

Usted puede DETENER el acoso



Programa I: Tomando la responsabilidad

Guía de estudio y para el facilitador

Incluye folletos

**Video producido por:
Robert Rosell y Patricia McDermott-Rosell**

**Guía de estudio y para el facilitador escrita por:
Lee Ann Foltos**

**© Quality Media Resources, Inc. Todos los derechos reservados
TEL: (800) 800-5129 o (425) 455-0558
Internet: www.qmr.com Correo electrónico: info@qmr.com**

Notificación legal importante

El acoso en el lugar de trabajo representa una compleja cuestión legal. Aunque se puso especial cuidado en asegurar que la información del presente programa es exacta y precisa, tanto el programa de video **“Usted puede DETENER el acoso”** como **la Guía de estudio y para el facilitador** y sus folletos anexos no deberán considerarse como sustituto para recurrir a obtener asesoría legal.

El lector también deberá ser consciente de que las leyes relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo pueden variar de una jurisdicción a otra. Sus directores de los departamentos jurídico y de recursos humanos tienen la responsabilidad de conocer los detalles específicos de las cuestiones legales aplicables a su organización.

Si tiene alguna pregunta o interés de tipo legal en las cuestiones relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo, deberá recurrir al departamento jurídico de su organización.

Usted puede DETENER el acoso

Tomando la responsabilidad

El Programa I: *Tomando la responsabilidad* está diseñado para presentarse a todos los empleados como capacitación sobre el tema del acoso y cómo impedir que ocurra en el lugar de trabajo.

Primera opción

La Primera opción está diseñada para tener una duración aproximada de 1 1/2 horas. El facilitador hará una introducción al programa, presentará el video y luego dirigirá una discusión grupal sobre las cuestiones planteadas por el video utilizando el folleto “Preguntas a consideración”. Los folletos incluidos en la presente guía están diseñados para ayudar al facilitador a dirigir esta discusión.

I Introducción (15 minutos)

A. Preséntese ante el grupo.

Dé la bienvenida a los participantes del programa y explíqueles quién es usted y cuál será su papel como facilitador del programa.

B. Haga una recapitulación de los objetivos del programa

Utilice el folleto de objetivos de “Usted puede DETENER el acoso” para dar una introducción al programa.

La organización toma muy en serio la cuestión del acoso y considera que todos los empleados tienen el derecho a trabajar en un entorno libre de acosos.

Los empleados tienen la responsabilidad de ser conscientes del impacto que ejerce su comportamiento, y confrontar la conducta inadecuada cada vez que puedan. Si los empleados no pueden detener el acoso al experimentarlo u observarlo, deben reportar el comportamiento inadecuado a la gerencia o al departamento de recursos humanos.

Los participantes verán un video que utiliza entrevistas con abogados, psicólogos y especialistas en recursos humanos, así como escenas dramatizadas que exploran la cuestión del acoso en el lugar de trabajo. El video da una introducción a los medios que pueden utilizarse para reaccionar ante el acoso, y demuestra cómo puede detenerse el acoso.

C. Pida a los participantes que se presenten, si así lo permite el tiempo y la cantidad de participantes.

II Presente el video **Programa I: Tomando la responsabilidad** (26 minutos)

III Discusión grupal (de 35 a 45 minutos).

Luego de ver el video, pida a los participantes que se subdividan en grupos de tres a cinco personas y respondan al cuestionario del folleto “Preguntas a consideración”. Pida a cada grupo que elija un “escribano” (alguien que pase por escrito las respuestas del grupo), y un “portavoz” (alguien que reportará ante el plenario las conclusiones de su propio grupo). Asigne a los grupos diez minutos para trabajar.

Concentrándose en una pregunta por vez, pida a cada portavoz que refiera cómo reaccionó su grupo. El facilitador podría escribir los principales puntos mencionados en un pizarrón o rotafolio. Aliente al plenario para que discuta las ideas expresadas, si el tiempo lo permite.

Deberá ponerse énfasis en los siguientes puntos durante la discusión:

Primera pregunta: ¿Qué significa para usted el término “acoso en el lugar de trabajo”? Haga una lista de las distintas formas en que la gente puede experimentar acoso en el lugar de trabajo.

