

Derechos y Responsabilidades Civiles

Transcripción del Curso

Introducción

Capítulo 1

[En la pantalla: Dos ex miembros de VISTA, Wanda y Nate.]

WANDA: Hola, soy Wanda.

NATE: Y yo soy Nate.

Capítulo 2

[En la pantalla: Wanda.]

WANDA: No sé usted, pero antes de que yo empezara mi año de servicio, me sentí algo abrumada. Tantos formularios. Tantas políticas. Estaba tentada a no leer la información. Pero luego algo pasó que me ayudó a darme cuenta de lo importante que era que yo supiera mis derechos y responsabilidades como miembro de VISTA.

Capítulo 3

[En la pantalla: Nate.]

NATE: Cuando empecé, pensé que entendía mis derechos y responsabilidades civiles. Pero luego me enfrenté a una situación de hostigamiento en mi sitio, y me di cuenta que la ley nos protege como miembros de VISTA.

Capítulo 4

[En la pantalla: Nate y Wanda.]

WANDA: Enterarse más sobre por qué estamos aquí.

WANDA: Fui miembro de VISTA por dos años en Minnesota. A unos cuantos meses de mi servicio, otra miembro de VISTA tuvo algunos problemas en su sitio. Si yo hubiera sabido más sobre nuestros derechos, tal vez hubiera podido evitar que ella renunciara. Estoy aquí porque no quiero que usted se sienta **tan perdido como yo me sentí**.

NATE: Fui miembro de VISTA por un año en Texas. Cuando un compañero de trabajo empezó a hostigarme, al principio no reconocí las señas. La experiencia casi arruinó todo mi año. Quiero asegurarme de que usted conoce cómo obtener **la protección a la que tiene derecho**.

Capítulo 5

[En la pantalla: Wanda.]

WANDA: Como miembro de VISTA, está protegido por VISTA y la Corporación para Servicio Nacional y Comunitario contra ser objeto de discriminación u hostigamiento.

Usted no es un empleado cuando sirve como miembro de VISTA. Sino que es un participante de servicio nacional financiado federalmente. Esto quiere decir que sus protecciones y expectativas pueden ser diferentes a las de sus experiencias laborales o voluntarias pasadas.

Además de dichas protecciones, usted no debe hostigar ni discriminar a otros.

Capítulo 6

[En la pantalla: Nate y Wanda.]

NATE: Este curso explicará sus derechos y responsabilidades civiles como miembro de VISTA. Al final de este curso usted será capaz de:

- Reconocer y responder al hostigamiento y a la discriminación
- Saber a quién acudir si sufre o atestigua discriminación y hostigamiento
- Hacer una lista de preguntas adicionales para llevar consigo a la Orientación Pre-Servicio y discutir las ahí

El curso tiene cuatro secciones y completarlas debe tomar alrededor de 30 minutos.

Discriminación: Una cuestión de papeles

Capítulo 1

[En la pantalla: Wanda.]

WANDA: En este caso verá cómo Sun Hee, una miembro de VISTA en una organización basada en la comunidad, trató con una situación con un colega, la cual ella pensó era discriminación.

Capítulo 2

WANDA: Sun Hee es una miembro de VISTA en Familias Firmes, una organización basada en la comunidad con un programa que apoya a las familias de prisioneros. En una junta semanal, el coordinador del proyecto, Lorenzo, acaba de anunciar que van a extender el programa para ayudar a los prisioneros con el reingreso.

Como resultado, él asignará algunas responsabilidades nuevas al personal y a los miembros de VISTA.

Capítulo 3

[En la pantalla: Una junta del personal. Lorenzo se para frente a dos mujeres y dos hombres que le están escuchando.]

LORENZO: Ésta es una oportunidad muy emocionante. Formaremos nuevas colaboraciones con agencias de vivienda y de empleo para ayudar con el proceso de reingreso.

SUN HEE (pensamiento): ¡Genial! Esto es exactamente lo que he estado diciendo que necesitamos hacer.

LORENZO: Empezaremos con un análisis de necesidades, el cual incluirá entrevistar a prisioneros actuales, analizar información y crear una base de datos.

LORENZO: ¿A quién le interesa esto?

[En la pantalla: Las cuatro personas levantan la mano.]

