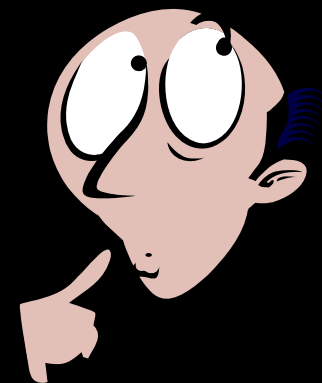


# Cómo resolver situaciones difíciles en el trabajo

Discriminación, acoso sexual,  
hostigamiento laboral

Maria celia Antognoli  
Medica Veterinaria  
Colorado State University



# Acoso u hostigamiento laboral

- Para la mayoría de nosotros  
Cualquier forma de tratamiento irrespetuoso
- Para la ley  
Conductas que están fuera de las experiencias laborales cotidianas y que no son parte de la descripción laboral de ningún trabajador

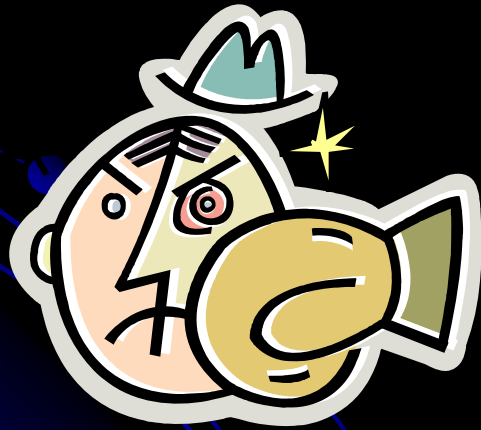
# Acoso en el trabajo: tipos y ejemplos

- Conciente o inconciente
- Racial
- Religioso
- Sexual
- Étnico
- Por edad
- Por problemas físicos o mentales

# Por qué hablar de acoso?

*ES UNA FORMA DE  
ABUSO Y FALTA DE  
RESPETO*

*AFECTA LA  
PRODUCTIVIDAD*



# ASPECTOS ECONOMICOS DEL ACOSO

Menor productividad debido a:

1. Ausencias
2. Llegadas tarde
3. Renuncia de empleados valiosos
4. Baja moral de los empleados en general
5. Falta de motivación
6. Dependiendo de la gravedad del acoso el empleado deberá recurrir al medico o a un consejero/psicólogo
7. Juicios al empleador
8. Costos de consultas al abogado

# USA: Acoso sexual en términos legales

- Título VII, Acta de derechos civiles de 1964- USA -Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)
- Titulo VII prohíbe tratar con desventaja a un empleado o empleada basado en su sexo



# Acoso sexual : definiciones

EEOC: Conducta sexual no bienvenida o deseada, pedido de favores sexuales u otro comportamiento físico explícito de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión a dicha conducta es condición explícita o implícita para obtener o mantener el empleo
2. La sumisión o el rechazo de dicha conducta afecta las decisiones laborales relacionadas con el empleado
3. Cuando dicha conducta interfiere con la productividad del empleado o crea un ambiente de trabajo hostil e intimidatorio para el empleado

# Acoso sexual

## Cómo lo define la ley en USA?

### 1. Quid quo pro (esto por aquello)

- El empleado recibe presiones para aceptar una relación amorosa/sexual que consiste en la oferta o terminación de un beneficio laboral (promoción etc.)
- Patrones, supervisores, jefes

### 2. Ambiente de trabajo hostil

- Conductas severas o perversas que intimidan y crean un ambiente de trabajo hostil y ofensivo
- Conductas que afectan la productividad de los empleados a criterio de “una persona razonable”
- Supervisores, compañeros, gente no empleada en la empresa

# Quid quo pro : Esto por Aquello

- Ejemplo
- Supervisores no deben ser autores de acoso sexual
- Supervisores son responsables de evitar acoso sexual entre sus empleados
- Es importante no tolerar ningún caso de acoso sexual y establecer estándares altos de mutuo respeto

# Hostilidad en el lugar de trabajo

- Conductas severas: acontecen una vez y el supervisor debe tomar medidas estrictas
  - Ataque sexual
- Conductas perversas: repetibilidad, hostilidad
  - De índole sexual: calendarios, revistas, grafitos, etc.
  - De índole sexista: insultos sexistas (rubia tonta, la gorda, la bruja, etc)

# Categorías protegidas ante la ley

- Sexo o género
- Raza, color
- Nacionalidad de origen
- Religión
- Edad
- Estado civil
- Orientación sexual



# Conducta sexual no bienvenida

## Cuándo ?

- El empleado no ha iniciado o provocado la conducta sexual
- El empleado considera la conducta no bienvenida e indeseable
  - Si hay consentimiento mutuo no es ilegal...pero...tampoco es recomendable

# Ejemplos de conducta sexual no bienvenida

- Leve

- Flirteo
- Insinuaciones
- Lenguaje vulgar

- Grave

- Ataque sexual, violación.

