



CÓDIGO DE CONDUCTA EN CUANTO AL ACOSO SEXUAL

CÓDIGO DE CONDUCTA

Los empleadores tienen la obligación legal y contractual de mantener el lugar de trabajo libre de acoso sexual. SAG-AFTRA se compromete a responsabilizar a los empleadores por cumplir con esta obligación. Estamos preparados para trabajar en cooperación con los empleadores para alcanzar este objetivo, pero también estamos dispuestos a utilizar nuestros poderes de ejecución para proteger a nuestros miembros, incluyendo dirigirles que no trabajen para los empleadores que no garantizan su seguridad. Este Código de Conducta de SAG-AFTRA sobre Acoso Sexual (“Código de Conducta”) remarca nuestra dedicación a conservar los estándares profesionales y afrontar la cultura tóxica, y a menudo ilegal, a la que muchos de nuestros miembros se enfrentan a diario en el lugar de trabajo. Esperamos que nuestros miembros cumplan con estos estándares, incluso en sus interacciones con otros miembros y empleados. Como un sindicato que toma su fuerza de la acción colectiva, también esperamos que nuestros miembros sostengan nuestra responsabilidad colectiva, impidan conductas de acoso siempre que sea posible, apoyen a los que hablan abiertamente y denuncien conductas ofensivas siempre que sea posible. PARAR. APOYAR. DENUNCIAR. Este Código de Conducta está firmemente basado en leyes establecidas, disposiciones contractuales y políticas que se detallan a continuación. Para garantizar que este Código de Conducta brinde orientación práctica, será complementado con orientación adicional basada en escenarios específicos que describen las mejores prácticas y ofrece consejos prácticos para los miembros sobre cómo evitar y/o enfrentar el acoso sexual en el lugar de trabajo y entornos relacionados.

1. ENTENDIENDO EL ACOSO SEXUAL: DEFINICIONES

El acoso sexual es una conducta de carácter sexual que interfiere irrazonablemente con el trabajo de un individuo al crear un ambiente laboral ofensivo o sexualmente hostil. También ocurre cuando la sumisión o el rechazo de una persona hacia una conducta sexualmente ofensiva y no deseada se usa como base para una decisión relacionada con su empleo. El acoso sexual adopta muchas formas. Incluye agresión sexual (que también es un delito), avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, uso inapropiado de desnudos o imágenes sexuales en áreas de trabajo, envío reiterado de mensajes de texto o correos electrónicos sexualmente ofensivos y otras conductas verbales, visuales o físicas no deseadas de carácter sexual.

1.1 Acoso Sexual Quid Pro Quo

El acoso sexual quid pro quo ocurre cuando su trabajo o responsabilidades de trabajo dependen de su sumisión a solicitudes sexuales o románticas de un superior, o se le niega trabajo o se le asignan trabajos menos favorables debido a su falta de interés en participar en actividades sexuales o románticas.

1.2 Acoso Sexual en Entorno de Trabajo Hostil

Un ambiente de trabajo hostil se caracteriza por una conducta verbal, visual o física no deseada de carácter sexual que es severa o predominante y que crea un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante. Conducta dirigida a otras personas puede también generar un Entorno de Trabajo Hostil.

1.3 Represalias

Represalia en cualquiera de sus formas es también ilegal. Las represalias ocurren cuando un empleador toma una acción laboral contra alguien que presenta una queja por acoso sexual. Las represalias contra alguien que ayude a otro(a) empleado(a) a presentar una queja o que participe en una investigación sobre un comportamiento inapropiado también son ilegales. Las represalias pueden tomar muchas formas,

incluyendo despido, denegación de asignaciones de trabajo, pérdida de horas extras, ofertas de oportunidades de trabajo menos favorables o exclusión. Denuncie las represalias de la misma manera que lo haría con el acoso.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA LOS EMPLEADORES?

2.1 Los empleadores están obligados a proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso

La ley impone una obligación afirmativa a los empleadores de mantener el lugar de trabajo libre de toda forma de discriminación, incluyendo acoso sexual. La obligación del empleador incluye un requerimiento de capacitar a los supervisores en la prevención del acoso sexual.