1. El acoso puede cobrar varias formas, que incluyen: bromas, chismes, comentarios, chistes, insinuaciones, piropos no deseados, fotografías, caricaturas y otras conductas verbales o físicas que: (1) tienen el propósito o efecto de crear un entorno de trabajo intimidante, ofensivo u hostil; (2) tienen el propósito o efecto de interferir, fuera de lo que es razonable, con el desempeño de un individuo en su trabajo, o (3) afecta de otro modo, fuera de lo que es razonable, las oportunidades de empleo de un individuo.
2. El acoso puede ser no intencional. Lo que importa es cómo lo percibe la persona acosada, y no la intención del autor o autora del acoso.
3. Un tipo de acoso, el acoso sexual, recibió mucha atención de los medios de comunicación en años recientes. *Utilice los folletos “La definición de acoso sexual” y “Criterios de la EEOC para el acoso sexual” para discutir el significado del acoso sexual.*
4. El acoso sexual es ilegal. Pero también hay otras formas de acoso que son ilegales. El acoso a una persona por su raza, religión, color, nacionalidad, edad, orientación sexual (dependiendo de la jurisdicción), estado civil o la presencia de alguna discapacidad física, mental o sensorial también es ilegal y es siempre inadecuado.

Segunda pregunta: Las personas ofendidas por alguna situación de acoso pueden ayudar a impedir esta conducta...

1. **Comunicándose directamente:** En los lugares donde los empleados sientan que puedan hacerlo sin correr riesgos, ponga énfasis en el beneficio de comunicarse directamente con la persona que acosa, diciéndole que produce incomodidad y que no siga con esta conducta. *Utilice el folleto “Dar retroalimentación respetuosa: el acrónimo DESC”, para discutir cómo puede una persona comunicar directamente que ya no desea que la conducta siga.*
2. **Ponerse en contacto con un supervisor, gerente o director de recursos humanos:** Si un empleado intenta detener el acoso pero éste persiste, o el empleado siente que necesita ayuda para detener esta conducta, deberá recurrir de inmediato a su supervisor u otro superior en quien confíe, o un gerente o director de recursos humanos.

Tercera pregunta: Si yo observo acoso en el lugar de trabajo, puedo ayudar a detener esta conducta mediante....

1. **Comunicación directa:** Aún si el empleado o empleada es sólo un observador de la situación, puede comunicar directamente al acosador que su conducta es inadecuada, que el individuo “ofendido” se siente incómodo, y que la conducta debe terminar. *Utilice el folleto “Dar retroalimentación respetuosa: El acrónimo DESC” para discutir cómo puede un observador comunicar directamente que la conducta debe terminar.*

Utilizando el “Acrónimo DESC”, el observador puede expresar cómo se siente la parte ofendida, o expresar sus propios sentimientos.

2. **Comunicación indirecta:** Un observador puede comunicar indirectamente al acosador que la conducta es inadecuada y debe terminar, haciendo declaraciones en apoyo del empleado o empleada que confronta directamente al acosador.
Discuta cómo ocurrió esto en el Segundo Escenario: “El día del esclavo” en el video. Los observadores también pueden ofrecer su comprensión y apoyo al empleado ofendido.
3. **Hablar con un supervisor, gerente o director de recursos humanos:** Si un empleado o empleada intenta terminar el acoso pero éste sigue ocurriendo, o el empleado o empleada siente que necesita ayuda para terminar el acoso, deberá hablar de inmediato con su supervisor, gerente o director de recursos humanos. Generalmente es ilegal, y es siempre inadecuado, realizar represalias o permitir que se realicen contra un empleado o empleada que reportó acoso.

Cuarta pregunta: Si un colega me dice que lo ofendí, debo...

Respuestas que podrían dar los participantes:

- Generalmente, la primera reacción es enojarse y ponerse a la defensiva.
- Intente escuchar sin interrumpir.
- No dé pretextos.
- Discúlpese.
- Pida más información e intente comprender cómo se siente la persona.
- Reconozca los sentimientos de la persona aún si no los comprende.
- Si aún no comprende, busque a un colega de confianza o supervisor para ayudarlo a comprender cómo ofendió a la persona.

Utilice el folleto “Recibir retroalimentación adecuadamente: Acrónimo EDDA” para discutir formas adecuadas para responder a la retroalimentación sin ponerse a la defensiva. Pida a un voluntario que redacte la respuesta de un “acosador” a uno de los escenarios presentados en el video, como el escenario “El día del esclavo”, partiendo de la suposición de que la persona ofendida dio retroalimentación al acosador de que se sentía ofendida.

Quinta pregunta: La política de mi organización hacia el acoso es...

Reparta entre los participantes la política de la organización hacia el acoso, y haga que la lean y discutan. Ponga énfasis en el hecho de que no puede haber represalias contra ningún empleado por presentarr una queja por acoso.

