

¡Bienvenido al Serie de Entrenamiento Hard Hat!



BUY THE COMPLETE
PRESENTATION HERE

Bienvenido a la serie de entrenamiento Hard Hat. Hoy hablaremos de acoso sexual. El acoso sexual puede ser un tema difícil e incómodo para discutir. Sin embargo, es esencial reconocer el acoso cuando ocurre, y saber cómo protegerse y proteger a los que le rodean. Nos esforzaremos por proporcionar las herramientas y la información que le permitirán aumentar su conocimiento y ayudarle a mantener un lugar de trabajo seguro y productivo.





"Poner un ejemplo no es el medio principal de influenciar a otros, es el ÚNICO medio".

Albert Einstein

Cuando el liderazgo valora un lugar de trabajo libre de hostigamiento, los gerentes y supervisores establecerán un sentido de urgencia para prevenir estos comportamientos. Como supervisor o gerente en su lugar de trabajo, debe asumir un papel visible al declarar y modelar la importancia de tener un lugar de trabajo seguro donde todos los empleados se sientan valorados.



HARD HAT
TRAINING SERIES

SAFETY
PROVISIONS, Inc.
Copyright Safety Provisions, Inc.



MANEJO DEL ACOSO SEXUAL
CAPACITACIÓN





UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

Occupational Safety and Health Administration

ABOUT OSHA ▾ WORKERS ▾ EMPLOYERS ▾ REGULATIONS ▾ ENFORCEMENT ▾ TOPICS ▾ NEWS & PUBLICATIONS ▾ DATA ▾ TRAINING ▾

OSH Act of 1970 -

SEC. 5. Duties

(a) Each employer --

(1) shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees; 29 USC 654

(2) shall comply with occupational safety and health standards promulgated under this Act.

(b) Each employee shall comply with occupational safety and health standards and all rules, regulations, and orders issued pursuant to this Act which are applicable to his own actions and conduct.

OSHA no tiene una norma específica con respecto al acoso sexual. Sin embargo, la Sección 5 (a) (1), comúnmente conocida como la Cláusula de Deber General, requiere que cada empleador proporcione un lugar de trabajo que esté libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte o daños físicos graves. Su empleador es legal y moralmente responsable de proporcionar a todos los empleados un ambiente de trabajo libre de acoso.



HARD HAT
TRAINING SERIES

**SAFETY
PROVISIONS, Inc.**
Copyright Safety Provisions, Inc.



MANEJO DEL ACOSO SEXUAL
CAPACITACIÓN



Si bien el acoso sexual se puede relacionar con la salud y seguridad general de las víctimas y sus compañeros de trabajo, OSHA está limitada en su autoridad y alcance en relación con el acoso laboral. La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) es la agencia gubernamental que hace cumplir las leyes federales sobre el acoso en el lugar de trabajo.



**LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE
LOS ESTADOS UNIDOS**



ESTÁNDARES

Sección 1604.11 de las Directrices sobre discriminación por motivos de sexo, 29 C.F.R. § 1604.11 ("Directrices")

