

# sexual harassment

in the workplace

UNDERSTAND PREVENT RESPOND



Curso acerca de la

**Prevención del Acoso sexual**  
**(POSH)**

# Introducción

Bienvenido al módulo para identificar el acoso sexual en el lugar de trabajo. En este módulo aprenderá lo que es acoso sexual, con especial énfasis en el acoso en el lugar de trabajo.



Preventing



## Objetivo del curso

Cuando finalice el curso, aprenderá:

- Qué es el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Qué tipos de acoso sexual existen.
- Qué puede y debería hacer si le acosan.



**Preventing**



## ¿En qué me beneficia?

Aprenderás acerca de los tipos de acoso sexual y sus consecuencias, cómo presentar una denuncia y acerca de la política de cero tolerancia contra el acoso sexual en el lugar de trabajo de Tech Mahindra.

### **Público objetivo:**

El público objetivo para este curso incluye a todos los asociados de Tech Mahindra.

### **Duración del curso:**

Este curso durará aproximadamente 60 minutos.



## ¿Qué es el acoso sexual?

- El acoso sexual es una forma de discriminación e incluye un comportamiento indeseado de naturaleza sexual. Incluye una variedad de comportamientos, desde transgresiones y molestias aparentemente leves, hasta agresión sexual o abuso sexual propiamente dicho. Cualquier persona de cualquier género puede ser una víctima de acoso sexual, y cualquier persona de cualquier género puede ser un perpetrador.
  - El acoso sexual consiste en avances sexuales indeseados, pedidos de favores sexuales u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual en las que:
    - La sumisión ante tal conducta es una condición explícita o implícita del empleo
    - Las decisiones sobre el empleo son basadas en la sumisión o rechazo de un asociado a tal conducta; o,
    - Dicha conducta interfiere con el desempeño laboral de un individuo o crea un ambiente laboral, hostil, ofensivo o intimidante.



## ¿Qué es el acoso sexual?

El término «acoso sexual» se refiere a la conducta de los asociados, gerentes, proveedores y/o clientes que toman un comportamiento verbal o físico de acoso, que tienen el potencial de humillar o avergonzar a un asociado de la compañía.



## ¿Qué es el lugar de trabajo?

Un lugar de trabajo es cualquier lugar donde una relación de trabajo existe. Este tipo de relación puede tomar muchas formas, como: colegas/compañeros, superior directo/subordinado, empleador/empleado, vendedor/cliente, mentor/tutelado, líder de equipo/miembro de equipo, etc.



## Lo que significa «indeseado»

- Cualquier conducta o comportamiento es indeseado si el destinatario no da su consentimiento y lo considera ofensivo. Que el destinatario o víctima no se queje, no necesariamente significa ni implica que la conducta sea bienvenida.
- Algunos comentarios y/o propuestas son irrespetuosas, vulgares e inherentemente ofensivos: estos siempre serán considerados como indeseados.





## Tipos de acoso sexual

El acoso sexual en el lugar de trabajo se puede categorizar en dos grupos: quid pro quo y ambiente hostil.

**Acoso sexual Quid Pro Quo:** Quid Pro Quo es el intercambio de un beneficio a cambio de otro.

En el lugar de trabajo, el acoso sexual quid pro quo sucede si favores sexuales son pedidos a cambio de cualquier tipo de tratamiento especial en el trabajo. Amenazar a un asociado si él o ella no consiente dichas propuestas o favores sexuales también califica como acoso sexual. El acto de «invitar» puede ser tanto verbal como implícito y la «conducta sexual» puede ser tanto verbal como física. Pero, en ambos casos, son conductas indeseadas.



## Tipos de acoso sexual

### Ejemplos de acoso sexual quid pro quo

- Un gerente le advierte a un asociado que él o ella perderá su trabajo si él o ella no acepta sus propuestas sexuales.
- Un gerente le informa a un asociado que él o ella tendrían una mejor evaluación de rendimiento o un ascenso si él o ella aceptase sus avances sexuales.
- Un gerente le promete a un asociado un proyecto particular o un rol a cambio de favores sexuales.



# Tipos de acoso sexual

## Acoso sexual de ambiente hostil

- El acoso sexual de ambiente hostil ocurre cuando una conducta o discurso sexual toma lugar y es visto o percibido como ofensivo e interfiere con el rendimiento laboral del destinatario o de cualquier otro asociado.
- El acoso de ambiente hostil también puede incluir comportamientos intimidantes o de acoso que son dirigidos a un individuo, o grupo de individuos.