IV. Conclusión del Programa (5 minutos)

Distribuya el folleto “Lo que usted necesita saber sobre el acoso en el lugar de trabajo”. Repase el folleto, poniendo énfasis en que:

- Todo empleado merece estar en un entorno de trabajo libre de acoso.
- Si un empleado o empleada siente que se le acosa, u observa acoso, el empleado debe pedir al acosador que termine su conducta.
- Si un empleado intenta terminar la conducta y esto no funciona, o si el empleado por algún motivo no puede hablar directamente con el acosador, deberá hablar de inmediato con su supervisor, algún gerente de su confianza o director de recursos humanos.
- La organización realizará una investigación justa y discreta de todas las quejas de acoso y tomará medidas correctivas adecuadas para asegurar que el acoso termine y no hayan represalias.

Pida a los participantes que llenen la forma “Reconocimiento de la capacitación sobre el acoso”. Agradezca su participación y aliéntelos a dirigir cualquier duda a la persona adecuada.

Usted puede DETENER el acoso

Tomando la responsabilidad

Segunda opción

La segunda opción está diseñada para durar de 3 1/2 a 4 horas. El facilitador hará una introducción al programa, dirigirá un ejercicio antes de ver el video y luego dirigirá ejercicios grupales que se relacionan con las cuestiones presentadas en el video. Los folletos incluidos en esta guía están diseñados para ayudar al facilitador a dirigir los ejercicios y discusiones grupales.

I. Introducción (15 minutos)

A. Preséntese ante el grupo.

Dé la bienvenida a los participantes del programa y explíqueles quién es usted y cuál será su papel como facilitador del programa.

B. Haga una recapitulación de los objetivos del programa

Utilice el folleto de objetivos de “Usted puede DETENER el acoso” para dar una introducción al programa.

La organización toma muy en serio la cuestión del acoso y considera que todos los empleados tienen el derecho a trabajar en un entorno libre de acoso.

Los empleados tienen la responsabilidad de ser conscientes del impacto que ejerce su comportamiento, y confrontar la conducta inadecuada cada vez que puedan. Si los empleados no pueden detener el acoso al experimentarlo u observarlo, deben reportar el comportamiento inadecuado a la gerencia o al departamento de recursos humanos.

Explique a los participantes que verán un video que usa entrevistas con abogados, sicólogos y profesionistas de recursos humanos, así como escenas dramatizadas para explorar la cuestión del acoso en el lugar de trabajo. El video presentará acciones que pueden utilizarse para responder al acoso, y demostrar cómo detenerlo.

C. Pida a los participantes que se presenten, si así lo permite el tiempo y la cantidad de participantes.

II Discusión grupal antes de ver el video (30 a 45 minutos)

Pida a los participantes que se dividan en subgrupos de tres a cinco integrantes, y respondan a las preguntas contenidas en el folleto “Preguntas a considerar”. Pida a cada grupo que elija a un “escribano” (alguien que pase por escrito las respuestas del grupo), y un “portavoz” (alguien que reportará ante el plenario las conclusiones de su propio grupo). Asigne a los grupos diez minutos para trabajar.

Concentrándose en una pregunta por vez, pida a cada portavoz que refiera cómo reaccionó su grupo. El facilitador podría escribir los principales puntos mencionados en un pizarrón o rotafolio. Aliente al plenario para que discutan las ideas expresadas, si el tiempo lo permite.

*Los puntos que deberán recibir énfasis del facilitador son los mismos que aparecen en **Tomar responsabilidad, Primera opción** en las páginas anteriores.*

III. Presente el video, **Programa I: Tomando responsabilidad** (video - 26 minutos; discusión - 30 minutos).

Detenga el video tras cada uno de los 4 escenarios (dramatizaciones) en el programa, y asigne de 5 a 10 minutos para la discusión. Utilice la pregunta que aparece al final de cada escenario para iniciar la discusión. Otras preguntas a considerar pueden ser:

- ¿Es éste un caso de acoso?
- ¿Qué pudo hacer la persona ofendida para responder mejor ante la situación?
- ¿Cómo podría un colega o supervisor ayudar a terminar esta conducta?
- ¿Qué harían ustedes en una situación similar?

IV. Descanso (15 minutos)

Dé a los participantes un descanso de 15 minutos para distraerse un poco, tomar algo, ir al baño, etc. Pida a los participantes que vuelvan a sus lugares a una hora determinada.

V. Ejercicio Uno: La parte ofendida y el observador (35 a 45 minutos).

A. Introducción al ejercicio

El video explicó que hay tres roles en una situación de acoso: 1) el acosador, 2) la persona ofendida y 3) el observador. Este ejercicio se centrará en dos de estos roles:

- **Persona ofendida** - La persona que se siente alterada, afectada o amenazada por el acoso, y
- **Observador** - El compañero de trabajo que pudo haber oído o presenciado el acoso.

