

VOICE OF THE FIELDS

California

April 2024

FREE

Volume 34, Number 4

Sexual Assault and Harassment Awareness Month

AS WE STEP INTO APRIL, we acknowledge the significance of this month as sexual assault and harassment awareness month. We recognize that navigating these topics can be challenging so we would like to provide you with more information, practical tips, and your rights when it comes to working in a safe and comfortable environment.

Understanding Sexual Harassment

Sexual harassment is a form of discrimination that involves unwanted sexual advances whether it is verbal or physical. It can occur in a variety of places including the workplace, school, public places, or on social media. Sexual harassment is a violation of your individual rights and can affect your overall well-being. Here are some of the common types of sexual harassment:

Quid Pro Quo: This is when someone demands sexual favors in exchange for something like a promotion or employee benefits.

Hostile Work Environment:

Created by an unwelcome sexual behavior or comment that can create an intimidating atmosphere.

Sexual Coercion: Involves pressuring or forcing someone into a sexual activity using threats

or manipulation.

Online Sexual Harassment:

Unwanted messages or comments sent via digital communication or social media.

Sexual harassment can impact your emotional and physical health. Those that have experienced sexual harassment can feel shame, fear,

anxiety, depression, and physical symptoms like headaches or trouble sleeping. Stress can also be a result of sexual harassment which can intensify the feelings of anxiety and further effect overall well-being.

Employer Responsibilities

Employers have a legal and ethical responsibility to ensure a safe and harassment free workplace. Here are some key responsibilities:

1 Establish clear policies and procedures: Employers must establish and communicate clear policies and procedures regarding sexual harassment in the workplace.

Continued on next page

Examples of Sexual and Non-Sexual Harassment

Sexual harassment in the workplace	Non-Sexual Harassment in the workplace
- Sharing sexually inappropriate images or videos	- Using racist slang, phrases, or nicknames
- Sending suggestive letters, notes, or e-mails	- Making negative comments about an employee's personal religious beliefs
- Making inappropriate sexual gestures	- Sharing inappropriate images, videos, emails, letters, or notes
- Inappropriate touching	- Wearing clothing that could be offensive to a particular ethnic group

the balance





Sexual *Continued from previous page*

These outlines should define harassment, describe prohibited behaviors, and explain the steps to report incidents.

2 Provide trainings: Employers are responsible for providing regular trainings and education on sexual harassment. The purpose of the training is to raise awareness, provide examples of unacceptable behaviors, and educate employees on their rights and responsibilities.

3 Create reporting mechanisms and investigate: Employers must establish confidential systems to report these incidents. After a report has been filed, employers must then complete an investigation. The investigation should remain confidential and in accordance with legal standards.

Employee Rights:

As an employee, you have rights that protect you from sexual harassment in the workplace. It is important to familiarize yourself with these rights to protect yourself. Here are some of the key rights that you have:

- **Right to a safe workplace:** Employees have the right to work in an environment that is free from sexual harassment or discrimination.
- **Right to report incidents:** Employees have the right to report incidents of sexual harassment without fear of retaliation.
- **Right to confidentiality:** Employees who report incidents of harassment have the right to

confidentiality and privacy. When conducting an investigation, employers must protect the privacy of everyone involved.

- **Right to accommodations:** Employees who have experiences sexual harassment have the right to receive accommodations to protect their safety and well-being. These accommodations could look like schedule changes or transfers.

Creating Safe Spaces

Preventing sexual harassment in the workplace is a shared responsibility that requires proactive efforts. Staying informed, setting boundaries, and speaking up against inappropriate behaviors creates a more respectful work environment. Here are some strategies to prevent harassment and how to respond if you encounter it.

- **Set Boundaries:** Be clear about your boundaries and communicate that with your colleagues. If someone's behavior seems inappropriate, do not be afraid to speak out and set your boundaries firmly.
- **Trust your instincts:** If you witness or experience what seems like inappropriate behavior, do not ignore or dismiss those feelings.
- **Document dates, times, and witnesses of experiences of any inappropriate behavior.** This can be valuable if you decide to report the behavior.
- **Know your rights:** Familiarize yourself with legal rights

regarding sexual harassment in the workplace. You have the right to a safe and harassment free work environment.

