

ServSafe Workplace

Guía de discusión sobre el acoso sexual



Tabla de materias

- 01** | Introducción
- 01** | Cómo usar las actividades
- 02** | Plan de entrenamiento
- 03** | Definición del acoso sexual
- 04** | Las dos formas que adopta el acoso sexual
- 05** | La intención vs. el impacto
- 06** | El impacto del acoso sexual
- 07** | Cómo reconocer la conducta inapropiada
- 08** | Los derechos del empleado
- 09** | Cómo reportar el acoso
- 10** | Intervención de los testigos

Introducción

Crear y mantener una cultura libre de acoso en el lugar de trabajo toma tiempo, además del compromiso de los líderes de la organización. Para lograr el éxito con este cometido, el entrenamiento para la prevención del acoso debe ir más allá del proceso de solo “marcar la casilla”. El entrenamiento continuo y consistente, y tener pláticas con los empleados, son componentes críticos de la estrategia integral de la compañía para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Como gerente, usted juega un papel de suma importancia en los esfuerzos de entrenamiento de la compañía. Las actividades en esta guía han sido diseñadas para ayudarle a que el entrenamiento para la prevención del acoso sexual se mantenga actualizado y relevante para sus empleados, esto se logra creando conexiones emocionales entre los empleados y el contenido.

Cada una de las actividades trata un tema relacionado con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Las actividades están diseñadas para permitirle ofrecer un entrenamiento de repaso que se puede completar en 10-20 minutos durante un turno regular, una reunión individual o de personal programada, o según lo permita el horario. Las actividades deben servir como repastos breves para reforzar los conocimientos que ya tienen sus empleados, y no como su única fuente de entrenamiento.

Como parte de un programa integral de entrenamiento para prevenir el acoso, estas actividades pueden ayudar a forjar una cultura de respeto y transparencia en su organización.

Cómo usar las actividades

Al usar las actividades, es posible que desee establecer un horario para enfocarse en un tema por semana o alternar entre los temas que se relacionan entre sí.

Si cuenta con 10 minutos:

- Presente los objetivos y los puntos de aprendizaje del tema.
- Deje tiempo para preguntas.
- Muestre o distribuya cualquier información o documentación relevante.

Si cuenta con 20 minutos:

- Presente los objetivos y los puntos de aprendizaje del tema.
- Presente las preguntas de discusión y deje tiempo para la conversación en grupo.
- Deje tiempo para preguntas.
- Muestre o distribuya cualquier información o documentación relevante.

Plan de entrenamiento

Antes de la junta:

- Prepárese para dirigir cada una de las actividades examinando cuidadosamente los puntos de aprendizaje y las preguntas de discusión que se incluyen con cada una de ellas.
- Prepare cualquier material que va a distribuir, tal como copias de su política de acoso sexual en el lugar de trabajo o consejos sobre cómo reportar el acoso para que los empleados los revisen durante y después de la sesión.
- Tómese un tiempo para anotar cualquier información adicional que desee cubrir utilizando el espacio proporcionado.

Durante la junta:

- Presente los puntos de aprendizaje para ayudar a reforzar el conocimiento de los empleados. Tal vez también desee comunicar información adicional o específica de la empresa con relación al tema.
- Haga preguntas de discusión para generar una conversación en grupo. Asegúrese de animar a todos los empleados a que expresen lo que piensan sobre el tema.
- Escuche con atención lo que se dice y muestre respeto por las ideas y opiniones expresadas.
- Anime a todos los empleados a comportarse con respeto y educación durante la discusión en grupo.
- Distribuya los documentos pertinentes para que los empleados los revisen o los lleven ellos después de la junta.
- Deje tiempo para preguntas antes de terminar la junta.

Después de la junta:

- Anime a los empleados a que no se queden callados ante un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo o que reporten el comportamiento a su gerente o al representante designado de la compañía.
- Modele la inclusión y el respeto en todas las interacciones con los empleados y refuerce estos conceptos en las interacciones que observe.
- Pídale a los empleados su compromiso para cambiar la cultura en su lugar de trabajo a un ambiente libre de acoso y seguro para todos.

Definición del acoso sexual

Objetivo

Definir qué es el acoso sexual y qué no lo es.