Preventing



# Tipos de acoso sexual

Ejemplos de comportamientos que crean un ambiente hostil

- Hablar de sexo
- Contar chistes obscenos
- Usar lenguaje excesivamente cariñoso, irrespetuoso u ofensivo.
- Contacto físico no solicitado o deseado en cualquier parte de la ropa o el cuerpo, o hacer comentarios sobre la apariencia física de alguien.
- Hablar o difundir rumores sobre la orientación o vida sexual de alguien
- Mostrar fotos, cartas, revistas o dibujos sexualmente sugestivos
- Hacer gestos sexualmente sugestivos
- Mirar fijamente, arrinconar, seguir, bloquear el camino, o acechar
- Invitaciones insistentes a citas, paseos, almuerzos, cenas, etc



## Relaciones consensuales

- No se considera como acoso si ambas personas involucradas desean sostener un lazo. Solo los comportamientos no deseados pueden ser acoso sexual. Un comportamiento es indeseado si el destinatario no lo aprecia, no lo comienza, o lo considera ofensivo.
- Sin embargo, si un comportamiento hiere las sensibilidades de otros asociados, dicho comportamiento se considera que crea un ambiente hostil y es inapropiado para el lugar de trabajo.



## Relaciones consensuales

- Si una relación consensual deja de existir, las conductas que alguna vez fueron consideradas como deseadas, después pueden pasar a ser vistas como indeseadas. Cualquier persona en una relación consensual tiene el derecho terminar con ella en cualquier momento, y hacerlo sin tener miedo de represalias en el trabajo.
- En dichos casos, si una de las partes se opone a un comportamiento que antes era aceptado, el otro está obligado a detener dicho comportamiento. En el caso de continuar con dicho comportamiento a pesar de las objeciones, se considerará acoso sexual.



# ¿Qué pasos puede seguir un empleado para evitar acoso sexual?

- **Cómo enfrentar al acosador de manera abierta**
  - No pretender que no ha ocurrido
  - Informar inmediatamente al presunto acosador de que su comportamiento es no deseado
  - Exigir que detenga el acoso
  - Reforzando sus declaraciones con un tono firme y lenguaje corporal profesional.
  
- **Adicionalmente**
  - Confíe en tus propios instintos para evitar posibles peligros
  - Háblelo con un amigo cercano o persona de confianza
  - Denuncie el acoso sexual al Comité de Corrección de Acoso.
  - Mantenga una postura profesional en todo momento.
  - No se sienta obligado a aceptar comportamientos que le hagan sentir incómodo, incluso si otros están dispuestos a tolerarlo.
  - Brinde apoyo a aquellos que deseen hablar de su acoso sexual y condúcelos a las autoridades apropiadas.



# Política de cero tolerancia contra el acoso sexual de Tech Mahindra

- El objetivo de la política de prevención del acoso sexual de Tech Mahindra es infundar «cero tolerancia» a la discriminación y alentar un ambiente laboral que fomente el respeto mutuo, promueva relaciones agradables y respetuosas entre los asociados, y esté libre de todas las formas de acoso sexual que cualquier asociado o candidato de empleo pueda recibir, incluyendo proveedores y clientes.
  - Todos los asociados de la compañía, tanto de administración como no, son responsables de asegurarse de que el lugar de trabajo se mantenga libre de acoso sexual.
  - Cualquier asociado puede presentar una queja sobre acoso sexual en relación a incidentes padecidos u observados en el lugar de trabajo.
  - La compañía aspira a mantener un lugar de trabajo lícito y placentero en donde a todos los asociados se les permite desempeñar efectivamente su trabajo sin interferencias de ningún tipo y solicita la colaboración de todos los asociados para lograrlo.