Este ejercicio está diseñado para ayudar a los participantes a entender qué sucede en una situación de acoso, y los ayuda a formar las habilidades necesarias para responder mejor a una situación de acoso.

Divida a los participantes en dos grupos, A y B. Distribuya el folleto “Ejercicio: La parte ofendida” entre los integrantes del Grupo A. Distribuya el folleto “Ejercicio: El observador” entre los integrantes del Grupo B. Dé 10 minutos para que los participantes respondan a las preguntas de sus respectivos folletos.

B. Dirija la discusión del grupo

Concentrándose primero en la **Parte Ofendida**, pida a los participantes que se ofrezcan como voluntarios para dar respuestas a las preguntas del ejercicio. El facilitador puede escribir las respuestas en un pizarrón o rotafolio. Pida a todo el grupo que discuta las ideas presentadas.

Algunos de los puntos de la discusión que el facilitador deberá enfatizar son:

1. ¿Cómo se siente al estar en una situación donde se ve amenazado o se siente ofendido por la conducta de otra persona, o se siente afectado por el acoso?

Nota para el instructor: Si trata con un grupo de participantes que no responde a esta pregunta, podría necesitar ayudarlos a conocer mejor sus sentimientos. Si el escenario en el folleto no los hace sentirse ofendidos, pídeles que piensen en alguna situación de su vida personal, fuera del trabajo, donde fueron amenazados, ofendidos o acosados. ¿Qué indicios sentían de sus cuerpos? ¿Cómo sentían su estómago? ¿Cómo sentían el cuello? ¿En qué pensaban?

Sentimientos que experimentamos cuando somos acosados:

- Incomodidad
- Desconcierto
- Aislamiento, soledad
- Sentimientos heridos
- Tensión, agitación
- Temor
- Vergüenza
- Enojo

2. **¿Cómo quisieran responder en una situación en que se sienten ofendidos por la conducta de otra persona?**

Todos quieren ser capaces de decir algo directo y conciso que haga saber al acosador cómo se sienten, y que termine la conducta que los ofende. Algunos participantes quizás tengan sentimientos más fuertes, y quisieran vengarse de algún modo del autor de la ofensa.

3. **¿Qué interfiere con su habilidad de responder del modo en que desea?**

- Temor a que los compañeros de trabajo lo rechacen - no ser “alguien del grupo”.
- Temor a represalias o a ser marcado como “conflictivo”.
- Temor a no ser considerado “del equipo”.
- Temor a ser marcado como “demasiado sensible” o “no tener sentido del humor”.
- Todos los sentimientos que aparecen en la Pregunta 1.
- Temor a sobreactuar o a armar “toda una escenita”.

4. **¿Qué necesita hacer para responder de un modo que se considere adecuado?**

- Apoyándose en el folleto “Dar retroalimentación respetuosa: El acrónimo DESC”, use el proceso para idear una respuesta al autor del acoso o conducta ofensiva.
- Practique con otras personas la capacidad de “Dar retroalimentación respetuosa”
 1. Comience con personas con las que más posibilidades tengan de hacerlo bien: hijos, amigos o cónyuge. Luego, practique para hablar con el acosador.
 2. Luego de haber reforzado sus habilidades, intente hablar directamente con la persona que lo está ofendiendo.
- Escriba un guión. Practique la retroalimentación con alguien que sea objetivo y que esté dispuesto a ayudarlo.
- Procúrese el apoyo de un colega de confianza o del director de recursos humanos para que esté presente al dar la retroalimentación.

*Concentrándose ahora en el ejercicio **El observador**, pida a los participantes que se ofrezcan como voluntarios para dar respuestas a las preguntas del ejercicio. El facilitador puede escribir las respuestas en un pizarrón o rotafolio. Pida a todo el grupo que discuta las ideas presentadas.*

Algunos de los puntos que el facilitador puede enfatizar en este ejercicio son:

1. ¿Cómo se siente cuando está en una situación en que observa una conducta de acoso?

- Contento o aliviados porque el acoso no va contra mí.
- Apático: no creo que sea mi problema.
- Simpatía hacia la persona que es acosada.
- Crítico: ¿Por qué la persona ofendida no se defiende sola?

En general, el observador no siente las mismas emociones o temor de la persona ofendida. Por consiguiente, el observador a veces tiene mejores posibilidades de responder ante la situación y dar retroalimentación directa para terminar el acoso.

2. ¿Cómo quisiera responder cuando están en una situación donde observa acoso y sabe que el colega fue ofendido?