Puntos de aprendizaje

El acoso sexual es una conducta no deseada que se basa en el sexo, incluido el embarazo, la identidad de género, o la orientación sexual de una persona.

Esta conducta no deseada puede adoptar muchas formas.

1. Física: lo que sería tocar de alguna manera, como manosear, masajear, besar o rozar a alguien intencionalmente.
2. Verbal: con palabras expresadas oralmente, como solicitar relaciones sexuales, hablar o bromear sobre temas sexuales, dirigirse a las personas usando insultos sexuales o contar chismes sobre la vida sexual de otra persona.
3. No verbal: al utilizar el cuerpo u objetos para comunicarse sin palabras expresadas oralmente o sin tocar. Esto incluye aspectos como ponerse en el camino de alguien, usar gestos obscenos, dirigir miradas obscenas, exponer las partes privadas y mostrar fotos sexuales.
4. Comunicación electrónica: como mensajes de texto, correos electrónicos y publicaciones en redes sociales.

Preguntas de discusión

Hay muchos conceptos erróneos sobre el acoso sexual. Veamos lo que piensan sobre algunos de los siguientes temas.

1. ¿Son las mujeres las únicas personas que son acosadas y los hombres las únicas personas que acosan?
En realidad, cualquier persona, independientemente de si es hombre o mujer, puede ser víctima de acoso o ser el acosador. Las mujeres pueden acosar sexualmente a los hombres, y cualquier persona puede acosar a otra del mismo sexo.
2. ¿Ocurre acoso sexual solo cuando un jefe quiere algo sexual de un empleado?
El acoso sexual puede provenir de cualquier persona en el lugar de trabajo, incluidos compañeros de trabajo, clientes o proveedores.
3. ¿El acoso sexual requiere siempre del contacto físico de algún tipo?
No, el acoso sexual puede implicar algo más que tocar, incluyendo componentes verbales y no verbales.
4. Si algo se dijo con la intención de ser un cumplido o una broma, ¿puede seguir siendo acoso sexual?
Aunque la persona podría no haber tenido la intención de acosar a alguien, la conducta todavía podría ser ofensiva para otros. No importa si la intención no era ofender.
5. ¿El acoso sexual desaparecerá si se ignora?
Desafortunadamente, ignorar el acoso no hace que desaparezca. A veces puede empeorar el problema.

Puntos clave

Muestre o distribuya la política de acoso sexual de su empresa, prestando especial atención a la definición de acoso sexual y responda cualquier pregunta que los empleados puedan tener al respecto.

Las dos formas que adopta el acoso sexual

Objetivo

Comprender y poder definir la diferencia entre las dos formas de acoso sexual.

Puntos de aprendizaje

Existen dos tipos de acoso sexual reconocidos por la ley federal, quid pro quo y ambiente hostil de trabajo.

1. Quid pro quo:

- Significa “algo a cambio de algo.”
- Quid pro quo se refiere a situaciones en las cuales las decisiones de empleo, como contratación, despidos, aumentos y programación de horarios, se toman dependiendo si el empleado está dispuesto a hacer favores sexuales.
- Ocurre usualmente entre un jefe y un empleado, pero también puede ocurrir entre un gerente encargado de contratación y personas que buscan empleo, o entre proveedores o clientes y empleados.
- *Ejemplos: un gerente amenaza con despedir a una empleada si ella no se acuesta con él; una gerente promete ascender a un empleado si él sale con ella.*

2. Ambiente hostil:

- Un lugar dónde el ambiente de trabajo del empleado se vuelve intimidante, hostil u ofensivo debido a la conducta sexual no deseada.
- La conducta ofensiva interfiere con el desempeño en el trabajo del empleado.
- *Ejemplos: hacer comentarios o chistes sexuales ofensivos, hablar sobre sexo, exhibir materiales que son de naturaleza sexual, intimidar a alguien en base a su género u orientación sexual.*