LORENZO: Muy bien, entonces...Luis y...Marcos.

SUN HEE (pensamiento): Marcos siempre recibe los mejores proyectos.

Capítulo 4

[En la pantalla: Sun Hee habla con Lorenzo después de la junta.]

SUN HEE: Lorenzo, ¿piensas que yo podría ayudar con las entrevistas?

LORENZO: Lo siento, pero no lo creo. Aunque definitivamente necesitaremos tus aptitudes de redacción.

SUN HEE: No sé si lo sabes, pero fui una reportera para el periódico de mi comunidad. Tengo mucha experiencia con entrevistas.

LORENZO (lo dice decisivamente): Sé que la tienes, pero estoy pensando en tu seguridad.

SUN HEE (diciéndose a sí misma): Pero estaría con un guardia, ¿no?

Capítulo 5

[En la pantalla: Sun Hee habla con sus compañeros de trabajo Janice y Marcus.]

SUN HEE: No puedo creer que no me haya asignado a ese proyecto.

JANICE: Es típico de Lorenzo.

MARCUS: Sí. ¿Lo has notado? Sólo los hombres trabajan en proyectos con prisioneros y sólo las mujeres trabajan en proyectos con madres e hijos.

[En la pantalla: Sun Hee, alterada.]

SUN HEE: Pero no puede hacer eso. ¡Es discriminación!

Capítulo 6

[En la pantalla: Wanda.]

WANDA: Antes de seguir, tomemos un minuto para revisar las leyes sobre discriminación.

Capítulo 7

Como miembro de VISTA, varias leyes federales protegen sus derechos civiles. Dichas leyes prohíben la discriminación en programas y actividades donde usted sirve. Las leyes prohíben discriminación con base en:

- Raza, color u origen nacional;
- Sexo o género;
- Discapacidad;
- Edad;
- Religión;
- Afiliación política;
- Identidad y expresión de género; u
- Orientación sexual.

Capítulo 8

Lo principal es recordar que la discriminación ilegal es el tratamiento que es diferente **debido a** una diferencia en raza, sexo, origen nacional, edad, religión, afiliación política u orientación sexual. Tratamiento diferente, **combinado con** una diferencia, **no** es discriminación ilegal.

Capítulo 9

[En la pantalla: Prueba con cuatro opciones de respuesta.]

WANDA: Ahora que conoce las leyes sobre discriminación para los miembros de VISTA, ¿qué piensa? ¿Está discriminando Lorenzo a Sun Hee? Lea las explicaciones a continuación y elija la respuesta que mejor se acerque a su interpretación de la situación en Familias Firmes.

- A) Es una coincidencia que ambas personas que Lorenzo eligió son hombres. Por lo tanto, no es discriminación.

WANDA: Ésta podría ser una coincidencia, pero Janice y Marcos no parecen pensar así. Para saber a ciencia cierta, Sun Hee tendría que averiguar qué motivó la decisión de Lorenzo. Recuerde: cualquier tratamiento que es diferente debido a una diferencia es discriminación. Intente de nuevo.

- B) Ésta es la primera vez que esto ha pasado. Por lo tanto, no es discriminación.

WANDA: Ésta puede ser la primera vez que Sun Hee se ha sentido discriminada por Lorenzo, pero eso no quiere decir que no sea discriminación. Tratar a alguien diferente debido a ciertas diferencias es discriminación, aunque sólo pase una vez. Intente de nuevo.

- C) Lorenzo parece haber tomado su decisión con base al sexo de Sun Hee. Por lo tanto, esto podría ser discriminación.

WANDA: Parece que Lorenzo tomó su decisión con base al sexo. Tratar a alguien diferente debido a ciertas diferencias es discriminación. Con base en lo que pasó cuando Sun Hee habló con Lorenzo, y lo que sus compañeros de trabajo le dijeron sobre Lorenzo, parece que Lorenzo está tratando diferente a Sun Hee debido a que es mujer. Para saber a ciencia cierta, usted tendría que averiguar qué motivó la decisión de Lorenzo, pero hasta ahora, esto parece ser discriminación. Esta es la respuesta correcta.

- D) Lorenzo en verdad pensó que no sería una buena idea que una mujer trabaje con prisioneros. Por lo tanto, esto no es discriminación.