Preventing





# Política de cero tolerancia contra el acoso sexual de Tech Mahindra

- Todos los supervisores y gerentes deberán seguir con la política de la compañía de cero tolerancia contra el acoso sexual.
- Para ver la política completa por favor siga la dirección debajo:

**BMS -> Support Function Processes -> HR -> General -> 'Prevention of Sexual Harassment policy'**



Preventing



## Qué hacer si está siendo o ha sido acosado sexualmente

- Cualquier asociado que sienta que ha sido o está siendo acosado, se recomienda que inmediatamente le informe al presunto acosador, ya sea verbalmente o por escrito, que su comportamiento no es deseado. Es aconsejable hacer esto primero antes de recurrir a las autoridades correspondientes. En la mayoría de los casos, la persona no es consciente de que su conducta es ofensiva y cuando se le notifica, puede fácil y voluntariamente corregir la conducta de manera que no vuelva a suceder.
- Si los avisos por escrito o verbales al presunto acosador fallan al corregir el problema, o si dicho método no es posible, el asociado debe informar inmediatamente uno de los miembros del Comité de Corrección de Acoso o envíe un correo a [POSH@techmahindra.com](mailto:POSH@techmahindra.com)



## Qué hacer si está siendo o ha sido acosado sexualmente

- La compañía investigará inmediatamente cualquier acusación de acoso sexual de la manera más confidencial posible, y tomará una acción correctiva apropiada, de ser requerida.
- A los asociados se les recomienda encarecidamente que lleven registro de todos los eventos (junto con fecha, hora, etc.) incluyendo la naturaleza del incidente y descripción de los involucrados.



# Protección contra represalias

Ejemplos de represalias:

- Marginar a alguien en el lugar de trabajo a sus roles y responsabilidades
- Excluir socialmente
- Intimidar a alguien cercano o relacionado con la víctima; física, psicológica y emocionalmente.

**Preventing**



## Protección contra represalias

- Tomar represalias es una transgresión seria de la política de prevención del acoso sexual y TechM prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquiera que haya reportado un presunto caso de acoso, o haya cooperado en cualquier investigación en relación con el episodio de acoso denunciado.
- Cualquier persona que se descubra que haya tomado represalias contra un individuo por haber denunciado acoso, será sometido a procedimientos disciplinarios apropiados.
- Cualquiera que padezca represalias con naturaleza intimidatoria, sea forzada a retirar la denuncia o amenazada por haber denunciado, testificar o haber participado en los procedimientos de la denuncia, deberá comunicarlo inmediatamente al Comité.
- De igual manera que con las quejas de acoso, esto también será tratado como una falta grave y el Comité tomará acciones adecuadas para prevenir o subsanar las represalias.



## Consecuencias del Acoso Sexual

Después de que la queja sea recibida, y una vez que la investigación ya se haya llevado a cabo, se tomará una decisión con respecto a la validez de las acusaciones de acoso. Si se concluye que el acoso ha ocurrido; inmediatamente, se tomarán medidas correctivas.

Estas pueden incluir algunas o todas las siguientes:

- Restituir cualquier plazo perdido, condiciones o beneficios de empleo al asociado afectado.
- Disciplinar al acosador. Esto puede incluir advertencias por escrito, transferencia, descenso, suspensión o despido.



# Escenario 1

- A Indira le presentaron a Varun durante el programa de entrenamiento. Durante el entrenamiento, Indira y Varun empezaron a hablar, y para su sorpresa, se enteró que Varun formaba parte de la división de entrenamiento de la sección a la que ella planeaba transferirse. Varun le pide a Indira que le envíe su curriculum después del programa de entrenamiento. Indira se lo envía y se alegra mucho de escuchar que Varun tenía un lugar para ella. Indira se une al equipo de Varun. Él la invita a cenar unas veces, y ella acepta con mucho gusto. Paulatinamente el trabajo aumentó, y un día, cuando Varun la invita, Indira rechaza su invitación. Entonces, Varun le insiste a Indira que vaya a cenar con él, porque ella «se lo debe». Indira le dice a Varun que desde ahí en adelante su relación iba a ser estrictamente profesional. Sin embargo, Varun siguió llamándola y mandándole correos electrónicos. Indira le ruega a Varun que se detenga, pero él no lo hace. Indira, entonces, empieza a tomarse unos días para no cruzarse con él.
- Verdadero o Falso: Indira no es una víctima de acoso sexual porque su relación con Varun era consensual.
- Respuesta: Falso. Aceptar una cita una vez no le da a Varun el derecho a pretender que Indira siga saliendo con él. Como Indira empieza a evitar el trabajo, la conducta de Varun interfiere sin justificación con su rendimiento laboral. Varun es culpable de acosar a Indira



## Escenario 2

Suzanna le manda fotos de unas mujeres con poca ropa a Joe. Joe le pide a Suzanna que no le mande más fotos obscenas porque le incomoda. A pesar de esto, Suzana no se detiene.