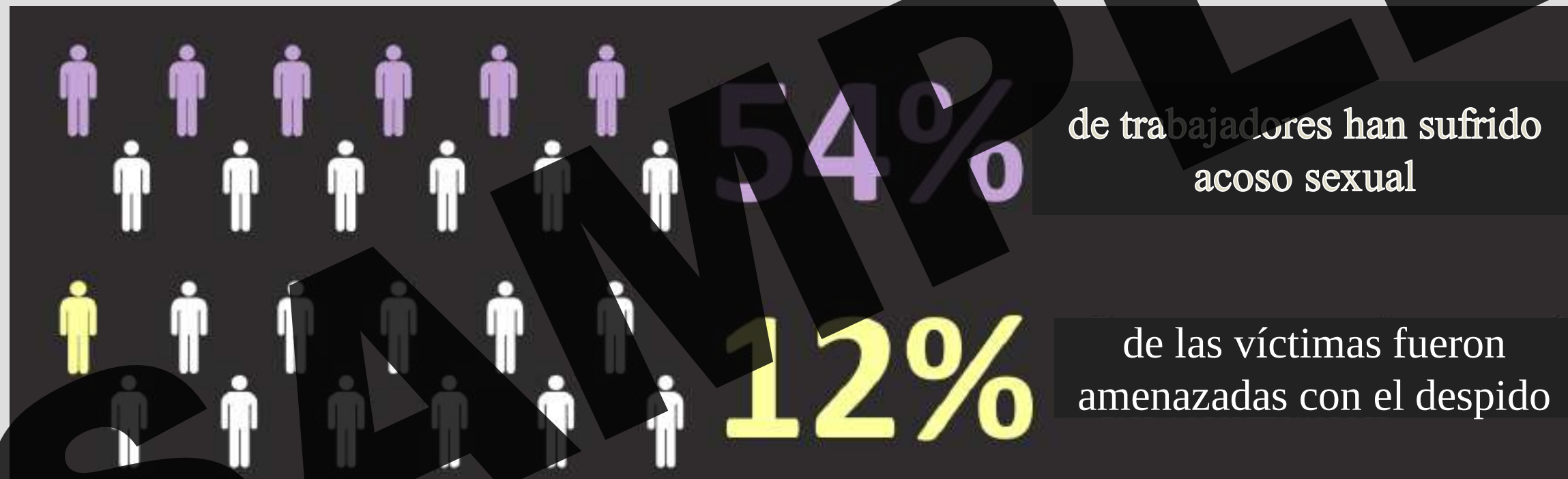
Sección 703 del Título VII.

Sección 5 (a) (1) Cláusula de deber general

En 1980, la EEOC emitió pautas que declaraban el acoso sexual como una violación de la Sección 703 del Título VII. También estableció criterios para determinar cuándo una conducta no deseada de naturaleza sexual constituye acoso sexual, definió las circunstancias bajo las cuales un empleador puede ser considerado responsable y sugirió pasos afirmativos que los empleadores deberían tomar para prevenir el acoso sexual.



A pesar de la aprobación del Título VII hace más de 50 años y la enmienda posterior en 1980, el acoso sexual sigue siendo un problema grave en el lugar de trabajo. Solo el año pasado, la EEOC recibió casi 13,000 acusaciones de acoso sexual. Además, se estima que hasta tres cuartas partes de las víctimas no denuncian el acoso a su empleador por temor a represalias o despido.





El acoso sexual ocurre en todo tipo de entorno laboral, en todos los niveles de empleo. El acosador puede ser su supervisor, un supervisor en otra área, un colega o compañero de trabajo, o incluso un cliente o consumidor. Puede ser acosado por un hombre o una mujer, independientemente de su sexo.

La Ignorancia no es una Excusa

"No lo sabía", no es una excusa para instigar o tolerar el acoso sexual en su lugar de trabajo. Aunque no es todo incluido, esta capacitación lo ayudará a comprender qué tipos de comportamiento constituyen acoso sexual. También aprenderemos qué acciones están disponibles para usted si es víctima de acoso. Se le ha proporcionado esta capacitación para que pueda mantenerse a salvo, pero también para que pueda reconocer conductas cuestionables a su alrededor.



¿Sabías que?

- Una víctima de acoso sexual puede ser una mujer o un hombre.
- El acosador no tiene que ser del sexo opuesto.
- Una víctima puede ser cualquier persona afectada por el comportamiento ofensivo.



HARD HAT
TRAINING SERIES

SAFETY PROVISIONS, Inc.
Copyright Safety Provisions, Inc.



MANEJO DEL ACOSO SEXUAL
CAPACITACIÓN



¿QUÉ CONSTITUYE EL ACOSO SEXUAL?

**Ofreciendo
Beneficios**

Para un
favor sexual

No Deseado

Avances
sexuales

Amenazas

o represalia
a "no"

**Conducta
Visual**

gestos
suggerentes

**Conducta
Visual**

comentarios
despectivos

**Conducta
Física**

Posición del
cuerpo o tocar

El acoso sexual es un avance sexual no deseado o conductas de naturaleza sexual. Esta conducta interfiere sin razón con su capacidad para realizar su trabajo. También puede crear un ambiente de trabajo intimidante y hostil. El acoso sexual puede cubrir un amplio espectro de comportamientos, desde bromas sexuales persistentes y ofensivas hasta la publicación de material ofensivo en un tablero de anuncios.