# Es acoso ??

- El empleado presenta una queja inmediata
- El empleado posterga la queja
- El empleado consiente el avance sexual al principio pero luego presenta una queja
- El empleado consiente sin quejarse a su supervisor (por temor a represalia) pero existe evidencia de que la conducta del acosador no es bienvenida
  - El acosado/a se queja ante sus pares

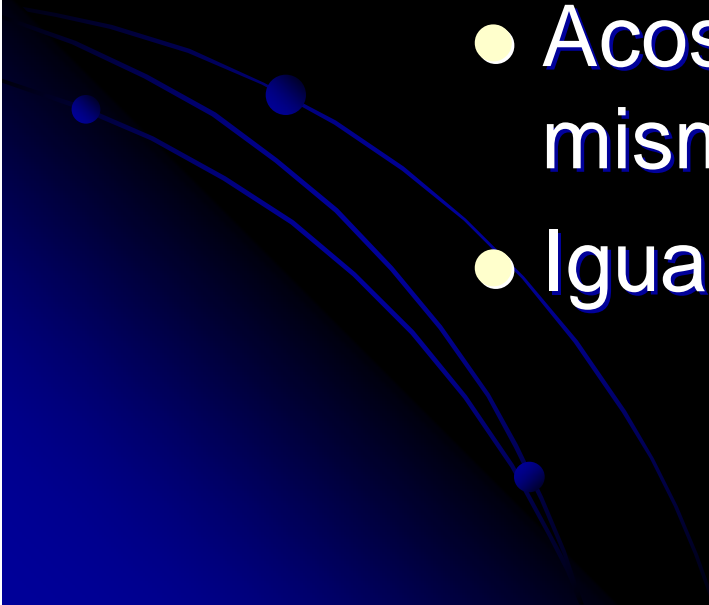
**Si !!!**

# Ambiente de trabajo hostil: Que hay que observar

- Tipo de conducta (física, verbal, ambas)
- Identidad del autor (supervisor, colega, no empleado)
- Conducta severa o perversa?: frecuencia
- Contexto
- Consentimiento o Rechazo
- Afecta la productividad?



# Ejemplos de acoso sexual

- Fotos, grafitos, comentarios
  - Quejas de acoso sexual que generan mas de los mismo
  - Invitaciones, notas, flirteos
  - Acosos entre personas del mismo sexo
  - Igual oportunidad de trabajo
- 

# Ejemplos de acoso sexual

- Sexo del empleado como condición para una promoción
- Rumores
- Favoritismo sexual
- Acoso al fin de una relación amorosa
- Acoso por parte de un cliente o persona no empleada en la compañía



# Como saber si nuestros actos constituyen acoso: Regla de oro

Si es cruel, malintencionado, no bienvenido, hiriente o si desvaloriza a la persona...

absténgase de hablar o hacer



# Supervisores: Los errores mas comunes ...

- NO TOMAR EL TEMA CON SERIEDAD
- NO INVESTIGAR EL CASO
- NO INTERVENIR
- Pensar que sólo mujeres jóvenes y atractivas pueden estar involucradas en acoso sexual
- Creer que el empleado que presenta la queja está exagerando
- Prejuizar

# Supervisores: ¿qué hacer?

- Resolver problemas cuando son pequeños
- Investigar
- Corregir y mantener registros escritos
- Reportar malos comportamientos a los superiores
- Promover relaciones personales basadas en mutuo respeto
- Promover igualdad
- Incentivo a productividad y reconocimiento de esfuerzos y habilidades no relacionados con el sexo
- Proceso disciplinario de acuerdo a la gravedad de la ofensa
- Proceso disciplinario en caso de reportes falsos

# Situaciones que hay que evitar

- Bromas de contenido sexual
- Conversaciones ofensivas
- Romance con empleados
- Romance entre empleados
- Revanchas si el romance se terminó
- Tomar decisiones sobre tareas desempeñadas por empleados que tuvieron una relación

# Disciplinas

- Depende de la gravedad de la situación
- Depende de las directivas del dueño
- Hablar con los empleados
- Investigar, investigar, investigar.
- Avisos verbales y/o escritos
- Cambio de actividad
- Suspensión
- Despido