WANDA: Entiendo por qué querría darle a Lorenzo el beneficio de la duda, pero tratar a alguien diferente debido a ciertas diferencias es discriminación, aunque la persona tenga una buena razón para ello. Intente de nuevo.

Capítulo 10

WANDA: Sun Hee obviamente tiene la experiencia, el deseo y el tiempo para trabajar en la evaluación de necesidades. Debido a que la única razón de Lorenzo para asignar a Marcos y Luis al trabajo es que “está preocupado sobre la seguridad de Sun Hee”, parece estar asignando, o no asignando, papeles con base al sexo.

Capítulo 11

[En la pantalla: Prueba con cuatro opciones de respuesta.]

WANDA: ¿Qué debería hacer Sun Hee en esta situación? Lea las explicaciones a continuación y elija la mejor respuesta.

A) Ir directamente a Lorenzo.

WANDA: Sí. Siempre y cuando Sun Hee se sienta segura y tenga la confianza para hablar con Lorenzo, su siguiente paso es dejarle saber que su decisión la ha afectado. Vea qué pasa cuando Sun Hee habla con Lorenzo.

B) Aceptar que así son las cosas en esta oficina.

WANDA: Intente de nuevo. Como miembro de VISTA, Sun Hee tiene el derecho a no ser discriminada, así como la responsabilidad de no discriminar a otros. VISTA y la Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario protegen los derechos de Sun Hee y ella no debería dejar que una situación incómoda continúe.

C) Hablar con su supervisor de VISTA sobre la situación.

WANDA: Sí, pero si Sun Hee se siente segura y tiene la confianza, hay otra persona con la que podría hablar antes de hablar con su supervisor. Intente de nuevo.

D) Comunicarse con la oficina estatal.

WANDA: Intente de nuevo. Definitivamente esa es una opción pero hay algo que Sun Hee necesita hacer antes de hablar con la oficina estatal.

Capítulo 12

[En la pantalla: Sun Hee habla con Lorenzo.]

SUN HEE: Lorenzo, pensé mucho sobre la junta de ayer. Siento que al sólo hacer que Marcos y Luis hagan las entrevistas me estás tratando diferente que a los hombres en el equipo. Estoy igual de calificada, si no más, que ellos dos.

LORENZO (pensamiento): ¿En verdad hice eso?

SUN HEE: Pienso que se me debería dar la oportunidad de participar en las entrevistas.

LORENZO: Qué bueno que viniste a hablar conmigo. Pienso que es importante que todos aquí reciban un trato equitativo.

SUN HEE: Conozco a otras mujeres que han trabajado en instituciones correccionales para hombres.

LORENZO: Me di cuenta que ayer estabas desilusionada, pero estaba pensando en tu seguridad. Ahora que lo pones de esta manera, veo lo que quieres decir.

Capítulo 13

[En la pantalla: Wanda.]

WANDA: Después de su reunión, Lorenzo reasignó los papeles en el proyecto y Sun Hee pudo hacer las entrevistas.

WANDA: Como ha visto, Sun Hee pudo resolver la situación al hablar directamente con Lorenzo. Pero no siempre es así de fácil. Si sospecha que se está siendo discriminado y no tiene la confianza de hablar directamente con la persona o si no recibe una respuesta satisfactoria, tiene otras opciones. Puede:

- Hablar con su supervisor. Reportar un incidente es un primer paso importante para obtener la protección de VISTA y de la Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario.
- Si eso no es posible o si no funciona, comuníquese con su oficina estatal.
- Por último, puede comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles e Integración de la Corporación en Washington, D.C.

Capítulo 14

WANDA: Bien hecho. Ha completado exitosamente la sección sobre discriminación.

Hostigamiento: Una Situación Incómoda

Capítulo 1

[En la pantalla: Nate.]

NATE: En este caso, verá como Matt, un miembro de VISTA, trató con una situación con una colega que él pensó era hostigamiento.

Capítulo 2

NATE: Matt es un miembro de VISTA en Iniciativa para la Salud de la Ciudad, un programa que ayuda a familias de bajos recursos tener acceso a la atención de salud. Él disfrutó de una buena relación laboral con el personal del programa hasta que un día, cuando se acercó al escritorio de su compañera de trabajo Cindy y encontró...