- **Seek support:** Reach out to trusted colleagues, friends, or family. If you are experiencing sexual harassment, you do not have to process those emotions alone. If you have experienced sexual harassment in the workplace, know that support and resources are available to you. You can reach out to human resources to report incidents and learn about the resources available to you. By understanding employer responsibilities and rights regarding sexual harassment we can work together to create a safer and more inclusive workplace. Together, let us stand against sexual harassment and create workplaces where everyone feels safe and is free of harassment.

VOICE OF THE FIELDS

California Circulation:
22,500 copies bi-monthly

www.LaCooperativa.org

Published monthly by:

La Cooperativa Campesina de California

1107 9th Street, Suite 420,
Sacramento, CA 95814

Phone 916.388.2220 • Fax 916.388.2425

This product is copyrighted by the institution that created it. Internal use by an organization and/or personal use by an individual for non-commercial purposes is permissible. All other uses require the prior authorization of the copyright owner.

Content produced by ALZA Strategies, a full-service strategy firm that offers quality media relations, crisis communications, public affairs services, and expertise into the growing Latino market.





Sexual *Continuación de la página anterior*

describir los comportamientos prohibidos y explicar los pasos para denunciar los incidentes.

2 Brindar capacitaciones:

Los empleadores son responsables de brindar capacitaciones periódicas y educación sobre el acoso sexual. El objetivo de la capacitación es crear conciencia, dar ejemplos de comportamientos inaceptables y educar a los empleados acerca de sus derechos y responsabilidades.

3 Crear mecanismos para denunciar e investigar:

Los empleadores deben implementar sistemas confidenciales para denunciar estos incidentes. Una vez que se presenta una denuncia, los empleadores deben iniciar una investigación. La investigación debe permanecer confidencial y realizarse conforme a los estándares legales.

Derechos del Empleado:

Como empleado, usted tiene derechos que brindan protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Es importante conocer estos derechos para protegerse a sí mismo. Estos son algunos de los derechos clave que usted tiene:

- **Derecho a un lugar de trabajo seguro:** Los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno que sea libre de acoso sexual o discriminación.
- **Derecho a denunciar incidentes:** Los empleados tienen derecho a denunciar cualquier incidente de acoso sexual sin temor a sufrir represalias.
- **Derecho a la confidencialidad:** Los empleados que denuncian incidentes de acoso tienen derecho a la confidencialidad y a la privacidad.

Cuando se realiza una investigación, los empleadores deben proteger la privacidad de todas las personas involucradas.

- **Derecho a adaptaciones:** Los empleados que experimenten acoso sexual tienen derecho a recibir adaptaciones para proteger su seguridad y bienestar. Estas adaptaciones pueden parecer cambios de horarios de trabajo o traslados.

Creación de Espacios Seguros

La prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo es una responsabilidad compartida que requiere esfuerzos proactivos. Mantenerse informado, establecer límites y contar lo que sucede en relación con comportamientos indebidos crean un entorno de trabajo más respetuoso. A continuación, se presentan algunas estrategias para prevenir el acoso y las medidas que se deben tomar si se produce un caso de acoso.

- **Establezca límites:** Establezca sus límites de manera clara y comuníquelos a sus compañeros de trabajo. Si el comportamiento de una persona es inapropiado, no tenga temor a decirlo y establezca sus límites con firmeza.
- **Crea en sus instintos:** Si usted observa o experimenta lo que parece ser un comportamiento inapropiado, no ignore estos sentimientos ni les reste importancia.
- **Registre los incidentes:** Registre fechas, horas y el nombre de testigos de experiencias de cualquier comportamiento inapropiado. Esto puede ser valioso si decide denunciar el comportamiento.
- **Conozca sus derechos:** Familiarícese con sus derechos legales sobre el acoso

sexual en el lugar de trabajo. Usted tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y libre de acoso.