Preguntas de discusión

1. ¿Puede un solo incidente crear un ambiente hostil, o la conducta ofensiva debe ser repetitiva?
Si el incidente es lo suficientemente grave, un solo incidente puede crear un ambiente hostil.
2. ¿Cuáles son algunos comportamientos que pueden contribuir a un ambiente hostil?
Dibujos animados o imágenes sexuales, chistes rojos, insultos sexuales, mensajes de texto o correos electrónicos que contengan insinuaciones sexuales, tocar repetidamente a otra persona sin su consentimiento, mirar lascivamente a alguien.
3. Si un supervisor asigna a un empleado a un turno que no le gusta, ¿podría ser esto acoso sexual quid pro quo?
Lo más probable es que no, porque no se basa en el sexo del empleado. El acoso quid pro quo generalmente implica una amenaza por negarse a un avance sexual.
4. Si un cliente dice que no dejará propina a menos que obtenga el número de teléfono de un empleado, ¿podría ser esto acoso sexual quid pro quo?
Sí, el cliente está en una posición de autoridad sobre el empleado y está pidiendo un favor sexual como condición de empleo.

Puntos clave

Muestre o distribuya la política de acoso sexual de su empresa. Responda cualquier pregunta que los empleados puedan tener al respecto.

La intención vs. el impacto

Objetivo

Comprender que existe una diferencia entre la intención de la conducta y la forma en que es percibida.

Puntos de aprendizaje

¿Alguna vez han escuchado la expresión “Nos juzgamos a nosotros mismos por nuestras intenciones, pero juzgamos a los demás por sus acciones”? Las buenas intenciones no compensan el impacto negativo que nuestras acciones tienen en otra persona.

¿Quién decide si la conducta es acoso sexual?

- La persona que recibe la conducta o comportamiento es la que decide si esa conducta no es deseada o es ofensiva, no la persona que inició la conducta.
- Los supervisores, profesionales de recursos humanos y asesores legales deben favorecer el impacto sobre la intención al evaluar un posible caso de acoso sexual.
- Decir cosas como “no quise hacerle daño a nadie”, “esa no era mi intención”, “no soy sexista” y “no soy homofóbico”, no justifica las acciones de una persona y el impacto de esas acciones en las personas a su alrededor.
- Debe pensar en la forma en que se percibirá su comportamiento, no en si se tiene la intención de ofender con la conducta.

Preguntas de discusión

1. ¿Alguna vez han herido sus sentimientos los comentarios involuntarios de alguien (amigo, pariente, maestro, jefe)? ¿Se sintieron mejor al saber que no era su intención ofenderles?
Pida a algunos voluntarios que compartan sus experiencias.
2. ¿Alguna vez han herido ustedes involuntariamente los sentimientos de alguien o han hecho sentir incómodo a alguien con algún comentario que dijeron sin pensar? ¿Cómo se sintieron? ¿Qué hicieron al respecto?
Pida a algunos voluntarios que compartan sus experiencias. Guíe la discusión a la idea de que pueden disculparse por sus acciones, pero el daño ya se ha hecho. Es recomendable pensar detenidamente en lo que se dice y se hace antes de hacerlo para minimizar el riesgo de una ofensa grave.
3. ¿La conducta tiene que estar dirigida a ustedes para que sea acoso sexual?
No, si un testigo observa algo ofensivo que no estaba destinado a él o ella, puede haber ocurrido acoso sexual indirecto. Esto podría incluir escuchar un chiste grosero, ver un correo electrónico o texto de naturaleza sexual, o encontrar imágenes sexualmente explícitas. También puede tratarse de una persona que presencie a otra persona siendo acosada sexualmente.

Puntos clave

Reite a los empleados a que sean más conscientes de sus acciones y comportamientos en el lugar de trabajo. Pídales que consideren cómo se puede percibir una acción o comportamiento antes de actuar.

El impacto del acoso sexual

Objetivo

Aprenda cómo el acoso sexual afecta a las víctimas, a las empresas y a los acosadores.

Puntos de aprendizaje

El acoso sexual en el lugar de trabajo tiene consecuencias de largo alcance para todos los involucrados.

Las personas que han sido acosadas o que son testigos del acoso pueden enfrentar:

- Estrés injustificado
- Problemas de salud física y emocional
- Costos financieros (por atención médica, faltar al trabajo, cambios de horario para evitar una mala situación, o incluso renunciar al trabajo)

Las personas que acosan a otras se podrían enfrentar a:

- Ser disciplinados o despedidos
- Demandas y tener que pagar honorarios legales
- Perder oportunidades de trabajo

Las empresas donde ocurre el acoso se podrían enfrentar a:

- Baja moral de los empleados y alta rotación de personal
- Publicidad negativa
- Costos legales

Trabajar juntos para crear una cultura libre de acoso en nuestra empresa puede ayudar a asegurar que estas cosas no sucedan aquí.