La mayoría de las personas desean apoyar al colega que fue ofendido. Desean ser capaces de decir algo directo y conciso al acosador para que éste sepa que actuó inadecuadamente hacia un colega, y que debe terminar la conducta ofensiva.

Si las reacciones de los participantes son apáticas - “No es mi problema, para qué me meto?”), - el facilitador debe argumentar que “se es parte de la solución, o se es parte del problema”. Si no actúan para detener el acoso, podrían ser las próximas víctimas. Si no se confronta, generalmente el acoso empeora en vez de mejorar. Pregunte cómo quisieran que respondieran los colegas si el blanco del acoso fueran sus esposas, sus parientes o sus hijos.

3. ¿Qué interfiere con su capacidad de responder del modo en que quisiera hacerlo?

- Temor a meterse en los asuntos de otras personas.
- Temor a parecer condescendiente - “Soy mejor persona que tú”.
- Los sentimientos que aparecen en la Pregunta 3 del rol del Ofendido.

4. ¿Qué necesita hacer para sentir que puede responder del modo en que quisiera hacerlo?

Ver la discusión de la Pregunta 4 del ejercicio - La Parte Ofendida.

VI. Ejercicio Dos: Si ofendí a alguien, ¿cómo lo arreglo? (30 a 45 minutos).

A. Haga una introducción al ejercicio

Supongamos que nadie de nosotros desea ofender a los demás. Ciertamente ninguno de nosotros quisiera estar en el papel del “acosador”. ¿Cómo podemos evitar que eso suceda? ¿Qué sucede si, un día, descubrimos que ofendimos a alguien en el trabajo con un chiste o comentario?

Este ejercicio nos ayuda a desarrollar la capacidad necesaria para ser conscientes de nuestra conducta, y el efecto que surte sobre los demás. También se centra en cómo saber si se ofendió a otras personas y, si es así, cómo responder.

Pida a los participantes que se dividan en subgrupos de tres a cinco integrantes, y respondan a las preguntas contenidas en el folleto “Ejercicio: Si ofendí a alguien, ¿cómo lo arreglo?”. Pida a cada grupo que elija a un “escribano” (alguien que pase por escrito las respuestas del grupo), y un “portavoz” (alguien que reportará ante el plenario las conclusiones de su propio grupo). Asigne a los grupos diez minutos para trabajar.

B. Dirija la discusión de grupo

Concentrándose en una pregunta a la vez, pida al portavoz de cada grupo que informe cómo respondió su grupo a la pregunta. El facilitador podría escribir en un pizarrón o rotafolio las respuestas. Aliente al grupo a discutir las ideas expresadas como el tiempo lo permita.

1. ¿Cuáles son los indicadores de que ofendimos a alguien?

- No se obtiene la respuesta que se deseaba/esperaba - se cuenta un chiste y alguien no se ríe.
- Menos contacto ocular: el colega desvía la mirada.
- Lenguaje corporal:
 - Cruzarse de brazos
 - Expresión facial
 - Retroceder
 - Voltearse

Es fácil no advertir los indicios, a veces muy sutiles, de personas ofendidas por nuestra conducta. Recordando el ejercicio anterior de la persona ofendida, es frecuente que la gente no reaccione en la forma en que ella quisiera. Así, podemos recibir “mensajes contradictorios” de los demás. Por ejemplo, se ríen de un chiste aún cuando en realidad se sienten ofendidos, porque desean dar la impresión de que “son parte del grupo”.

2. ¿Cómo se puede descubrir que se ofendió a un colega?

- Preguntar directamente al colega: “Dije algo que te ofendió”.
- Preguntar a un colega de confianza y no comprometido en la situación - alguien a quien se respete por tener una perspectiva objetiva.
- Busque un mentor en la organización - un gerente de confianza o director de recursos humanos en quien se confíe para hablar sinceramente.

3. ¿Cómo debe responder una persona si se entera de que sus palabras o conducta fue ofensiva hacia sus colegas?

- Generalmente, la primera reacción es enojarse y ponerse a la defensiva.
- Intentar escuchar sin interrumpir.
- No dar pretextos.
- Disculparse.
- Pedir más información e intentan comprender cómo se siente la persona.
- Reconocer los sentimientos de la persona aún si no los comprende.
- Buscar a un colega de confianza o supervisor para ayudarlo a comprender cómo ofendió a la persona.