2.2 Sitios de trabajo no tradicionales

La obligación del empleador de mantener un ambiente de trabajo libre de acoso no se limita a un sitio de trabajo tradicional, ya sea una oficina, una cabina o un set de producción. La obligación se extiende a otros lugares donde se requiera la presencia de un empleado durante la duración de su empleo. Esto podría incluir, por ejemplo, una reunión, audición, fiesta de despedida o evento para establecer vínculos.

2.3 Niños artistas

Los menores de edad son excepcionalmente vulnerables al abuso, incluido el acoso y la agresión sexual, y requieren atención y protecciones especiales. Existen reglas específicas en nuestros acuerdos de negociación colectiva que rigen el empleo de menores, así como las leyes federales y estatales diseñadas para protegerlos. Los empleadores deben cumplir estrictamente con estas reglas y trabajar con los maestros en el set, los padres y el sindicato para garantizar que todo actor menor de edad esté protegido.

2.4 Empleados de proveedores y terceros

La obligación del empleador no se limita a controlar el comportamiento de sus empleados directos. El empleador tiene la obligación de enfrentar el comportamiento acosador de los proveedores de servicios y otras compañías afiliadas.

2.5 Mecanismo de denuncia

El empleador debe mantener un mecanismo a través del cual los empleados puedan denunciar los casos de acoso sexual y comunicar dicho mecanismo a sus empleados. Con frecuencia, esta información se puede encontrar en hojas de llamados y, para empleados permanentes como locutores, manuales para empleados o manuales de políticas.

En la industria del entretenimiento, donde el “empleador” puede ser una empresa productora efímera que deja de existir después de que se completa un proyecto, puede resultar menos obvio a quién contactar. Esta dificultad es una de las razones por las que SAG-AFTRA trabajará con la industria para defender y ayudar a desarrollar un mecanismo de denuncia para toda la industria. Mientras tanto, los empleados deben comunicarse con el sindicato si tienen preguntas o inquietudes sobre el mecanismo de denuncia del empleador.

2.6 No represalias

El empleador no puede tomar represalias contra el empleado por informar casos de acoso sexual. Los empleadores deben esforzarse por proteger la confidencialidad de un miembro que denuncie acoso sexual en la mayor medida posible y garantizar que el miembro no sea sujeto a otras represalias o acoso ilegales.

2.7 Cumplimiento del contrato

Los diversos acuerdos de negociación colectiva de SAG-AFTRA contienen disposiciones que prohíben el acoso sexual y la discriminación sexual. Como mejor práctica, los empleadores deben comunicarse proactivamente con SAG-AFTRA en caso de posibles casos de acoso sexual para que SAG-AFTRA pueda trabajar de conjunto con el empleador para garantizar el cumplimiento del contrato. Como nuestros miembros trabajan en una variedad de contextos (entretenimiento, noticias, música, etc.), los empleadores deben analizar esta obligación caso por caso.

3. ¿QUÉ SUCEDE CUANDO UN EMPLEADOR NO GARANTIZA UN ENTORNO LIBRE DE ACOSO?

Los empleadores que no mantengan el lugar de trabajo libre de acoso enfrentan responsabilidad legal en los tribunales, las agencias estatales o locales y/o también se pueden encontrar en violación de los términos de nuestro acuerdo de negociación colectiva. El sindicato perseguirá enérgicamente las violaciones contractuales en esta área, lo que incluye, cuando corresponda, ordenar a los miembros que no se presenten a trabajar si no pueden trabajar de manera segura. Si cree que su empleador no ha cumplido con esta obligación, puede comunicarse con el sindicato o consultar a su propio abogado. El sindicato también puede referirle a recursos adicionales.

4. ¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA LOS MIEMBROS DE SAG-AFTRA?