Preguntas de discusión

1. ¿Cuáles son algunas maneras en que su equipo o departamento podría verse afectado si el acoso sexual ocurre en su lugar de trabajo?
Las interacciones serán incómodas, la gente podría no querer trabajar unos con otros, los empleados podrían tomar partido en la disputa, será más difícil conseguir que se haga el trabajo porque se perderá la confianza y la colaboración.
2. ¿Cómo reaccionarían los clientes al saber que ocurrió acoso sexual en su empresa?
Los clientes podrían perder la confianza en la empresa o en la marca y optar por no frecuentar su establecimiento. La mala publicidad le costará dinero a la empresa, y tal vez se tengan que cortar las horas o los puestos.
3. ¿Puede un empleado que acosa sexualmente a alguien enfrentar cargos criminales?
Sí, si el acoso implica asalto u otro crimen. Esto podría significar tiempo de cárcel o libertad condicional para el individuo.

Puntos clave

Reite a los empleados a que piensen en los costos del acoso sexual que no son fácilmente aparentes. A menudo el acoso no se reporta debido a la vergüenza o el miedo. Pero incluso los casos de acoso que no son reportados pueden causar daños duraderos a los individuos y a las empresas.

Cómo reconocer la conducta inapropiada

Objetivo

Definir las conductas apropiadas e inapropiadas en el lugar de trabajo.

Puntos de aprendizaje

Para ayudarle a determinar si un comportamiento es aceptable en el lugar de trabajo o puede ser considerado acoso sexual, piense en el comportamiento usando un semáforo como guía.

Luz roja: inapropiado y debe parar inmediatamente. Y hasta puede ser ilegal.

Ejemplos: Pedir favores sexuales a cambio de beneficios relacionados con el trabajo; tocar a alguien sin su consentimiento.

Luz amarilla: más riesgoso y podría ofender a alguien. Podría contribuir a un ambiente hostil.

Ejemplos: Decir chistes sexuales o mostrar fotos sexuales; comentar sobre el cuerpo de alguien; pedirle a alguien que se vista más sexy; hacer comentarios sobre la orientación sexual o la identidad de género de alguien.

Luz verde: no es probable que se malinterprete y para la mayoría de la gente no sería indeseado.

Ejemplos: Sonreírle a alguien; decirle a alguien un cumplido ocasional; darle a un empleado retroalimentación sobre su desempeño; darle tutoría a otro empleado.

Preguntas de discusión

1. ¿Qué sucede si la conducta inapropiada proviene de un cliente y su propina depende de ello?
¿Debería ignorarlo?
Ustedes tienen el derecho de trabajar en un ambiente libre de acoso, y eso incluye el acoso por parte de los clientes y de otros terceros. Si un cliente se comporta de manera inapropiada, deben reportar el comportamiento a su supervisor.
2. ¿La persona acosada tiene que decirle al acosador que se detenga?
No, no es necesario. Si la persona se siente cómoda diciéndole a alguien que se pare la conducta, puede hacerlo. En cualquier caso, debe reportar el acoso a su empleador de inmediato.
3. Imagínen esta situación: uno de sus compañeros de trabajo es muy coqueto y a menudo hace comentarios sugestivos sexuales a otros empleados. Todo el mundo piensa que está jugando e incluso parecen disfrutar de la atención. Ustedes, sin embargo, piensan que la conducta del compañero de trabajo es ofensiva. Ya que nadie más tiene un problema con él, ¿podría de todos modos tratarse esto de acoso?
Sí, esta situación podría tratarse de acoso sexual. Una persona razonable probablemente encontraría ofensivo el comportamiento de este empleado. Los otros empleados tal vez le sigan el juego porque es más fácil hacerlo que decir algo.