Utilice el folleto “Recibir retroalimentación adecuadamente: Acrónimo EDDA” para discutir formas adecuadas para responder a la retroalimentación sin ponerse a la defensiva. Pida a un voluntario que redacte la respuesta de un “acosador” a uno de los escenarios presentados en el video, como el escenario “El día del esclavo”, partiendo de la suposición de que la persona ofendida dio retroalimentación al acosador de que se sentía ofendida. Pida a los voluntarios que apliquen el acrónimo EDDA para formar su respuesta.

VII. Conclusión del programa (10 minutos)

Distribuya el folleto “Lo que usted necesita saber sobre el acoso en el lugar de trabajo”. Repase el folleto, poniendo énfasis en que:

- Todo empleado merece estar en un entorno de trabajo libre de acoso.
- Debemos ser conscientes del impacto de nuestra conducta, y no sólo su intención.
- Si un empleado o empleada siente que se le acosa, u observa acoso, debe pedir al acosador que detenga su conducta.
- Si un empleado intenta terminar la conducta y esto no funciona, o si el empleado por algún motivo no puede hablar directamente con el acosador, deberá hablar de inmediato con su supervisor, algún gerente de su confianza o con el director de recursos humanos.
- La organización realizará una investigación justa y discreta de todas las quejas de acoso y tomará medidas correctivas adecuadas para asegurar que el acoso termine y no haya represalias.

Pida a los participantes que llenen la forma “Reconocimiento de la capacitación sobre el acoso”. Agradezca su participación y aliéntelos a dirigir cualquier duda a la persona adecuada.

Objetivos de “Usted puede DETENER el acoso”

El acoso es una cuestión sumamente seria en el lugar de trabajo. El acoso no sólo incluye acoso sexual sino también acoso en base a la raza, religión, color, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, estado civil o discapacidad. Tiene efectos negativos para la persona o personas que fueron blanco de la conducta (la parte ofendida), puede causar graves perturbaciones en el trabajo al afectar la moral de los colegas (los observadores), y puede resultar en medidas disciplinarias, incluyendo el despido del acosador. Ciertos tipos de acoso, como el sexual, pueden significar demandas legales contra el empleador. Nadie gana en casos de acoso en el lugar de trabajo.

Los objetivos de este programa son:

- I. Prevenir el acoso en el lugar de trabajo desarrollando una clara comprensión de lo que es realmente el acoso y qué impacto ejerce sobre la gente, sin importar con qué intención se haya hecho.
- II. Explorar la responsabilidad que comparten los empleados para ayudar a mantener un entorno libre de acoso...
 - siendo conscientes de las conductas que pueden ofender a los demás.
 - comunicando claramente que la conducta ofensiva debe terminar.
 - reportando a la gerencia las conductas de acoso que los empleados no pueden detener.
- III. Comprender el papel que desempeña el supervisor, gerente o director de recursos humanos para manejar el acoso en el lugar de trabajo.
- IV. Apoyar un entorno donde los empleados se respeten y valoren entre sí como individuos.
- V. Comprender las acciones que nos ayudan a fijar límites y confrontar situaciones de acoso.

Preguntas a consideración

1) ¿Qué significa para usted el término “acoso en el lugar de trabajo”? Haga una lista de las formas en que la gente experimenta el acoso en el trabajo.

2) Las personas ofendidas por el acoso pueden ayudar a detener esta conducta haciendo....

3) Si observo acoso en el lugar de trabajo, puedo ayudar a detener esta conducta haciendo....

4) Si un colega me dice que lo ofendí, debo...

5) La política de mi organización respecto al acoso es...

LA DEFINICION DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de discriminación de sexo, y se considera violación del código penal. En el caso de los Estados Unidos, existe la agencia llamada Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (“Comisión de la Igualdad de Oportunidades de Trabajo”) que se encarga de la observancia de las leyes.

Los criterios de la EEOC definen el acoso sexual como proposiciones indecorosas, peticiones de favores de tipo sexual y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- someterse a tal conducta implica una condición explícita o implícita para obtener empleo.
- someterse a o rechazar tal conducta afecta las oportunidades de trabajo.
- la conducta interfiere con el trabajo del empleado o empleada, o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Por ejemplo:

Se trata de acoso sexual ilegal cuando las decisiones o expectativas de trabajo (es decir, decisiones de contratación, promociones, aumentos de sueldo, asignación de turnos o trabajos, expectativas de desempeño) se basan en la disposición del empleado a otorgar o negar favores de tipo sexual. Esta conducta puede incluir:

- Exigir favores sexuales a cambio de ascensos o aumentos de sueldo.
- Disciplinar o despedir a un subordinado que termina una relación romántica.
- Cambiar las expectativas de desempeño luego de que un subordinado o subordinada se niega a una cita amorosa.