- **Busque ayuda:** Busque el apoyo de compañeros de trabajo de confianza, amigos o familiares. Si usted está siendo víctima de acoso sexual, no debe procesar esas emociones solo. Si ha sido víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo, debe saber que hay apoyo y recursos que están a su disposición. Puede recurrir al Departamento de Recursos Humanos para denunciar incidentes y para conocer los recursos que están a su disposición. Al comprender las responsabilidades y los derechos del empleador con respecto al acoso sexual, podemos trabajar juntos para crear un lugar de trabajo más seguro y más inclusivo. Juntos, podemos luchar contra el acoso sexual y crear un lugar de trabajo en el que todos se sientan seguros y que sea libre de acoso.

LA VOZ DEL CAMPO

Circulación California:
22,500 ejemplares bimestrales

www.LaCooperativa.org

Una publicación mensual de:

La Cooperativa Campesina de California

1107 9th Street, Suite 420

Sacramento, CA 95814

teléfono 916.388.2220 • fax 916.388.2425

Este producto es propiedad de la institución que lo creó. El uso interno de una organización y/o el uso personal por un particular para fines no comerciales está permitida. Todos los demás usos requieren la autorización previa del titular de los derechos de autor.

Este contenido ha sido producido por ALZA Strategies, una empresa que ofrece estrategias integrales para lograr relaciones de alta calidad con los medios informativos y gestionar comunicaciones en situaciones de crisis, además de servicios sobre asuntos públicos y pericia sobre el creciente mercado latino.



LA VOZ DEL CAMPO

California

abril de 2024

GRATIS

Volumen 34, Número 4

Mes de la Prevención y Concientización sobre la Agresión Sexual

ESTAMOS COMENZANDO EL MES DE ABRIL y reconocemos la importancia de este mes como el mes de la concientización sobre la agresión sexual y el acoso. Reconocemos que el hecho de hablar sobre estos temas puede ser inquietante, por lo que queremos brindarle más información, consejos prácticos e información sobre sus derechos para trabajar en un entorno de trabajo seguro y cómodo.

Qué es el Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación que incluye insinuaciones sexuales fuera de lugar, ya sea de manera verbal o escrita. Puede ocurrir en distintos lugares, por ejemplo, el lugar de trabajo, la escuela, lugares públicos o las redes sociales. El acoso sexual es la violación de los derechos individuales y puede afectar el bienestar general. A continuación, se presentan algunos tipos comunes de acoso sexual:

Quid Pro Quo (un favor a cambio de otro favor): Este ocurre cuando alguien solicita favores sexuales a cambio de algo como un ascenso o beneficios para el empleado.

Entorno de trabajo hostil: Se produce cuando hay un comentario o comportamiento sexual fuera de lugar que puede crear una atmósfera intimidante.

Coerción sexual: Consiste en presionar u obligar a una persona a realizar una actividad sexual mediante amenazas o manipulación.

estrés, lo que puede intensificar los sentimientos de ansiedad y afectar aún más el bienestar general.

Responsabilidades del Empleador

Los empleadores tienen una responsabilidad legal y ética de garantizar un lugar de trabajo seguro y libre de acoso. A continuación, se presentan algunas responsabilidades clave:

1 Implementar políticas y procedimientos claros:

Los empleadores deben implementar y comunicar políticas y procedimientos claros en relación con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estos lineamientos deben definir el acoso,

Continúa en la siguiente página

Ejemplos de acoso sexual y no sexual

Acoso sexual en el lugar de trabajo	Acoso no sexual en el lugar de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> - Compartir imágenes o videos sexualmente inapropiados 	<ul style="list-style-type: none"> - Usar vocabulario, frases o sobrenombres racistas 
<ul style="list-style-type: none"> - Enviar cartas, notas o correos electrónicos provocativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer comentarios negativos sobre las creencias religiosas personales de un empleado
<ul style="list-style-type: none"> - Hacer gestos sexuales inapropiados 	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir imágenes, videos, correos electrónicos, cartas o notas inapropiados
<ul style="list-style-type: none"> - Tocar a otra persona de manera inapropiada 	<ul style="list-style-type: none"> - Usar ropa que puede ser ofensiva para un grupo étnico en particular 

 the balance