Puntos clave

Recuérdelo a los empleados que “el comportamiento en el lugar de trabajo” va más allá de los límites del edificio físico. Cualquier cosa que ocurra en eventos fuera de la empresa, incluyendo un entrenamiento o fiestas patrocinadas por la empresa, también se puede calificar como acoso sexual en el lugar de trabajo. La comunicación electrónica, como los mensajes de correo electrónico y en los medios sociales, también puede recaer en la categoría de lugar de trabajo dependiendo de si la comunicación se publicó durante las horas de trabajo.

Los derechos del empleado

Objetivo

Entender su derecho como empleado a reportar la conducta inapropiada sin ser víctima de represalias.

Puntos de aprendizaje

Como empleado, usted tiene ciertos derechos legales cuando reporta el acoso. Usted está protegido por las leyes federales de discriminación cuando usted:

- Se queja o expresa su intención de quejarse de la conducta acosadora
- Resiste los avances sexuales o interviene para proteger a otros de tal conducta
- Participa en una investigación sobre la conducta acosadora

Las represalias por parte de un gerente o un empleador podrían presentarse como:

- Reprimendas, amenazas o abuso verbal o físico
- Evaluaciones de desempeño con calificaciones más bajas a las que deberían de ser
- Hacer que el ambiente laboral de la persona sea más difícil/desagradable
- Recortar las horas o hacer cambios en el horario de trabajo para que haya conflicto con las responsabilidades familiares de la persona

Denunciar el acoso o participar en una investigación sobre la conducta acosadora no protege a los empleados contra todos los castigos o el despido. Los empleadores podrían todavía disciplinar o despedir a empleados si las razones por el castigo o el despido no están relacionados con la queja de acoso.

Preguntas de discusión

1. ¿Por qué creen que los empleados pueden dudar en reportar la conducta sexual inapropiada?
Podrían estar preocupados de que el acosador pueden hacer sus vidas más difíciles; que los compañeros de trabajo los hagan a un lado o los traten mal; que algún supervisor ignore su queja o los castigará de alguna manera por haberla presentado; que perderán dinero (en propinas o que los cambien a turnos malos) o que perderán su trabajo; que todos se enterarán y serán ridiculizados.
2. Imaginen esta situación: se quejan con HR de que su supervisor está creando un ambiente hostil al contar chistes sexuales y permitir que otros empleados hagan lo mismo. De repente, su supervisor comienza a actuar más profesionalmente hacia usted y no es amistoso como antes. ¿Se podría ver esto como represalias?
No, sólo los cambios que afectan negativamente a su empleo se consideran represalias. En esta situación, el supervisor puede estar intentando corregir el comportamiento inapropiado.
3. Imaginen la misma situación anterior, excepto que esta vez después de que se quejan con HR, reciben una revisión de desempeño deficiente de su supervisor. ¿Podría considerarse esto como represalias?
Posiblemente. Usted tiene el derecho de hablar con el supervisor o con HR para averiguar las razones de la revisión de desempeño deficiente y para hacer preguntas específicas. El supervisor debe justificar cualquier calificación del desempeño con documentación.

Puntos clave

Muestre o distribuya la política sobre represalias de su empresa. Responda cualquier pregunta que los empleados puedan tener al respecto.

Cómo reportar el acoso

Objetivo

Conozca las opciones para denunciar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Puntos de aprendizaje

Si experimenta o es testigo de acoso sexual, hay varias cosas que puede hacer.

- Llame al 911 si alguien está en peligro inmediato.
- Documente lo que pasó:
 - Fecha
 - Hora
 - Individuos involucrados, incluyendo testigos (si los hay)
 - Pruebas como correos electrónicos, mensajes de texto, fotos, correos de voz, etc.
- Siga los procedimientos de la compañía para reportar el incidente.
**Hable sobre las opciones para reportar el acoso listadas en la política de su compañía.*
- La información se mantendrá tan confidencial como sea posible y solo se compartirá con aquellas personas que necesitan saber, como recursos humanos o los representantes legales.
- Se harán esfuerzos razonables para mantener a la persona que denuncia el acoso y al presunto acosador separados mientras se investiga la queja.

