



Company Name: \_\_\_\_\_ Job Site Location: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ Start Time: \_\_\_\_\_ Finish Time: \_\_\_\_\_ Foreman/Supervisor: \_\_\_\_\_

## Topic 285: Sexual Harassment in the Workplace

**Introduction:** Sexual harassment is a form of sex discrimination that violates Title VII of the Civil Rights Act of 1964. Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitutes sexual harassment when submission to, or rejection of, this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance, or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment.



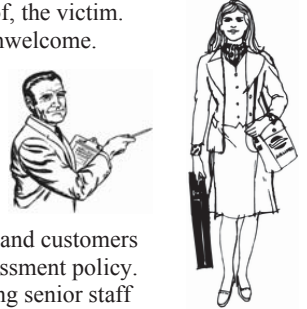
**Sexual harassment can occur in a variety of circumstances, including but not limited to the following:**

- The victim as well as the harasser may be a woman or a man. The victim does not have to be of the opposite sex.
- The harasser can be the victim's supervisor, an agent of the employer, a supervisor in another area, a co-worker, or a non-employee.
- The victim does not have to be the person harassed but could be anyone affected by the offensive conduct.
- Unlawful sexual harassment may occur without economic injury to, or discharge of, the victim.
- The harasser's conduct must be unwelcome.

**It is important for the victim** to directly inform the harasser that the conduct is unwelcome and must stop.

The victim should use any employer complaint process or grievance system available.

**When investigating allegations of sexual harassment**, the U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) looks at the whole record. The circumstances, such as the nature of the sexual advances, and the context in which the alleged incidents occurred. A determination on the allegations is made from the facts on a case-by-case basis.



**Following are guidelines and factors EEOC considers relevant to sexual harassment:**

- **Workers must understand** what sexual harassment is and appreciate that employers and employees can be held liable if any personnel are engaged in sexual harassment.
- **Know that any unwelcome** sexual activity tied to employment decisions or benefits is sexual harassment.
- **Recognize that sexual harassment** may include jokes, vulgar language, sexual innuendoes, pornographic pictures, sexual gestures, physical grabbing or pinching, and other unwelcome or offensive physical touching or contact.
- **Remember that every** sexual harassment charge is extremely serious.
- **Understand that employees** who comply with unwelcome sexual advances can still be victims of sexual harassment.
- **Realize that men** as well as women may be sexually harassed.
- **Understand that employees** may wait a while before lodging sexual harassment charges.
- **Issue and communicate** a strong company policy from the CEO/President against sexual harassment.
- **Provide a clear definition** of sexual harassment using examples of inappropriate behavior.
- **Review the policy** with all company personnel on a regular basis.
- **Discuss the policy** with all new employees.
- **Ensure that third-party** suppliers and customers are aware of company sexual harassment policy.
- **Establish procedures** by appointing senior staff personnel to oversee the implementation of the policy.
- **Supervisors and managers must** be trained to recognize and prevent sexual harassment.
- **Clearly outline procedures** to use in reporting sexual harassment.
- **Designate appropriate managers**, rather than a direct supervisor, to receive sexual harassment complaints.
- **Provide alternative routes** for filing complaints.
- **Company sexual harassment policy** must be enforced and employees who do bring charges are free from the threat of retaliation.
- **Investigate all** sexual harassment charges quickly and thoroughly and safeguard the rights of the accused.
- **Accurate records** of the investigation and findings must be maintained and immediate action must be taken when sexual harassment is suspected or discovered.
- **Ensure that any employee** found to have engaged in sexual harassment is disciplined appropriately.
- **Employees shall be safeguarded** from third-party, work-related sexual harassment.



**Conclusion:** Sexual harassment in the workplace presents an ongoing and growing risk to businesses. Prevention is the best tool to eliminate sexual harassment in the workplace. This requires an investment of time and personnel. Employers must take the steps necessary to prevent sexual harassment from occurring by clearly communicating to employees that sexual harassment will not be tolerated. This can be done by establishing an effective complaint or grievance process and taking immediate and appropriate action when an employee complains. In the end, however, these costs will be offset by significant savings in legal fees and health-care costs. Benefits include higher worker morale and increased productivity. A company only stands to gain if it takes a no-nonsense, hard-line position on sexual harassment. Follow these guidelines to avoid sexual harassment related situations.

### Work Site Review

Work-Site Hazards and Safety Suggestions: \_\_\_\_\_

Personnel Safety Violations: \_\_\_\_\_

**Employee Signatures:**

*(My signature attests and verifies my understanding of and agreement to comply with, all company safety policies and regulations, and that I have not suffered, experienced, or sustained any recent job-related injury or illness.)*


**Foreman/Supervisor's Signature:** \_\_\_\_\_

*These guidelines do not supercede local, state, or federal regulations and must not be construed as a substitute for, or legal interpretation of, any OSHA regulations.*



Nombre de Compañía: \_\_\_\_\_ Localidad del sitio de trabajo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Tiempo Empezaron: \_\_\_\_\_ Tiempo Terminaron: \_\_\_\_\_ Supervisor: \_\_\_\_\_

## **Tópico 285: Hostigamiento Sexual en el Sitio de Trabajo**

**Introducción:** Hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual que viola Título VII del Acto De Derechos Civiles de 1964. Inoportuno avances sexuales, solicitando favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituye hostigamiento sexual cuando sumisión a, o rechazo de, estos conductos explícitamente o implícitamente afectan en empleado de un individuo, irrazonablemente obstruye el desempeño individual de trabajo, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo.

