

*“Acoso Sexual Parte 1:
Ambiente Hostil”*

INFORMACION DEL PROGRAMA

DEFINICION

Acoso Sexual Ambiente Hostil es:

- Conducta inapropiada, verbal, visual, o física
- De naturaleza sexual o relacionado al género
- Conducta inapropiada en el lugar de trabajo, lo cual incluye actividades patrocinadas por la compañía
- Ofensivo, intimidante, o degradante para una persona razonable
- Tan frecuente o severo que impide el buen desempeño laboral
- Conducta que no se necesita para realizar el trabajo

CONCEPTOS PRINCIPALES

- El acoso sexual se define por el impacto y no por las intenciones
- Personas a veces consienten o aceptan conducta que no es necesariamente bien recibida
- La Conducta inapropiada afecta a todos en un ambiente general ya que se ve y se escucha por todos en dicho ambiente
- Las leyes de acoso sexual aplican a todo individuo sin importar cultura o personalidad
- No importa si la mayoría se siente bien con algún tipo de conducta que sea ilegal o contra las reglas de la empresa

LA LEY

El acoso sexual es ilegal bajo el Título VII de la Acta de los Derechos Civiles de 1964 como parte de discriminación del género. El título VII también hace ilegal el acoso de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen Nacional

Otras leyes federales y estatales prohíben algunas otras formas de discriminación, incluyendo:

- Edad
- Incapacidad física o mental
- Orientación sexual
- Etnia
- Embarazo
- Estado civil
- Estado militar

EJEMPLOS

Formas comunes de Acoso Sexual Ambiente Hostil:

Verbal

- Comentarios sexuales no bien recibidos, palabras inapropiadas, bromas, insinuaciones
- Amenazar a alguien si los favores sexuales no se proporcionan
- Comentarios, burlas, o chistes groseros de orientación sexual
- Lenguaje obsceno
- Silbos, coqueteos, o tarareos ofensivos
- Comentarios acerca de la apariencia física o el cuerpo
- Observaciones orientadas sexualmente o explícitas, incluso las referencias escritas u orales acerca de conducta sexual, chismes con respecto a la vida sexual de alguien, el cuerpo, las actividades sexuales, las deficiencias, o la proeza
- Preguntas acerca de la vida sexual o experiencias de alguien
- Utilizar el puesto en la empresa para solicitar citas romanticas o sociales
- Los pedidos repetidos para citas romanticas o sociales
- Apodos degradantes

Visual

- Colgar fotos, carteles, o calendarios sugestivos o tiras humorísticas con contenido sexual en el local de la compañía
- Correos electrónicos, protectores de computadora o descargas ofensivas e inapropiadas
- Llevar mensajes sexualmente sugestivos u ofensivos en la ropa
- La escritura de cartas, comentarios, notas, o tarjetas no deseadas y obscenas

Físico

- Abrazar, besar, apretar, frotar, andar a tuestas o acariciar de una manera molestosa o forzosa
- Hacer gestos, sentarse o colocarse de una manera sexualmente sugestiva
- Dar palmadas fuertes en la espalda u otras partes del cuerpo, tocar hombros, rodillas, etc.
- Invadir “el espacio personal” de alguien
- Masajes del cuello, hombros, etc.
- Tocar en una manera sexualmente sugestiva
- Mirar de reajo o fijamente, estar al acecho
- Iniciar un asalto sexual o violar

PROCEDIMIENTO DE QUEJA DE EMPLEADO

La mayoría de las compañías les dan a empleados 3 opciones para informar a la administración acerca de casos de posible acoso sexual:

- Hablar con su propio supervisor o gerente
- Hablar con cualquier supervisor o gerente de la compañía
- Ir directamente a Recursos Humanos

En la mayoría de los casos, no se necesita seguir un mando formal para entregar una queja de acoso o discriminación. Además puede entregar su queja directamente a Recursos Humanos.

Averigüe el procedimiento de quejas de su compañía y la política de acoso sexual, o pregunte a la oficina de Recursos Humanos acerca del tema.

EI DEBER LEGAL DE GERENTES Y SUPERVISORES

- Estos en posiciones de autoridad o supervisión son agentes de la corporación
- La corporación es legalmente responsable por la conducta de sus agentes
- La compañía y sus agentes tienen el deber legal obligatorio, sin ninguna excepción, de tomar acción CORRECTIVA, INMEDIATA y APROPIADA si ellos saben o debieron haber sabido que acoso PODRIA estar ocurriendo
- Los agentes tienen un deber de tomar las debidas medidas, incluso si un empleado que tiene un problema les pide que no hagan nada

Acción inmediata y apropiada recomendada por la ley y su empresa:

- NOTIFICAR a Recursos Humanos inmediatamente y documentar su acción (Recursos Humanos tiene el deber de investigar parcial y justamente, resolver y manejar las quejas de acoso sexual)
- Juntar tanta información como sea posible
- Asegurar al empleado que la información se mantendrá tan confidencial como sea posible y se le pasará a Recursos Humanos para una discreta investigación
- Si el trabajador teme represalias, asegúrele que las represalias son ilegales contra la ley y la política de la empresa, y no serán toleradas

LA OBLIGACION PERSONAL DEL GERENTE Y SUPERVISOR

Los gerentes y supervisores PUEDEN tener una responsabilidad personal, legal y financiera, por ciertas fallas, incluyendo:

- No tomar acción inmediata y apropiada cuando saben o debieron haber sabido que acoso ocurría
- Ayudar, animar, o participar en acoso sexual
- Tomar represalias ilegales contra un empleado por formular una queja

CONFIDENCIALIDAD

- Los Gerentes no pueden prometer confidencialidad absoluta a empleados
- Los Gerentes pueden prometer que mantendrán la información tan confidencial como sea posible y sólo compartida con los que necesitan saber para resolver la situación, tal como Recursos Humanos

EL LADO HUMANO

¿Recuerdas cuando “Arturo”, un gerente de EveryCo, hablo acerca de la experiencia de su sobrina y cómo eso cambió su forma de pensar? Las cosas son mucho más reales cuando se personalizan. Para decidir si tu propia conducta quizás sea inapropiada, ofensiva o degradante, hazte las siguientes preguntas:

- ¿Me sentiría cómodo escuchando este tipo de lenguaje en una junta del trabajo, o en las noticias?
- ¿Haría yo esto en frente de mi familia?
- ¿Me sentiría bien si un ser querido esta siendo acosado en su trabajo?
- ¿Mi comportamiento hace sentirse incómodo a otros?
- ¿Parece que otros quieren que pare o que cambie mi conducta?
- ¿Tiene la otra persona el mismo poder o autoridad que tengo yo? ¿Es la intimidación un factor?
- ¿Podría una persona razonable del otro género pensar que mi comportamiento es ofensivo?
- ¿Mi comportamiento podría crear un riesgo para la compañía? ¿Para mis colegas? ¿Para mi familia? ¿Para mi mismo?