Capítulo 3

[En la pantalla: Cindy está sentada en un escritorio en un cubículo de oficina que está decorado con fotos de hombres medio desnudos. Matt se para junto al cubículo y mira adentro.]

MATT (pensamiento): ¡Oh! Cindy redecoró. ¿Qué pasa aquí?

CINDY (lo dice coqueteando): Hola, Matt.

[En la pantalla: Matt le entrega una hoja de papel a Cindy.]

MATT: Hola, Cindy. Aquí está la hoja de datos que necesitas.

CINDY: Qué bueno. Sabes, esa camisa de verdad muestra tus abdominales. ¿Has estado haciendo ejercicio?

MATT: ¿Qué? Este, supongo que he estado yendo al gimnasio más últimamente.

[En la pantalla: Matt parece incómodo.]

MATT (pensamiento): ¿Por qué estoy hablando con ella sobre esto?

[En la pantalla: Cindy.]

CINDY: Pues, yo digo que te estás volviendo en un bombón. Yo también he estado haciendo ejercicio. ¿Qué piensas?

MATT: Yo... necesito irme.

CINDY: Oye, ¿tal vez podríamos ir al gimnasio juntos?

MATT: Voy a llegar tarde a la junta del equipo.

[En la pantalla: Matt alejándose del cubículo de Cindy.]

MATT (pensamiento): Ella nunca ha hecho eso. Me descontroló; necesito estar alejado de ella. Y ... ¿acabo de ser hostigado?

Capítulo 4

[En la pantalla: Nate.]

NATE: Obviamente, Matt se siente incómodo, ¿pero fue esto hostigamiento? Antes de seguir, veamos lo que queremos decir por hostigamiento.

NATE: La comunicación verbal y no verbal relacionada al sexo, edad, raza, etnia, religión o cualquier otra “base sin méritos” constituye hostigamiento. El comportamiento es hostigamiento cuando es severo y/o dominante e interfiere con el desempeño de un miembro de VISTA, creando un entorno de servicio intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento incluye, entre otros:

- Demandas explícitas o implícitas de favores sexuales
- Presión para la compañía de uno
- Cartas, llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico y demás medios de comunicación no deseados y persistentes
- Distribución o exposición de material ofensivo
- Miradas y gestos ofensivos; invasión física o comportamiento amenazante

Capítulo 5

[En la pantalla: Prueba con cuatro opciones de respuesta.]

NATE: Entonces, ahora que conoce la definición de hostigamiento, ¿qué piensa? ¿Estaba Cindy hostigando a Matt? Lea las explicaciones a continuación y elija la respuesta que mejor se acerque a su interpretación de lo que pasó.

- A) El comportamiento de Cindy fue sexualmente sugestivo y no deseado. Por lo tanto, es hostigamiento.

NATE: Matt se sintió incómodo con la manera en que Cindy estaba actuando y con las fotos que ella expuso, pero ella no demandó nada de él y ésta fue la primera vez que esto pasó. Así que, su comportamiento todavía no es lo suficientemente “severo y/o dominante” para considerarlo hostigamiento. Intente de nuevo.

- B) El coqueteo no deseado de Cindy y su invitación para ir al gimnasio fueron inadecuados. Por lo tanto, esto es hostigamiento.

NATE: Probablemente el comportamiento de Cindy por ahora no califica para ser “severo”. Sin embargo, si Matt la reporta y ella sigue haciendo estas invitaciones e insinuaciones, esto se podría convertir en hostigamiento. Intente de nuevo.

- C) El comportamiento de Cindy y las imágenes en su cubículo intimidaron a Matt y lo hicieron alejarse rápido. Por lo tanto, esto es hostigamiento.

NATE: Matt pareció sentirse incómodo, pero no necesariamente intimidado por Cindy. Ésta es la primera vez que esto ha pasado. Hasta ahora, el comportamiento de Cindy no es “severo y/o dominante”, así que todavía no es hostigamiento. Intente de nuevo.

- D) Cindy puede ser fastidiosa, pero su comportamiento no pareció ser “severo y/o dominante”. Por lo tanto, esto no es hostigamiento.

