieras este ascenso. Para crear un gran equipo." Luego se inclina hacia el oido 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.

Que hara?



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 como 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 ofrezcase a acompañarlo.



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



Delegar: ¡Busque ayuda!

Distraer: Haga algo para interrumpir el momento. Tosa fuerte, deja 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.cityofchicago.gov/ccchr

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 mas 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



@ChicagoCHR



CLICK HERE to CERTIFY that you completed the training

