

Sexual Harassment Understanding Unwelcome and Unwanted Behavior – Spanish



¿QUE ESTÁ EN RIESGO?

No es raro escuchar a los empleados decir cosas como esta: “Ni siquiera podemos hacer un cumplido sin que nos acusen de acoso sexual”. O, “Sólo estaba bromeando, ella es demasiado sensible. No hay forma de que eso fuera acoso”. Sin duda tiene varias otras frases que podría añadir a la lista.

Pero no es tan difícil entender lo que es y lo que no se considera acoso sexual cuando se mira en términos de un comportamiento que no es bienvenido ni deseado.

LO QUE USTED DEBE SABER

Los supervisores y empleados deben tener un claro entendimiento de lo que podría considerarse conducta no bienvenida y ni deseada. Aquí hay algunos ejemplos de comportamientos no bienvenidos y ni deseados.

1. Compartir imágenes o videos sexualmente inapropiados, como pornografía, con compañeros de trabajo.
2. Enviar cartas, notas o correos electrónicos sugerentes.
3. Exhibir imágenes o carteles sexuales inapropiados en el lugar de trabajo.
4. Contar chistes lascivos o compartir anécdotas sexuales.
5. Hacer gestos sexuales inapropiados.
6. Mirar fijamente de una manera sexualmente sugestiva u ofensiva, o silbar.
7. Hacer comentarios sexuales sobre la apariencia, la ropa o las partes del cuerpo.
8. Tocar inapropiadamente, incluyendo pellizcar, acariciar, frotar o rozar a propósito a otra persona.
9. Hacer preguntas sexuales, como preguntas sobre la historia sexual de alguien o su orientación sexual.
10. Hacer comentarios ofensivos sobre la orientación sexual o identidad de género de alguien.
11. Tenga en cuenta que estos y otros comportamientos no tienen que ser dirigidos a una persona para ser considerados acoso.

LO QUE USTED DEBE HACER

- Entrene a los supervisores y empleados en los comportamientos mencionados anteriormente y explique cómo y por qué pueden ser considerados acoso.

- Definir y comunicar claramente los comportamientos inaceptables a través de políticas y acciones.
- Es probable que los empleados tengan diferentes puntos de vista sobre los comportamientos que consideran acoso – así que edúquelos sobre los estándares de comportamiento para que no haya dudas.
- Espere un posible retroceso y tenga un procedimiento establecido para tratar estos tipos de conductas.
- Cómo dirigirse a un empleado que ha puesto imágenes potencialmente cuestionables en su área de trabajo.
- Explique que lo siguiente no significa que la conducta fue bienvenida o deseada:
- La víctima no se quejó al acosador ni a otros sobre el comportamiento.
- La víctima tuvo una conducta grosera o lasciva fuera del lugar de trabajo en su propio tiempo.
- Se escuchó a la víctima usar palabras de maldición de vez en cuando.
- Dé un buen ejemplo y asegúrese de que sus ejecutivos y gerentes de alto nivel estén dando un buen ejemplo.
- Usted puede imaginarse, si un gerente exhibe comportamientos de acoso, sus empleados podrían tomar eso como una señal de que está bien que ellos hagan lo mismo.

CONCLUSIÓN

Compartir estas pautas con sus empleados puede ayudar mucho a comunicar lo que se considera y lo que no se considera acoso. Y al hacerlo, establecer expectativas sobre cuáles comportamientos serán tolerados – y cuáles no.