NATE: Sí. El comportamiento de Cindy debe ser “severo y/o dominante” para ser considerado como hostigamiento. Esta es la respuesta correcta.

Capítulo 6

NATE: Para ser consideradas como hostigamiento, las palabras y acciones deben ser severas y/o dominantes y crear un entorno hostil o intimidante que evite que los miembros de VISTA sirvan eficazmente. En este caso, Matt parece sentir rechazo y estar confundido por el comportamiento de Cindy, pero ya que ésta es la primera vez que ella actuó de esta manera, todavía no es hostigamiento. Si Cindy es puesta sobre aviso (si se le dice que ella hace que Matt se sienta incómodo y se le pide que deje de hacerlo) y ella sigue el comportamiento, es hostigamiento.

Capítulo 7

[En la pantalla: Prueba con cuatro opciones de respuesta.]

NATE: ¿Qué debería hacer Matt en esta situación? Lea las explicaciones a continuación y elija la mejor respuesta.

- A) Hablar directamente con Cindy.

NATE: Matt podría hablar directamente con Cindy y en muchos casos eso sería la primera opción. Pero debido a que Matt puede no tener la confianza de hablar directamente con ella, hay alguien más con quien podría acudir primero. Intente de nuevo.

- B) Comunicarse con la oficina estatal.

NATE: Intente de nuevo. Definitivamente ésta es una opción pero hay algo más que Matt necesita hacer antes de acudir a la oficina estatal.

- C) Hablar con su supervisora de VISTA sobre la situación.

NATE: Sí. Debido a que Matt no tiene la confianza de hablar con Cindy, su supervisor de VISTA es su primer punto de contacto. Ahora, vea qué pasa cuando Matt le dice a su supervisora, Helen, sobre la situación. Esta es la respuesta correcta.

D) Evitar trabajar con Cindy y asegurarse de que nunca esté a solas con ella.

NATE: Intente de nuevo. Como un miembro de VISTA, Matt tiene el derecho a no ser hostigado, así como la responsabilidad de no hostigar a otros. VISTA y la Corporación para el Servicio Nacional protegen los derechos de Matt y él no debería dejar que una situación incómoda continúe.

Capítulo 8

[En la pantalla: Matt habla con su supervisora de VISTA, Helen.]

MATT: Entonces, no estoy seguro de que quiero trabajar con ella. Ella me hace sentir... incómodo.

HELEN: Hablaré con Cindy. Ella necesita entender que este es un comportamiento inaceptable.

Capítulo 9

[En la pantalla: Helen habla con Cindy; Cindy quita las imágenes.]

NATE: Helen le dijo a Cindy que su comportamiento estaba haciendo sentir incómodo a Matt. Le pidió que cambiara su comportamiento y que quitara las imágenes. Si Cindy no cumple con las órdenes, su comportamiento se convertirá en hostigamiento.

Capítulo 10

NATE: Como ha visto, aunque el comportamiento de Cindy hizo que Matt se sintiera incómodo, no fue hostigamiento.

Lo mejor que se puede hacer en una situación como esta es hablar con la persona directamente. Sin embargo, si no se siente seguro o no tiene la confianza de hacerlo, o si la persona no le da una respuesta satisfactoria, tiene otras opciones.

- Igual que Matt lo hizo, usted podría hablar con su supervisor de VISTA. Reportar un incidente es un primer paso importante para obtener la protección de VISTA y de la Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario.
- Si eso no es posible o si no funciona, comuníquese con su oficina estatal.
- Por último, puede comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles e Integración de la Corporación en Washington, D.C.

Capítulo 11

NATE: Bien hecho. Ha completado exitosamente la sección sobre hostigamiento.

Un Asunto de Apariencias

Capítulo 1

[En la pantalla: Wanda.]

WANDA: Apliquemos lo que ha aprendido sobre discriminación y hostigamiento a otro caso. Esta vez vamos a ver a un grupo de miembros de VISTA quienes sirven juntos y veremos cómo uno de ellos, Robert, responde a una situación que no parece estar bien.

Capítulo 2

[En la pantalla: Nate.]

NATE: Mary supervisa a cuatro miembros de VISTA en Inspiración para Niños. Un día, después de una junta, tres miembros comunitarios se acercan a Mary con inquietudes sobre sus nuevos miembros de VISTA.