Impacto

Las acusaciones en casos de acoso sexual incluyen amenazas verbales e incluso agresiones físicas. Millones de dólares se pierden en la economía global debido al ausentismo, la baja productividad, la rotación de empleados, la baja moral y los costos legales derivados del acoso sexual. Para la víctima de acoso sexual, el impacto es mucho más personal.



Emocional

Las víctimas de acoso pueden experimentar depresión a largo plazo. Pueden experimentar sentimientos de auto-duda o auto-culpa. Los estudios han encontrado un vínculo entre el acoso sexual y los síntomas del TEPT (trastorno de estrés postraumático), lo que incluye volver a experimentar el trauma y evitar a las personas u objetos que les recuerden el acoso.





Físico

El estrés y la ansiedad asociados con el acoso pueden llevar a problemas de sueño, presión arterial alta, pérdida de apetito, dolores de cabeza y fluctuaciones de peso. Estos efectos físicos de los acosos pueden manifestarse en el lugar de trabajo, lo que lleva a una grave pérdida de productividad.

Financiero

Teniendo en cuenta los efectos emocionales y físicos del hostigamiento, no debería sorprender que las víctimas a menudo tomen días de enfermedad o de ausencia no remunerada. Si las condiciones en el trabajo no mejoran, pueden enfrentarse a la decisión de dejar de fumar. En algunos casos, si el acosador es un supervisor, la víctima podría ser despedida, dejándola para enfrentar las consecuencias financieras además de los efectos emocionales y físicos.



La Intención no es Necesaria

La belleza puede estar en el ojo del espectador, pero el acoso está en el ojo de la víctima. Sus acciones o comentarios quizás no parezcan ofensivos, pero si ofenden a alguien más, eso es acoso. Tomemos un momento y exploremos ese concepto.



En el Lugar de Trabajo

John, un hombre felizmente casado, coquetea a diario con Jane. Ella le devuelve sus bromas coquetas y la conducta parece consensual. John no tiene intenciones sexuales hacia Jane. Él piensa que ambos se están divirtiendo y tomando un descanso de la monotonía de sus trabajos.

