

Hostigamiento sexual en el trabajo



Protocolo para la Prevención y el Manejo del Hostigamiento Sexual en el Empleo

Modalidades





Según el Protocolo para la Prevención y el Manejo del Hostigamiento Sexual en el Empleo, El hostigamiento sexual envuelve cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física, verbal o virtual, no deseada, que surja de la relación de empleo y que, a su vez resulte en un ambiente hostil, tenso y difícil para realizar las funciones del puesto. Aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos.



El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. La primera de ellas es el “toma y dame” también conocido como el “quid pro quo”. Un ejemplo de esta modalidad es que se le prometa a un empleado o candidato a empleo una modificación a las relaciones de trabajo a cambio de aceptar un requerimiento sexual de cualquier tipo o que se le niegue el beneficio si se negó a acceder a dicha petición.

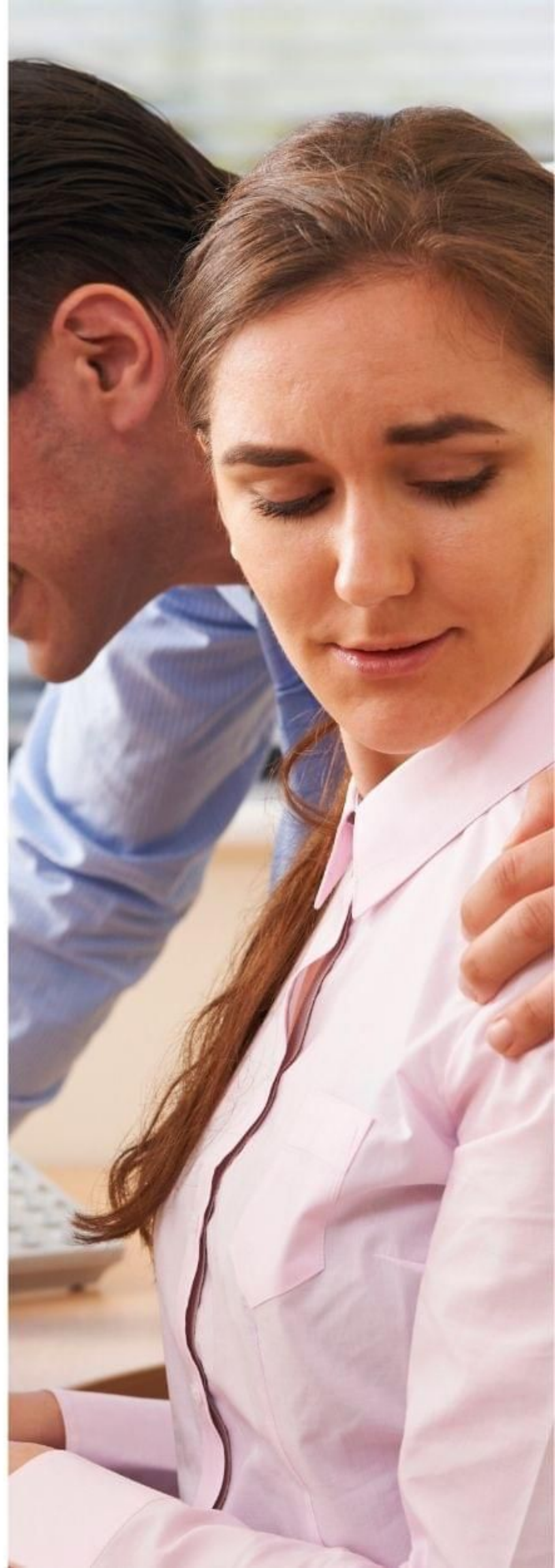


La segunda, es el ambiente hostil. Esta se manifiesta cuando la víctima del hostigamiento se niega a los avances del hostigador y este último crea un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante, abusivo o amenazante, y/o suficientemente severo para alterar las condiciones del empleo de la víctima.

El Protocolo para la Prevención y el Manejo del Hostigamiento Sexual en el Empleo menciona algunos ejemplos de actos no deseados o no bienvenidos, estos son:

Ejemplos

1. Lenguaje obsceno de naturaleza sexual, tal como chistes de mal gusto, comentarios, piropos, proposiciones o insinuaciones de naturaleza sexual, entre otros
2. Gestos obscenos o lascivos
3. Miradas insistentes, por ejemplo, a los genitales o los senos, por mencionar algunos
4. Dibujos, imágenes, objetos o materiales obscenos, incluyendo su exposición o envío por medio de computadoras o celulares en el lugar de trabajo
5. Bromas obscenas
6. Tocar, palmadas, roces corporales o pellizcos,
7. Invitaciones a salir



Ejemplos

8. Agarrar o apretar

9. Besar o acariciar

10. Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal

11. Exposición de genitales

12. Relaciones sexuales

13. Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones,

14. Uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, como el correo electrónico, para realizar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado





Como patronos, supervisor y empleados contamos con obligaciones y responsabilidades como:

- Notificar por escrito a cada supervisor y empleado sobre la política contenida en el protocolo contra el hostigamiento sexual en el empleo y el procedimiento para hacer querellas
- Crear conciencia sobre la política del Departamento en contra del hostigamiento sexual en el trabajo, manteniendo informados a los empleados sobre el fiel cumplimiento de la misma mediante talleres y adiestramientos.
- Informar a los aspirantes a empleo sobre los derechos y protecciones
- Instruir a los supervisores sobre su deber de informar inmediatamente
- Establecer un procedimiento interno, efectivo y confidencial.
- Imponer las sanciones y medidas administrativas que apliquen
- No tomar represalias, ni discriminar contra querellantes, testigos o persona que informe.