Preguntas de discusión

1. ¿Qué deben hacer si no se sienten cómodos al reportar el acoso sexual a su supervisor?
*Pueden decirle a otro gerente, al jefe de su supervisor o a recursos humanos. *Incluya cualquier otra opción que ofrezca su compañía, como una línea de información confidencial o algo similar.*
2. ¿Qué sucede si le cuentan a un compañero de trabajo sobre el acoso que han experimentado?
¿Está él/ella obligado a reportar el acoso?
No existe una ley federal que requiera que las víctimas, confidentes o testigos denuncien casos de acoso. Sin embargo, los gerentes están obligados a denunciar el acoso una vez que tengan conocimiento de ello, y el empleador debe tomar medidas para poner fin al acoso de inmediato.
3. ¿Cómo pueden apoyar a alguien que está experimentando acoso sexual en el lugar de trabajo?
Las personas que experimentan acoso sexual a menudo se sienten aisladas y avergonzadas. Si son testigos de chistes groseros o comportamientos inapropiados, pueden intervenir en nombre de la persona. Decirles a los compañeros de trabajo que "ya basta" o que su comentario los hizo sentir incómodos puede ayudar a evitar que el comportamiento empeore.

Puntos clave

Muestre o distribuya la política de su empresa para denunciar el acoso. Responda cualquier pregunta que los empleados puedan tener al respecto.

Intervención de los testigos

Objetivo

Comprender cómo intervenir si se encuentra con un caso de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Puntos de aprendizaje

Reportar el acoso sexual siempre es una mejor opción que no hacerlo. Pero la intervención temprana puede ayudar a evitar que el acoso sexual empeore hasta convertirse en un problema aún mayor. Los testigos, en particular los hombres, pueden cambiar la cultura en torno al acoso sexual al no quedarse callados cuando ven alguna conducta inapropiada en el lugar de trabajo.

- **No quedarse callado:** si se siente cómodos hablando, dígame al acosador que lo que está diciendo o haciendo no está bien. Esto puede ser un comentario sencillo, como “No es gracioso” o “Por favor, no hables sobre sexo en el trabajo. Haces que la gente se sienta incómoda”.
- **Cree una distracción:** si una conversación le hace sentir incómodo a usted o a otras personas, puede cambiar el tema. Si ve a alguien en una situación desagradable, cree una distracción que le permita a la persona alejarse del acosador. Puede hacer esto entrando al cuarto, dejando caer algo o simplemente haciendo contacto visual para que el acosador sepa que lo ha visto.
- **Obtenga ayuda:** pídale a un compañero de trabajo que lo ayude a expresar sus inquietudes. Por ejemplo, si menciona un comportamiento inapropiado, es útil que un compañero de trabajo apoye su mensaje diciendo “Estoy de acuerdo” o “Yo también”. También puede pedirle a un gerente o a un representante de recursos humanos que intervenga en su nombre.
- **Hacer seguimiento:** si no es posible una intervención o confrontación inmediata, puede enviar un correo electrónico o hablar con la persona acosada y preguntarle si se encuentra bien o si necesita ayuda. Incluso si dice que no necesita ayuda en ese momento, sabrá que tiene un aliado si decide reportar el incidente más adelante. También puede hablar o enviar un mensaje escrito al acosador después del incidente, haciéndole saber de una manera menos conflictiva que lo que hizo fue inapropiado.

Preguntas de discusión

1. ¿Qué sucede si saben que intervenir es lo correcto, pero todavía les resulta difícil hacerlo?
Muchas personas piensan de esa manera. Es posible que no estén seguros de lo que se debe decir o que no quieran hacer una escena. Incluso pueden pensar que alguien más intervendrá. Pero es importante darse cuenta de que sus acciones pueden tener un gran impacto, no solo en las personas involucradas en una situación particular, sino también en su cultura laboral.
2. ¿Cómo saben cuándo intervenir?
Puede ser difícil decidir cuándo intervenir. Confíen en sus instintos, y si algo no parece estar bien, no se queden callados.
3. ¿Cómo pueden apoyar a alguien que ha sido acosado sexualmente?
Mantengan la calma; escuchen atentamente sin juzgar; y no culpen a la víctima. Dejen que la persona tome decisiones sobre los pasos a seguir. No pueden obligar a alguien a reportar el acoso, pero pueden ofrecer su apoyo si así lo desean.

Puntos clave

Reite a los empleados a ser parte de la solución para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. A través de una intervención segura y responsable, podemos ayudar a crear un ambiente laboral respetuoso para todos.