¿Esto es un ejemplo de ambiente hostil de acoso sexual?

Respuesta: **Sí**. Compartir fotografías o imágenes que pueden ser consideradas indecentes u obscenas, cuando la otra persona ha expresado su rechazo, genera un ambiente hostil de acoso sexual.





## Escenario 3

- Mientras ella estaba entrando el ascensor de la oficina, John se acercó a Dipti, le tocó su hombro y le dijo lo sensual que se veía en su vestido. Esto la hizo sentir incómoda a Dipti y lo miró con desagrado. Ella le pide inmediatamente que aleje sus manos de ella y cuide su lenguaje. John se disculpó y nunca más se repitió.
- ¿John acosó a Dipti?
- Respuesta: **No**. Esto fue una ocasión de solo una vez, que fue ofensiva para Dipti. Una vez que Dipti expresó su desagrado, nunca volvió a ocurrir. La conducta no fue severa ni frecuente, aunque ciertamente no fue profesional ni apropiada.



## Escenario 4

- Predeep se siente atraído por su colega, Nancy. Él la invita a salir varias veces pero ella siempre dice que no. La última vez que Pradeep la invitó, ella le dice que no le interesa y que no la invite más. Aunque Pradeep no la invitó más, él empieza a mirarla todo el tiempo. Él la mira fijamente durante las reuniones, en el ascensor, o cuando camina por la oficina. Pradeep prácticamente la observa todo el tiempo. Cuando ella se percata de que está siendo observada, él no se molesta en apartar la mirada. Esto se repite durante algunas semanas.
- ¿Esto es un ejemplo de ambiente hostil de acoso sexual?
- Respuesta: **Sí**. Una vez que Nancy le aclaró a Pradeep que quiere mantener una relación exclusivamente profesional, él debería haber dejado de insistir. En cambio, él empezó a hacer algo que se puede considerar incluso más ofensivo. Mirar fijamente a alguien puede ser tanto avergonzante y humillante, como interfiere con el trabajo del asociado en cuestión.
- Este es un ejemplo claro de ambiente hostil.

Preventing



## Escenario 5

- Tina es una aprendiz que acaba de terminar su entrenamiento y está esperando un proyecto. Un día su gerente Tom la llama a su cabina y le cuenta de una tarea in situ que él planea asignarle. A Tina le fascina la idea. Entonces, Tom le sugiere que vayan juntos a su casa rural durante el fin de semana. Cuando Tina se rehúsa, él la amenaza con que ella puede que no consiga una posición para el proyecto.
- Verdadero o Falso: Las acciones de Tom son acoso sexual.
- Respuesta: **Verdadero**. La conducta de Tom es claramente acoso sexual, porque el rechazo de su sugerencia equivaldría a que Tina no pueda desempeñar su trabajo.



## Escenario 6

- Nita era una aprendiz administrativa y durante su primer entrenamiento, conoció a otro aprendiz en el trabajo, Raja. Poco después, Raja comenzó a molestar a Nita con preguntas innecesarias y presionarla para que almuercen juntos a solas. Ella lo rechazó consistentemente. Al cabo de un tiempo, él empezó a pedirle que tomen un café juntos y un día le envió un mensaje que decía: «Tú eres la mujer más bella del mundo y me apena mucho no tenerte en mi vida». Nita quedó estupefacta. Ella estaba tan asustada que se tomó dos días del trabajo.
- Cuando volvió al trabajo recibió un mensaje de Raja que decía «¿Dónde estuviste?». «Extrañaba verte». Nita se horrorizó y lo denunció por acoso.
- Verdadero o Falso: Las acciones de Raja no califican como acoso porque él se preocupa mucho por Nita y simplemente quiere una relación.
- Respuesta: Falso. La conducta de Raja creó un «ambiente hostil de acoso sexual» porque su conducta indeseada, es persistente y ofensiva. Su conducta generó un ambiente desagradable e interfirió con el desempeño laboral de Nita.