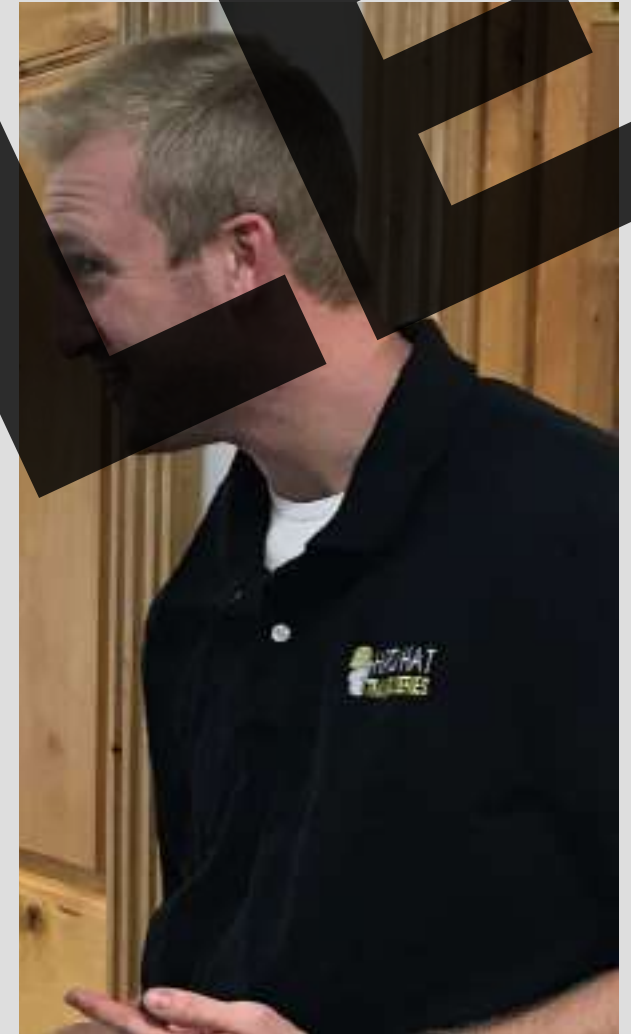


Sin embargo, cuando Jane habla con su compañera de trabajo, ella le confía que siente que el galanteo es inapropiado. Se espera que John obtenga un ascenso pronto, y Jane teme que sus oportunidades profesionales se vean limitadas si no participa en el flirteo.



¿Es Acoso Sexual?

El comportamiento de John no es deseado y de naturaleza sexual. Además, Jane cree que sus oportunidades futuras estarían en riesgo si no respondiera. John no pretende hacer que Jane se sienta incómoda o amenazada, pero lo hace. El coqueteo de John sería considerado acoso sexual.



Como puede ver, en el entorno laboral cada vez más informal de hoy, puede ser difícil encontrar la línea divisoria entre las bromas de buen carácter y el acoso sexual. La palabra clave para recordar *no es bienvenida*. A la derecha hay algunas indicaciones de si el comportamiento cruza la línea hacia el acoso sexual.

ACOSO SEXUAL

NO DESEADO
Y NO
BIENVENIDO

Sucede entre
personas en
posiciones de
desigualdad

SE SIENTE
DESMORALIZANTE
Y DEGRADANTE

UNO SOLO
LADO- NO
PUEDE
RESPONDER

TE HACE
SENTIR DÉBIL



COQUETEO

QUERIDO Y BIENVENIDO

SUCED
ENTRE
PERSONAS EN
POSICIONES
DE IGUALDAD

TE HACE SENTIR
EMPODERADO

SE SIENTE
FAVORECIDA

DE DOS LADOS-
PODER
RESPONDER EN
EL MISMO TONO

Piensa en John y Jane por un momento. ¿Qué pasaría si Jane hubiera dado la bienvenida al coqueteo de John y hubiera descubierto que era la broma inofensiva que él creía que era? Su comportamiento sería considerado poco profesional, pero no cruzaría la línea hacia el acoso sexual.



ACOSO SEXUAL

QUID
PRO
QUO

AMBIENTE
HOSTIL

Hay dos tipos de acoso sexual: "quid pro quo" y "ambiente de trabajo hostil". Discutiremos el quid pro quo más adelante en nuestra capacitación. Primero, hablemos de un ambiente de trabajo hostil.



HARD HAT
TRAINING SERIES

SAFETY
PROVISIONS, Inc.
Copyright Safety Provisions, Inc.



MANEJO DEL ACOSO SEXUAL
CAPACITACIÓN



El **hostigamiento hostil en el ambiente de trabajo** surge cuando el habla o la conducta son tan severas y generalizadas que crean un ambiente de trabajo intimidante o degradante e impactan negativamente el rendimiento de su trabajo.





Cualquier persona dentro del ambiente laboral puede estar involucrada en este tipo de hostigamiento, incluidos compañeros, supervisores, subordinados, proveedores, clientes o contratistas. Las situaciones de entorno de trabajo hostil pueden ser difíciles de reconocer porque un solo comentario u ocurrencia puede no parecer grave, o puede haber largos períodos entre incidentes.

Su conducta puede crear un entorno de trabajo hostil para cualquier persona que le rodea, no solo la persona con la que estás interactuando en este momento. Una broma compartida con un compañero de trabajo agradecido puede hacer que alguien de la habitación se sienta incómodo. Si su comportamiento es constante y penetrante, ha creado un entorno de trabajo hostil para su compañero de trabajo.



Los comportamientos y los tipos de acoso en la siguiente sección caen bajo el título de ambiente de trabajo hostil. Piense en su lugar de trabajo a medida que los atravesamos. ¿Cuántos ves a diario?



El Acoso Verbal

