

¿Es Acoso Sexual?

Una auto evaluación

Si no estás absolutamente seguro de que el comportamiento que han experimentado o presenciado acoso sexual, su auto tres preguntas:

¿Es esta conducta verbal o física de naturaleza sexual?

SI ___ No ___

¿Es la conducta ofensiva a la persona se dirige hacia?

SI ___ No ___

¿Es la desigualdad de poder entre las dos partes?

Sí ___ No ___

¿Es el comportamiento ser iniciado solamente por una de las partes?

No Sí ___

¿El empleado tiene que tolerar ese tipo de conducta con el fin de mantener su trabajo?

SI ___ No ___

¿Es la conducta tan penetrante u ofensivo que interfiere con el trabajo de los empleados y hace su ambiente desagradable?

Sí ___ No ___

¿Qué se puede hacer?

Si eres objetivo de atención sexual no deseada o conducta:

Responder al problema. Hacer tus sentimientos claro. A veces las personas no se dan cuenta que estás siendo ofensivos.

Registrar los tiempos, lugares y detalles de cada incidente, incluyendo a otras personas que podrían haber observado el incidente o sus reacciones.

Informe del constante hostigamiento de acuerdo con la política del Departamento de obras públicas. Informe a su supervisor. Si el acosador es su supervisor, ir a la persona que es responsable de la acción de su supervisor.

Actuar si observa el acoso Sexual.

Contacto:

Oficina de derechos civiles
Challenger de Sharon
Departamento de obras públicas
Gobierno de las Islas Vírgenes de los Estados Unidos
Esperanza 6002 finca Ana
Christiansted, St. Croix VI 00820-4428
Teléfono: 340.773.1290 x 2242
Fax: 340.773.0670

Si por cualquier razón no estás cómodo ir al Departamento de obras públicas también puede contactar con:

Comisión de oportunidad de igualdad de empleo de los Estados Unidos
1801 L Street, N.W.
Washington, D.C. 20507
Teléfono: (202) 663-4900
Llame gratis: 1-800-669-4000

DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS

OFICINA DE DERECHOS CIVILES



¿Qué es el acoso Sexual en el lugar de trabajo?

Acoso sexual en el trabajo se produce siempre que la conducta no deseada sobre la base de género afecta el trabajo de una persona. Es definido por la Comisión igual de posibilidad de empleo (EEOC) como "avances sexuales mal recibidos, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual" cuando:

- Sumisión a tal conducta se hace explícitamente, o implícitamente, un término o condición del empleo de un individuo
- Sumisión o rechazo de tal conducta por un individuo se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan a tal individuo.
- Sumisión a tal conducta tiene el propósito efecto de irrazonablemente interferir con el rendimiento en el trabajo de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Bajo la ley, existen dos tipos básicos de acoso sexual. La primera es cuando un empleado sufre o está amenazado con algún tipo de lesión de "bolsillo". Un supervisor o alguien con autoridad sobre la víctima hace una demanda "hacia fuera o salir", "someter mi solicitud sexual o usted será despedido, degradado, pasó para la promoción, o de alguna otra manera hecho miserable en el trabajo". Este tipo de acoso sexual se llama *quid pro quo*, lo que significa "esto para eso" y que puede estar comprometida solamente por una persona en la estructura organizacional que tiene el poder de controlar el destino de trabajo de la víctima

El segundo tipo de acoso sexual se llama *ambiente de trabajo hostil*. Un supervisor, compañero de trabajo o alguien con quien la víctima entra en contacto en el trabajo crea un ambiente de trabajo abusivo o interfiere con el funcionamiento de trabajo del empleado a través de palabras o de obras por género de la víctima.

Aquí están algunos tipos de comportamiento que los tribunales han citado como contribuyendo a un ambiente sexualmente hostil:

- Hablar de actividades sexuales
- Contar chistes inapropiados
- Contacto innecesario
- Comentando sobre atributos físicos
- Visualización de fotos sexualmente sugestivas
- Usando términos exigentes o inapropiadas, como "Nena" con gestos indecentes, participar en comportamiento físico hostil
- Concesión de empleo favorece a quienes participan en la actividad consensual, sabotear el trabajo de la víctima
- Lenguaje crudo y ofensivo

Estos comportamientos pueden crear responsabilidad si son graves o penetrantes, como se explica en la siguiente sección. Sin embargo, incluso si la conducta se quedan cortos de una violación legal, los empleadores tienen razones morales y organizativos así como incentivos jurídicos para abordar y corregir esa conducta en sus etapas tempranas. Es importante entender que la conducta que constituya acoso sexual no siempre es sexual en naturaleza...

¿Cuando un entorno se vuelve sexualmente hostil?

Para crear un ambiente sexualmente hostil, la conducta debe cumplir dos requisitos:

1. debe ser subjetivamente percibida como abusivo por la persona o personas afectadas.
2. debe ser objetivamente grave o generalizada para crear un ambiente de trabajo que una persona razonablemente encontraría hostil o abusivo.

A determinar si el comportamiento es severo o penetrante para crear un ambiente hostil, los tribunales consideran los siguientes factores:

- Conducta de la frecuencia de la discriminación, la gravedad de la conducta
- Si la conducta fue físicamente amenazante o humillante u ofensivo un mero enunciado
- Si la conducta interfiere irrazonablemente con funcionamiento de trabajo
- El efecto sobre los empleados psicológico bienestar
- Si el acosador era un superior en la organización.