## Escenario 7

- Sheila es una gerente que lidera un grupo de 15 personas. Ella es muy eficiente, competente y desinhibida. Ella tiene reuniones semanales con su equipo. Al inicio de cada reunión, ella incentiva a los miembros de su equipo a que bromeen un poco, como parte de un ejercicio para fomentar el compañerismo. De vez en cuando, las bromas eran de naturaleza vulgar. Sin embargo, todos, excepto Mohan, se divirtieron. Pronto, Mohan empezó a llegar un poco tarde a las reuniones. Cuando le preguntaron al respecto, él respondió honestamente, diciendo que la sesión de bromas lo hacía sentir incómodo. A Sheila le pareció que le faltaba sentido de humor, e insistió que viniera a las reuniones a tiempo.
- Verdadero o Falso: Al creer que todos disfrutarían su método de crear un ambiente amigable, Sheila está creando un ambiente hostil de acoso sexual.
- **Respuesta: Verdadero.** Sheila no era consciente de que la sesión de bromas lo hacía poner incómodo a Mohan, pero una vez que se le comunicó, debería haber revisado naturaleza de las bromas que se compartían. No haberlo hecho provoca la creación un ambiente hostil.



## Escenario 8

- Recientemente, al equipo de Pankaj se unieron 4 estudiantes de primer año como asociados. Pankaj es el líder de un equipo y suele imponerse mucho a sus colegas. Mientras le impartía capacitación práctica a su nuevo grupo de asociados, él solía hacer comentarios personales y hacer gestos desagradables cuando hablaba con sus colegas mujeres. Siempre que las encontraba en grupo, él se comportaba de manera desagradable haciendo gestos obscenos, y usando lenguaje ofensivo al equipo de mujeres, creando un ambiente hostil. Él no se preocupaba de las repercusiones porque estaba seguro de que ninguna presentaría una queja porque ellas recién habían entrado a la organización.
- Rita, que era parte de este equipo, procedió a presentar una queja en contra de Pankaj por crear un ambiente hostil, ya que le era difícil trabajar en tal ambiente.
- ¿Estuvo bien que Rita presentara una queja a pesar de no haber estado directamente afectada?
- **Sí: Correcto.** Incluso aunque Rita no estuvo directamente afectada, ella tiene el derecho de presentar quejas, ya que Pankaj estaba creando un ambiente hostil que afectaba el ambiente laboral de Rita.
- **No: Incorrecto.** Ella tiene derecho a presentar quejas a pesar de no estar directamente afectada, ya que Pankaj estaba creando un ambiente hostil que afectaba el ambiente laboral de Rita.

Preventing



# Muchas gracias

## Aviso Legal

Tech Mahindra Limited, aquí referida como TechM, provee una amplia variedad de presentaciones y reportes, con las contribuciones de varios profesionales. Estas presentaciones y reportes fueron hechos con propósitos informativos, para uso exclusivamente privado, y no constituyen una propuesta para comprar o vender ninguna de las garantías mencionadas. No pretenden ser una descripción completa de las condiciones o desarrollos del mercado referidos en el material. A pesar de haber preparado lo referido con el mayor de los cuidados, no nos hacemos responsables de su exactitud. No nos responsabilizaremos de ninguna pérdida directa o indirecta causada por el uso del presente. A los lectores se les solicita que usen la información contenida en este documento bajo su propio riesgo. Estas presentaciones y reportes no deben ser reproducidos, redistribuidos, publicados en ningún medio, página web o de ninguna forma o manera, en parte o en su completitud, sin el consentimiento explícito por escrito de TechM o sus filiales. Cualquier uso desautorizado, divulgación o difusión de información contenida de este documento está prohibido. A menos que se señale lo contrario, TechM no es responsable del contenido de estas presentaciones y/o de la opinión de sus presentadores. Situaciones particulares, prácticas locales y estándares pueden variar, por lo que los lectores y otros que utilicen la información contenida dentro de la presentación son libres de tomar diferentes estándares y enfoques de creerlo necesario. No se permite modificar o vender la presentación. Los productos y nombres mencionados en los materiales o en la presentación son propiedad de sus respectivos dueños, y la mención de ellos no constituye su respaldo por parte de TechM. La información, distribuida o presentada, contenida en la presentación de TechM se suministra «tal cual» sin garantía de ningún tipo, tanto explícita como implícita, incluyendo cualquier garantía de comerciabilidad o aptitud para cualquier propósito.

TechM no asume responsabilidad legal o de ninguna índole por los contenidos de la presentación o las opiniones expresadas por sus presentadores.. Todas las expresiones de opinión están sujetas a cambios sin previo aviso.

**Preventing**