Capítulo 3

[En la pantalla: Dos mujeres y un hombre se acercan a Mary, supervisora de VISTA, en una junta comunitaria.]

MARY: ¿En qué puedo servirles?

MIEMBRO DE LA COMUNIDAD 1: Se trata de la apariencia de los miembros de VISTA.

MARY: ¿Podría ser más específica por favor?

MIEMBRO DE LA COMUNIDAD 1: Bueno, no esperamos que usen trajes y corbatas, pero...

[En la pantalla: Primer plano de las dos mujeres y del hombre en la junta.]

MIEMBRO DE LA COMUNIDAD 2 (dicho con desagrado): El pelo largo, las alhajas...

MIEMBRO DE LA COMUNIDAD 3: La ropa alocada y los tatuajes. No nos gusta el ejemplo que le están dando a nuestra juventud.

MARY: Ya veo. Gracias por compartir sus inquietudes conmigo. Hablaré con ellos sobre esto.

Capítulo 4

[En la pantalla: Mary encabezando una junta con cuatro miembros de VISTA, de quienes sólo se ven las espaldas y cabezas.]

MARY: Antes de que se vayan, hay algo más. Algunas personas en la comunidad me dijeron que no se sienten cómodos con la forma en la que algunos de ustedes se ven.

VISTA 1 (pensamiento): Como nos vemos no afecta cómo trabajamos. Supongo que no es gran cosa.

VISTA 2 (pensamiento): ¿Voy a tener que comprarme un traje?

MARY: Esto no es para alguien en particular, pero si pudieran intentar verse un poquito más profesionales cuando salgan, eso puede ayudar. Ustedes saben, pónganse una blusa o camisa bonita, rasúrense o córtense el pelo y usen alhajas que sean un poquito más discretas.

VISTA 3 (pensamiento): Me pregunto a qué hora cierra Goodwill.

VISTA 4 ROBERT (pensamiento): Ay. Esto puede ser un problema. Mi pelo largo es parte de quién soy.

Capítulo 5

[En la pantalla: Prueba con cuatro opciones de respuesta.]

NATE: Entonces, ¿qué piensa? ¿Están siendo hostigados o discriminados los miembros de VISTA? Lea las explicaciones a continuación y elija la respuesta que mejor se acerque a su interpretación de lo que pasó.

- A) Los prejuicios de los miembros de la comunidad están haciendo que sea difícil o incómodo para los miembros de VISTA hacer su trabajo. Por lo tanto, es hostigamiento.

NATE: En realidad no. Los miembros de la comunidad pueden sentirse incómodos alrededor de los miembros de VISTA por la manera en la que visten, pero no hay pruebas de que están sometiendo a los miembros de VISTA a abuso ni que están obstruyendo su trabajo. Por lo tanto, es demasiado temprano para llamar a este comportamiento hostigamiento. Intente de nuevo.

- B) Los miembros de la comunidad están haciendo suposiciones sobre los miembros de VISTA porque se visten diferente. Por lo tanto, esto es discriminación.

WANDA: En realidad no. Los miembros de la comunidad ciertamente están juzgando, pero expresar prejuicio no es lo mismo que actuar con prejuicios, lo cual puede cruzar el límite a la discriminación. Sin pruebas de que los miembros de la comunidad han tratado a los miembros de VISTA de una manera diferente con base a sus sentimientos, es demasiado temprano para llamar a este comportamiento discriminación. Intente de nuevo.

- C) Los miembros de la comunidad no están tratando diferentemente a los miembros de VISTA ni los están sometiendo a comunicaciones indeseadas debido a la manera como se visten. Por lo tanto, esto no es discriminación ni hostigamiento.

NATE: Sí. Esta es la mejor opción basado en lo que sabemos hasta ahora. A nadie le gusta ser juzgado por la manera en que se ven o visten. Pero a menos que los miembros de la comunidad actúen contra los miembros de VISTA con base en sus suposiciones o prejuicios, esto probablemente no es hostigamiento ni discriminación.

- D) Como su supervisora, Mary debería haber defendido a los miembros de VISTA. En lugar de eso les pidió que cambien su apariencia. Por lo tanto, esto es discriminación.