4.1 Prohibición del acoso

Al actuar en calidad de productor o supervisor, los miembros están sujetos a las mismas leyes y normas que cualquier empleador. Más allá de esto, todos compartimos la expectativa de que nuestros miembros, y todos los profesionales, se abstendrán de involucrarse en conductas de acoso y apoyarán en la eliminación de esta epidemia del lugar de trabajo.

4.2 Consecuencias del acoso por parte de los miembros

Los empleadores son responsables de evitar conductas de acoso sexual por parte de cualquiera de sus empleados, incluidos aquellos que son nuestros miembros. SAG-AFTRA perseguirá a los empleadores por no evitar conductas de acoso por parte de sus empleados que son nuestros miembros con la misma fuerza que por no evitar conductas de acoso por parte de cualquier otro empleado.

Conductas de acoso sexual también puede constituir una base para disciplinar a los miembros.

Es importante destacar que, como sindicato, es nuestro deber ayudar a garantizar que nuestros miembros, incluidos los que puedan ser acusados de acoso, reciban un trato justo y el procesamiento debido por parte de su empleador. Los miembros acusados de acoso sexual pueden tener derecho a representación sindical si su empleador persigue un proceso disciplinario.

4.3 Denuncias de acoso sexual

Se anima a los miembros a informar al sindicato sobre casos de acoso sexual. Para obtener más información sobre cómo reportar y documentar estos casos, visite Safe Place de SAG-AFTRA o comuníquese con el Departamento de Equidad e Inclusión de SAG-AFTRA.

Safe Place

Los miembros pueden informar, archivar y documentar incidentes de acoso sexual a través de SAG-AFTRA Safe Place visitando www.sagaftrasafeplace.org.

Esta herramienta permitirá que cualquier persona que trabaje bajo un contrato SAG-AFTRA, o espectadores, documenten y reporten de manera segura y discreta un incidente de acoso sexual que haya experimentado o presenciado personalmente. Los usuarios pueden optar por documentar el incidente de forma anónima, si lo prefieren.

Puede comunicarse con el Departamento de Equidad e Inclusión de SAG-AFTRA al (323) 549-6644 o al (212) 827-1542. Si se trata de una emergencia, comuníquese con el (844) SAFER-SET (844-723-3773).

Tenga en cuenta que el sindicato no sustituye a las fuerzas policiales. Por lo tanto, le recomendamos encarecidamente que primero se ponga en contacto con las autoridades locales si necesita una acción de emergencia debido a una amenaza inmediata.

4.4 Interviniendo/Presenciando acoso – PARAR. APOYAR. DENUNCIAR.

Ya sea durante el trabajo o en actividades relacionadas con el trabajo, es responsabilidad colectiva de nuestros miembros actuar como espectadores activos y compañeros solidarios cuando somos testigos o nos enteramos de actos de acoso sexual o represalias. Para poner fin a la cultura generalizada de inacción y silencio, no podemos mirar para otro lado. Debemos intervenir para PARAR la conducta cuando podamos, APOYAR a quienes cuentan su historia y DENUNCIAR la conducta.

Se anima a los miembros a que informen al sindicato de casos de acoso sexual. Para obtener más información sobre reportes y documentación en estos casos, visite Safe Place de SAG-AFTRA o comuníquese con el Departamento de Equidad e Inclusión de SAG-AFTRA.

Safe Place

Los miembros pueden informar, archivar y documentar incidentes de acoso sexual a través de SAG-AFTRA Safe Place visitando www.sagaftrasafeplace.org.

Esta herramienta permitirá que cualquier persona que trabaje bajo un contrato SAG-AFTRA, o espectadores, documenten y reporten de manera segura y discreta un incidente de acoso sexual que haya experimentado o presenciado personalmente. Los usuarios pueden optar por documentar el incidente de forma anónima, si lo prefieren.

Puede comunicarse con el Departamento de Equidad e Inclusión de SAG-AFTRA al (323) 549-6644 o al (212) 827-1542. Si se trata de una emergencia, comuníquese con el (844) SAFER-SET (844-723-3773).