Se dice que existe un **Entorno hostil** cuando la conducta verbal o no verbal en el lugar de trabajo: (1) se dirige a la sexualidad de otra persona, o que ocurre debido a su sexo; (2) es impropia o indecorosa y (3) es lo suficientemente severa o generalizada como para afectar el entorno de trabajo de la persona. Los ejemplos de esto incluyen:

- Bromas o chistes subidos de color.
- Comentarios sobre las partes del cuerpo o la vida sexual.
- Imágenes, carteles, caricaturas o calendarios sugestivos.
- Miradas lascivas o gestos.
- Peticiones repetidas de citas amorosas.
- Atención excesiva en forma de cartas de amor, llamadas telefónicas o regalos.
- Contacto físico: caricias, palmadas, abrazos o pellizcos.
- Ataque o violación.

¿QUIEN ES RESPONSABLE DEL ACOSO SEXUAL?

- Dependiendo de las circunstancias, el acosador podría afrontar demandas legales.

Cuando el acosador es:	El empleador sabía del acoso:	El empleador no sabía del acoso:
Un colega, o cliente o proveedor. Sabía del acoso; o	El empleador puede ser responsable si: 1. Sabía del acoso; o 2. No sabía pero debía saberlo, y 3. No emprendió una acción oportuna y eficaz	El empleador no es responsable si: 1. Tenía una política en contra del acoso; y 2. Tenía un procedimiento de 3. Comunicó al personal que desapruaba el acoso; y 4. Emprendió acción oportuna y eficaz
Un supervisor o gerente	El empleador puede ser demandado si: 1. Sabía del acoso; o 2. No sabía pero debía saberlo, y 3. No emprendió acción oportuna y eficaz.	El empleador siempre puede ser demandado si un supervisor o gerente emprende alguna “acción laboral tangible” contra el empleado demandante, (como contratar, despedir, no promover, re-assignar, modificar beneficios). El empleador puede evitar la demanda si el supervisor o gerente no emprende ninguna “acción laboral tangible” contra el empleado y además si el empleador demuestra que: 1. Puso especial cuidado para prevenir y corregir oportunamente cualquier acoso (es decir, política dada a conocer, realización de capacitación y <u>además</u> 2. El empleado demandante no aprovechó, dentro de lo razonable, las oportunidades o procedimientos preventivos o correctivos proporcionados por el empleador, u otros modos de terminar la conducta y evitar daños.

CRITERIOS DE LA EEOC PARA LA DISCRIMINACION SEXUAL

Las normas de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Trabajo contienen criterios específicos para el acoso sexual. Los criterios dicen a la letra:

a. El acoso de tipo sexual es una contravención del inciso 703 de la Cláusula VII. Las proposiciones indecorosas, petición de favores sexuales, y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual son considerados como acoso sexual cuando (1) someterse a tal conducta implica una condición explícita o implícita para obtener empleo, (2) el someterse a o rechazar tal conducta es utilizado para afectar las decisiones laborales que afectan al individuo; (3) la conducta tiene el propósito o efectos de interferir de modo no razonable con el desempeño en el trabajo del empleado o empleada, o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

b. Para determinar si la conducta en cuestión constituye acoso sexual, la Comisión examinará el expediente en toda su extensión y en la totalidad de las circunstancias, tales como la naturaleza de las proposiciones de tipo sexual y el contexto en que ocurrió el incidente en cuestión. La determinación de la legalidad de una acción en particular será hecha en base a los hechos, examinando caso por caso.

c. Al aplicarse los principios generales de la Cláusula VII, un empleador, agencia de empleos, aprendizaje, comité u organización laboral (a partir de ahora designados colectivamente como “empleador”) es responsable de sus actos y los de sus agentes y empleados supervisores en lo que respecta al acoso sexual, sin importar si los actos específicos que produjeron la queja fueron autorizados o incluso prohibidos por el empleador, o si el empleador estaba enterado, o debía estarlo, de su ocurrencia. La Comisión examinará las circunstancias de la relación laboral en particular y las funciones laborales desempeñadas por el individuo para determinar si el individuo actúa en capacidad de supervisor o agencia.

d. Respecto a la conducta entre colegas empleados, un empleador es responsable de los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo si el empleador, sus agentes o supervisores estaban enterados, o debían estarlo, de la conducta, a menos que pueda demostrar que emprendió acciones correctivas inmediatas y adecuadas.