**Hostigamiento sexual puede ocurrir en una variedad de circunstancias, incluyendo pero no limitado a lo siguiente:**

- La víctima así como también el hostigador puede ser una mujer o un hombre. La víctima no tiene que ser del sexo opuesto.
- El hostigador puede ser supervisor del víctima, agente del empleador, supervisor de otra área, compañero de trabajo, o alguien que no es empleado.
- La víctima no tiene que ser la persona hostigada pero puede ser cualquiera afectado por el conducto ofensivo.
- Ilícito hostigamiento sexual puede ocurrir sin herida económica o despedida de la víctima.
- El conducto del hostigador debe ser mal recibido.



**Es importante que la víctima** directamente informe al hostigador que el conducto es mal recibido y debe parar. La víctima debe usar cualquier proceso o sistema de quejas disponible del empleador.

**Cuando investigando alegaciones de hostigamiento sexual,** La Comisión de Oportunidad de Empleo Igual del U.S. (EEOC) se fija en el record entero: Las circunstancias, tal como la naturaleza del avance sexual, y el contexto en lo cual el alegado incidente ocurrió. Una determinación en las alegaciones es hecha desde los hechos en una base caso por caso.



**Siguiente son pautas y factores EEOC considera pertinente a hostigamiento sexual:**

- **Trabajadores deben entender** que es hostigamiento sexual y apreciar que empleadores y empleados pueden ser responsable si cualquier personal son involucrado en hostigamiento sexual.
- **Conozca que cualquier inoportuna** actividad sexual atada a decisiones de empleo o beneficios es hostigamiento sexual.
- **Reconozca que hostigamiento sexual** puede incluir bromas, lenguaje vulgar, insinuaciones sexuales, fotos pornográficas, gestos sexuales, físicamente agarrando o pellizcando, y otros inoportunos y ofensivos contactos físicos.
- **Recuerda que cada** acuso de hostigamiento sexual es extremadamente serio.
- **Entiende que empleados** quien acata con inoportuno avances sexuales también pueden ser víctimas de hostigamiento sexual.
- **Comprende que hombres** igual que mujeres pueden ser hostigado sexualmente.
- **Entiende que empleados** pueden esperar un rato antes de registrar acusas de hostigamientos sexuales.
- **Distribuye y comunice** una fuerte póliza de la compañía desde el Ejecutivo (CEO) contra hostigamiento sexual.
- **Provee una definición clara** de hostigamiento sexual usando ejemplos comportamiento inapropiado.
- **Analiza la póliza** con personal de la compañía regularmente.
- **Discute la póliza** con todos los empleados.
- **Asegura que tercera personas** suministrador y clientes son conciente de pólizas de la compañía sobre hostigamiento sexual.
- **Establece procedimientos** designando personal superior a supervisar la aplicación de la póliza.
- **Supervisores y gerentes deben** ser entrenado a reconocer y prevenir hostigamiento sexual.
- **Claramente contorne procedimientos** de usar en reportando hostigamiento sexual.
- **Asigna apropiados gerentes,** mejor que un supervisor directo, a recibir quejas de hostigamiento sexual.
- **Provee rutas alternativas** para archivar quejas.
- **Pólizas de la compañía de hostigamiento sexual** deben ser esforzado y empleados quien manifiestan quejas son libres de amenazas y venganzas.
- **Investiga todas** quejas de hostigamiento sexual rápidamente y completamente y escuda los derechos del acusado.
- **Preciso grabación** de la investigación y resultados deben ser mantenidos y acción tomada inmediatamente cuando hostigamiento sexual es sospechado o descubrió.
- **Asegura que cualquier empleado** involucrado en hostigamiento sexual es disciplinado apropiadamente.
- **Empleados deben ser protegidos** desde tercera-personas y hostigamiento sexual relacionado con el trabajo.



**Conclusión:** Hostigamiento sexual en el sitio de trabajo presenta un siguiente y creciente riesgo ha negocios. Prevención es la mejor herramienta para eliminar hostigamiento sexual en sitios de trabajo. Esto requiere inversión de tiempo y personal. Empleadores deben tomar los pasos necesarios para prevenir hostigamiento sexual de ocurrir claramente comunicando ha empleados que hostigamiento sexual no será tolerado. Esto puede ser realizado estableciendo un efectivo proceso de quejas y tomando apropiada acción inmediata cuando se queja un empleado. Al fin, sin embargo, estos costos serán compensados por significativo ahorros en honorarios legales y costos de cuidado de salud. Beneficios incluyen alta moral entre trabajadores y aumentada producción. Una compañía solamente ganara si toma una posición disparate en hostigamiento sexual. Sigue estas pautas para evitar situaciones relacionadas con hostigamiento sexual.

### **Revisión del Sitio de Trabajo**

Peligros del sitio de trabajo y sugerencias de seguridad: \_\_\_\_\_

Violaciones de Seguridad del Personal: \_\_\_\_\_

**Firma de Empleado:**

*(Mi firma atestigua y verifica mi comprensión de y conformidad a acatar con todas pólizas y regulaciones de seguridad, y que no he sufrido, experimentado, o sostenido cualquier lesión o enfermedad relacionado con el trabajo)*

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Firma de Forman/Supervisor:**

*Esta pauta no reemplaza regulaciones locales, estatales o federales y no deben ser interpretadas como sustitución, o interpretación legal de las regulaciones de OSHA.*