ESTATUTOS DE LIMITACIONES Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Plazos para la presentación de denuncias de acoso en el lugar de trabajo + Discriminación

Tenga en cuenta los múltiples plazos para presentar quejas por discriminación/acoso ante las agencias y tribunales federales y estatales. Le recomendamos que consulte con un abogado privado para analizar otras opciones. Las agencias estatales tienen plazos para presentar quejas que pueden variar de 180 días a un año, y la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO) tiene un plazo de 180 días que puede extenderse a 300 días si una agencia estatal o local aplica una ley que prohíba la discriminación en el empleo sobre la misma base.

Sitio web principal del Departamento de Empleo Justo y Vivienda del Estado de California:

<http://www.dfeh.ca.gov/>

Para presentar una queja: <https://www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/>

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

www.nyc.gov/html/cchr/home.html

Número de contacto en Manhattan: (212) 306-5070

Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo

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

(800) 669-4000 / info@eeoc.gov

Estatuto de limitaciones para el asalto sexual

<https://www.rainn.org/state-state-guide-statutes-limitations>

SAG-AFTRA

Para que SAG-AFTRA entienda lo que sucedió y/o lo que está sucediendo, haga un reporte a través de SAG-AFTRA Safe Place visitando www.sagaftrasafeplace.org.

Si elige hacer un reporte, usted y el personal de Equidad e Inclusión pueden luego revisar los detalles de su reclamo para determinar si SAG-AFTRA debe o no presentar una queja en su nombre. Si se determina que presentar una queja es el curso de acción más apropiado, SAG-AFTRA enviará al productor una queja formal junto con una copia de nuestra política con respecto a la discriminación y el acoso. La queja requerirá que la compañía investigue el reclamo y tome medidas inmediatas para remediar cualquier conducta inapropiada. Una vez completada su investigación, se requiere que el productor proporcione a SAG-AFTRA una respuesta sobre los resultados de su investigación y cualquier acción tomada para remediar la conducta inapropiada (por ejemplo, suspensión u otra forma de disciplina contra la persona que participó en dicha conducta). Luego de esto le proporcionaremos un aviso formal de los resultados y hallazgos de la investigación y discutiremos con usted las medidas tomadas, si corresponde.

Tenga en cuenta que las quejas de miembro a miembro son manejadas por el departamento legal de SAG-AFTRA. Para presentar una queja contra un compañero miembro de SAG-AFTRA, comuníquese con Nicole Nakagawa al (323) 549-6641 o nicole.nakagawa@sagaftra.org.

Quejas sobre representantes profesionales (agentes y managers) deben dirigirse primero al Departamento de Representantes Profesionales de SAG-AFTRA. Para obtener más información, contáctelos al (323) 549-6745 o en agency@sagaftra.org.

APLICACIÓN DE LA LEY

Departamento de Policía de Los Ángeles

http://www.lapdonline.org/detective_bureau/content_basic_view/6262 (desplácese hacia abajo a la Sección de Asalto Especial)

Oficial al mando: (213) 486-6850 / Sección de Asalto Especial: (213) 486-6910

Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York

Conmutador de NYPD: (646) 610-5000 / Detective DiGuadio, Unidad de Víctimas Especiales: (646) 391-8996

<http://www1.nyc.gov/site/nypd/about/about-nypd/contact-us.page>

NYC Línea directa de Delitos Sexuales: (212) 335-9373

RECURSOS

Abajo encontrará recursos legales gratuitos, así como información sobre agencias relevantes:

Fondo para Actores

<http://www.actorsfund.org/services-and-programs/mental-health> (consejería)

Línea directa gratuita para miembros de la Cooperativa Federal de Crédito de SAG-AFTRA

(800) 562-2929

Fondo de Defensa Legal de TIME'S UP

<https://nwlc.org/legal-assistance/>

RAINN

<https://www.rainn.org/es>

Estas opciones legales se brindan a nuestros miembros para su conveniencia o con fines informativos solamente. SAG-AFTRA no garantiza ni se responsabiliza por el contenido de la información provista por estos recursos o por los servicios legales a los cuales los miembros puedan ser referidos.

██████████

UPDATED: 7/2/2021