e. Un empleador también podría ser responsable por actos de quienes no son sus empleados, en lo que se refiere a acoso sexual de empleados en el lugar de trabajo, donde el empleador, sus agentes o supervisores, estaban enterados, o debían estarlo, de la conducta, y no emprenden acción correctiva inmediata y eficaz. Al revisar estos casos, la comisión considerará el grado de control del empleador y cualquier otra responsabilidad legal que el empleador pudiera tener respecto a la conducta de estos individuos que no son sus empleados.

f. La prevención es la mejor medida para eliminar el acoso sexual. Un empleador debiera tomar todas las medidas necesarias para impedir que el acoso sexual ocurra, tales como elevar la cuestión afirmativamente, expresando la más vigorosa de las desaprobaciones, desarrollando sanciones adecuadas, informando a los empleados sobre su derecho a plantear y cómo plantear la cuestión del acoso de conformidad a la Cláusula VII, y desarrollar métodos para hacer conciencia en todos los interesados.

Dar retroalimentación respetuosa

El acrónimo DESC

Letras a recordar:	Qué significan:	Ejemplos de palabras que se pueden usar:
D	Describe la conducta	“Cuando cuentas esos chistes sobre ancianos...”
E	Expresa sus sentimientos usando la primera persona	“Yo me siento herido y aislado porque soy la única persona en este trabajo que tiene más de 50 años...”
S	Especifique cuál es la nueva conducta que preferiría.	“Me gusta tu sentido del humor y no me importa oír chistes pero no sólo chistes a expensas de otras personas. Te agradecería que ya no contaras más chistes sobre ancianos”.
C	Consecuencias si no obtiene la conducta deseada.	“Si continúan los chistes sobre ancianos, me veré obligado a plantear esta cuestión con el supervisor, o a poner una queja en Recursos Humanos”.

Ejercicio:

La parte ofendida

Imagine que es el blanco de acoso. Póngase en el lugar de la mujer del video que protestó por “El día del esclavo”, o piense en cualquier otra situación donde se sintió gravemente amenazado u ofendido por la conducta de otra persona. Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se siente cuando está en una situación donde se ve amenazado u ofendido por la conducta de otra persona, o cuando se siente el blanco del acoso?

2. ¿Cómo desea reaccionar cuando está en una situación donde se siente ofendido o amenazado por la conducta de otro?

3. ¿Qué interfiere con su capacidad de reaccionar en la manera en que quisiera?

4. ¿Qué necesita hacer para responder de un modo que considere adecuado?

Ejercicio:

El observador

Imagine que es observador de una situación de acoso. Póngase en el lugar de los colegas de la mujer del video que protestó por “El día del esclavo”, o piense en cualquier otra situación donde presencié una situación en que alguien fue gravemente amenazado u ofendido por la conducta de otra persona. Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se siente cuando está en una situación donde presencia una conducta de acoso?

2. ¿Cómo desea reaccionar cuando está en una situación donde observó una conducta de acoso y sabe que un colega se siente ofendido?

3. ¿Qué interfiere con su capacidad de reaccionar en la manera en que quisiera?

4. ¿Qué necesita hacer para responder de un modo que considere adecuado?

Ejercicio:

Si ofendí a alguien, ¿cómo lo arreglo?

- 1. ¿Cuáles son los indicios de que ofendimos a alguien?**
- 2. ¿Cómo puedo averiguar que ofendí a un colega?**
- 3. ¿Cómo debe reaccionar una persona si se entera que su conducta o palabras fueron ofensivas para sus colegas?**

Recibiendo retroalimentación respetuosa

El acrónimo “EDDA”

Letras a recordar:	Qué significan:	Ejemplos de palabras que se pueden usar:
E	Escuche primero	
D	Discúlpese	“Siento mucho que mi conducta te ofendió. No era mi intención herir tus sentimientos”.
D	Diga qué hará	“Ahora ya sé qué tipo de chistes de ofenden, y ya no los volveré a contar”.
A	Agradezca a la persona por darle retroalimentación.	“Gracias por ser sincero conmigo sobre el modo en que te hago sentir. Necesito saber cómo me perciben los demás, y te agradezco que fueras directo conmigo”.

CONSTANCIA DE ASISTENCIA A LA CAPACITACION SOBRE ACOSO

Por medio de la presente hago constar que el día _____ (fecha) asistí al curso de capacitación sobre acoso **“Usted puede DETENER el acoso - Tomando la responsabilidad”**. Soy consciente de que: (1) Tengo derecho a trabajar en un entorno libre de acoso; (2) Tengo la responsabilidad de evitar las conductas que constituyan un acoso, y (3) Si siento que soy acosado, tengo el derecho y la responsabilidad de comunicarlo directamente al acosador, o a un supervisor objetivo o a un representante o director.

(Nombre)

(Firma)