



The State University  
of New York

# SUNY Entrenamiento de Prevención de Acoso Sexual

SUNY Oficina de Consejero General  
Entrenamiento Introductorio 2020-2021



The State University  
of New York

# Sobre Usando Este Entrenamiento

Preparado de conformidad con la ley del estado de Nueva York y la póliza de la Universidad Estatal de Nueva York (SUNY) por la Oficina de Consejero General, Universidad Estatal de Nueva York (SUNY)

Este entrenamiento se puede usar y personalizar para razones educativos sin comerciales por instituciones de SUNY y otras instituciones de educación superior, con crédito a la Universidad Estatal de Nueva York

Esto representa un entrenamiento introductorio. La Universidad puede emitir más módulos en años futuros para entrenamientos avanzados

SUNY Oficina de Consejero General, Otoño 2020-2021

Charlie Pensabene

Traducciones por: Delsy Joya-Reyes

Joseph Storch

Jackie Weisman

Will Versfelt

A large, faint, light blue watermark of the SUNY logo is visible in the bottom right corner of the slide.

# Que Vamos a Cubrir

- Definiciones y ejemplos
  - Tipos de acoso sexual
  - Estereotipos sexuales
  - Represalias
- Reconociendo acoso y lo que sigue
- Recursos disponibles, tanto internos como externos

SUNY y sus universidades prohíben acoso sexual y tratamiento desigual sobre el base de sexo o género

Póliza 6501 de SUNY proporciona detalles y información importante y establece una línea de base para pólizas individuales de universidades prohibiendo tal conducta ilegal

Para aprender más visita la página:

<http://bit.ly/SUNYDCP>



# Discriminación Sexual

Discriminación sexual incluye todas las formas de acoso sexual y violencia sexual por empleados, estudiantes, o terceras partes en contra empleados, estudiantes, o terceras partes.

Cualquier persona puede ser un informe individual o respondiente. Discriminación puede impactar todos los géneros y empleados de todos niveles del instituto.



# Acoso Sexual

Acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo y mala conducta por parte del empleado, además de la discriminación en el entorno académico

Acoso sexual es ilegal, y todos empleados y estudiantes tienen un derecho legal a un lugar de trabajo y universidad libre de acoso sexual

Autoridad: Ley Federal y del Estado, incluyendo la Ley de derechos humanos de Nueva York, Título VII de la ley de derechos civiles de 1964, Título XI de las Enmiendas educativas de 1972, prohíbe tratamiento desigual sobre el base de sexo o género.

Empleados y estudiantes pueden imponer este derecho por llenando un reclamo internamente con la Universidad, o con una agencia de gobierno, o en una corte debajo de leyes antidiscriminación por parte federal o del estado.

Para más información sobre el procedimiento de reclamos, por favor mire a SUNY's [Discrimination and Sexual Harassment Complaint Procedure](#)

# ¿Qué es Acoso Sexual?

Incluye conducto desagradable, de un modo sexual o cuando es dirigido a un individual por su sexo:

- Tal conducto tiene el propósito o efecto de injustificadamente interferir con el rendimiento de trabajo o del académico, o crear un medioambiente intimidante, hostil, u ofensivo (*Medioambiente Hostil*)
- Tal conducto es hecho explícitamente o implícitamente; una terma o condición de beneficio de empleo o académico. (*Quid Pro Quo*)
- Sumisión o rechazo de tal conducta es usada como el base de decisiones de empleo o académicos. (*Quid Pro Quo*)

Nota: En 2020, el Departamento de Educación de los EE.UU emitió Regulaciones que modificaron el alcance y cobertura de Title IX. Esto no cambia otras leyes o sus definiciones. Para mas informacion, visita [bit.ly/TIX2020](https://bit.ly/TIX2020) o comuníquese el coordinador de Titulo IX o Recursos Humanos.

# Medioambiente Hostil

Publicaciones sexuales o exposiciones discriminatorias en el lugar de trabajo. Por ejemplo:

- Disponiendo fotos, posters, calendarios, grafiti, objetos, materiales de promoción, materiales de leer, u otros materiales que son sexualmente demediando o pornográfico.
- Exposiciones sexuales en computadoras de trabajo o celulares y compartiendo tales exposiciones en el lugar de trabajo o salón de clase
- Gestos sexuales, ruidos, comentarios, o bromas sobre la sexualidad o experiencia sexual de un individual

# Medioambiente Hostil (Parte Dos)

Acciones hostiles contra un individual por el sexo de ese individual. Esto incluye:

- Violación, batería sexual, abuso sexual o intentos a estos asaltos
- Actos físicos de un modo sexual como tocando, pellizcando, acariciando, besando, abrazando, y rozando el cuerpo
- Interfiriendo con, destruyendo o dañando el espacio de trabajo, herramientas o equipo, o interfiriendo con la habilidad de trabajar del individual

# Medioambiente Hostil (Parte Tres)

Acciones hostiles tomados contra un individual por su sexo, orientación sexual, sexo (percibido o auto identificado), expresión de género, identificad de género, y el estado de ser transgénero

# Quid Pro Quo

- Cuando una persona de autoridad intercambia, o trata de intercambiar, beneficios de trabajo o un grado favorable o una oportunidad académico por favores sexuales o una relación sexual
- Puede ocurrir cuando alguien tiene la habilidad de dar o quitar beneficios de trabajo
- Incluye ofreciendo mejores condiciones en cambio de sexo, o amenazando la negación de oportunidad si sexo es rechazado
- Incluye las insinuaciones o proposiciones sexuales como:
  - Pedidos para favores sexuales acompañados por amenazas implícitos o abiertos sobre los beneficios/los detrimentos sobre el trabajo del individual, o beneficios/detrimentos educativos
  - Presión sutil u obvio para actividades sexuales desagradables

# Estereotipos Sexuales son Acoso Sexual

- Acosando una persona por no ajustarse a las ideas y la percepción de como individuales de un sexo se deben portar o ver
- Acosando porque alguien está haciendo un trabajo que usualmente o anteriormente estaba hecho por personas de un género diferente es **discriminación de género**

# Otros Tipos de Acoso en el Lugar de Trabajo

Cualquier acoso o discriminación basado en una característica protegida es prohibido en el lugar de trabajo y puede resultar en acción disciplinario contra el responsable

- Características protegidas: edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, deseabilidad, estatus matrimonial, estatus de victimx de violencia doméstica, identidad de género, e historia criminal

# ¿Que su puede hacer?

- **Si esta acosadx...**
  - Reporta el acoso a un supervisor, director, o persona designado a recibir quejas
  - Utiliza el formulario de quejas proporcionado por Póliza #6501
  - Reporta cualquier comportamiento que es inapropiado, sin preocuparse sobre si es acoso
  
- **Si usted mira acoso sexual...**
  - Reporta el acoso a un supervisor, director, o persona designado

# ¿Que se puede hacer? (Parte Dos)

## ¿A dónde ocurre acoso sexual?

- Puede ocurrir cuando y a donde empleados hagan sus responsabilidades por parte del trabajo.
  - Eventos que han sido patrocinado por el empleador (dentro o fuera del sitio de trabajo); Conferencias, Fiestas de oficina
  - Posiblemente en un escenario durante horas no laborales

Supervisores y directores se sostiene a un estándar más alto:

- Requerido para reportar el acoso que se les informe, que observen, o que razonablemente deberían haber conocido.
- Esperados de enseñar comportamiento apropiado
- Sujeto a disciplina por fallando el reportaje de posible acoso o dejando el acoso sexual continuar
- Sujeto a disciplina por participando en la represalia



The State University of New York

# SAVR Pagina de Recurso

## Sexual Assault & Violence Response (SAVR) Resources

SUNY takes reports of sexual assault, domestic violence, dating violence and stalking seriously. If you are a member of a SUNY community and have experienced any of the above, this Sexual Assault & Violence Response (SUNY SAVR) Resources Website provides you with information you can use to seek resources and support, and to report the crime to law enforcement and the campus.

Spanish



Usted tiene derecho a hacer una denuncia ante la Policía Universitaria o la Seguridad del Campus, los organismos de seguridad locales y / o la policía estatal, o bien a optar por hacer una denuncia. También tiene derecho a denunciar cualquier hecho delictivo ante su institución; a estar protegido por la institución contra cualquier represalia por denunciar un hecho delictivo; y a recibir asistencia y recursos de su institución.

Find Resources within

25 miles

from Zip Code:



- OR -

Find Resources Around Me By Map

- OR -

Resources by Campus:

- OR -

View NYS and National Resources

RESET PAGE

SUNY's policy is that response to sexual violence and related crimes is driven by the reporting victim/survivor. What that means is that in line with Federal and New York State law, while the University encourages you to use all of the response, support and reporting (including criminal reporting) resources offered here, the choice of what resources to use and when is for the victim and survivor.

[SAVR Pagina de Recurso \(https://response.suny.edu\)](https://response.suny.edu)



# Contactos de Universidad para el Reportaje de Acoso

SAVR incluye información de contacto para cada universidad (donde esta disponible)

- Recursos Humanos
- Título XI
- Policía de Universidad/Seguridad Publica
- Recursos específicos para LGBTQI+
- Servicios de Deseabilidad
- Terapia
- Reportaje Anónimo
- Recursos Locales y Nacionales
- Página de Recursos específicos por Universidad

 [response.suny.edu/](https://response.suny.edu/)





# También pueden reportar a

[Comisión de Igualdad De Oportunidades de Empleo](https://www.eeoc.gov)

(<https://www.eeoc.gov>)

[División de Derechos Humanos](https://dhr.ny.gov)

(<https://dhr.ny.gov>)

[El Departamento de Educación, Oficina de Derechos Civiles](https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr)

(<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr>)

Mas información sobre reportando es disponible aquí:

<http://bit.ly/SUNYDCP>

# La Represalia

**Definición:** Cualquier acción adversa para cambiar las terms y condiciones de un empleado y su empleo porque ese individual involucro en actividades protegidas

Cualquier empleado involucrado en actividades protegidas esta protegidx de represalias tomados contra el individual

Fracaso de reportar correctamente un incidente contra otra persona puede resultar en disciplina

# La Represalia (Parte Dos)

## **Actividades protegidas** incluye

- Haciendo una queja sobre acoso o sospecho de acoso
- Dando información durante una investigación
- Testificando en conexión con una queja de acoso

**Acciones adversas** incluyen: Despedida, Descenso de categoría, Disciplina, Cambio repentino al horario de trabajo o la ubicación de trabajo

Deben notar: No cada acción negativa es la represalia. En orden para constituir la represalia, la acción negativa debe ser en conexión con una actividad protegida.

# ¿Preguntas?

 [response.suny.edu/](http://response.suny.edu/)



Por favor mande cualesquiera otras preguntas a su oficina de Recursos Humanos o Relaciones de Empleados.

Se pueden contactar por [SAVR Pagina de Recurso](http://response.suny.edu) (<http://response.suny.edu>).



The State University  
of New York

# SUNY Entrenamiento de Prevención de Acoso Sexual

## Gracias

SUNY Oficina de Consejero General  
Entrenamiento Introductorio 2020-2021