WANDA: En realidad no. Como supervisora, el trabajo de Mary es facilitar una relación positiva entre los miembros de VISTA y la comunidad y proporcionar opiniones a los miembros de VISTA cuando sea necesario. Ella compartió las inquietudes de los miembros de la comunidad, pero no señaló a alguien en particular para tratamiento diferente o abuso, así que esto no es discriminación. Intente de nuevo.

Capítulo 6

WANDA: Las comunidades y organizaciones tienen diferentes ideas sobre el vestuario y la apariencia.

NATE: Dichas suposiciones, creencias y normas no son en sí mismas hostigamiento ni discriminación.

WANDA: Pero el hostigamiento o discriminación ilegal ocurre cuando personas son **señaladas** y sometidas a abuso y/o a trato diferente con base en su vestuario o apariencia relacionados a su **raza, origen nacional o religión**.

NATE: Los demás miembros de VISTA no tuvieron inconveniente en ajustar su apariencia, pero para Robert, su pelo largo era parte de su identidad cultural. Considere cómo Robert debería tratar con la situación.

Capítulo 7

[En la pantalla: Prueba con cuatro opciones de respuesta.]

NATE: Lea las opciones a continuación y elija la mejor respuesta.

- A) Ignorar la petición.

NATE: Intente de nuevo. Descartar la petición sin más discusión o acción es irrespetuoso tanto para Mary como para los miembros de la comunidad. Si el pelo largo es parte de su identidad cultural, debería decirlo.

- B) Cortarse el pelo. Se lo puede dejar crecer otra vez cuando termine su año de VISTA.

WANDA: Intente de nuevo. Robert tiene sentimientos firmes sobre su apariencia y su pelo largo no parece crear un peligro de seguridad ni evitarle hacer su trabajo eficazmente. Hay una mejor manera como puede tratar la situación.

- C) Buscar a los miembros de la comunidad y explicarles por qué piensa que debería poder tomar decisiones sobre su apariencia.

NATE: Intente de nuevo. Aunque hablar directamente con la persona a menudo es la primera opción, Robert no sabe quién en la comunidad dijo qué cosa, así que hablar directamente con los miembros de la comunidad puede no ser productivo. Hay otra persona con quien Robert debe hablar primero.

- D) Sin importar por qué Robert tiene pelo largo, debería hablar con su supervisora sobre cómo conservar su identidad y tratar con las inquietudes de la comunidad.

WANDA: Sí. Como miembro de VISTA, es importante que Robert considere cómo encaja en su comunidad. No tiene que cambiar quién es, pero podría valer la pena hacer algunos ajustes para ayudar a la gente a relacionarse con él. Ahora, vea qué pasa cuando Robert menciona sus inquietudes a su supervisora. Esta es la respuesta correcta.

Capítulo 8

[En la pantalla: Mary habla con Robert.]

MARY: Me alegra mucho que me lo hayas dicho, Robert. Es obvio que estás convencido de que tu apariencia es parte de tu identidad cultural.

ROBERT: Lo es. Pero tampoco quiero que ellos piensen que estoy siendo irrespetuoso.

MARY: Lo sé. ¿Crees que podemos encontrar un término medio?

Capítulo 9

[En la pantalla: Robert, con su pelo largo atado, habla con los tres miembros de la comunidad que aparecieron al principio.]

NATE: Robert empezó a atarse el pelo cuando se reunía con la comunidad. Al principio, le preocupaba que este cambio no fuera suficiente, pero los miembros de la comunidad agradecieron que sus inquietudes hayan sido tomadas en serio. Como resultado, todos pudieron trabajar mejor juntos.

Capítulo 10

WANDA: Como ha visto, esta situación no fue hostigamiento ni discriminación. Pero si se hubiera ignorado, podría haber afectado la capacidad de Robert para trabajar con la comunidad y tener un año VISTA exitoso.

Si experimenta una situación que podría ser discriminación u hostigamiento o que sencillamente afecta su capacidad para completar su trabajo, debe intentar hablar directamente con la persona, si se siente seguro y tiene la confianza. Si no o si la persona no responde favorablemente:

- Acuda a su supervisor de VISTA. Reportar un incidente es un primer paso importante para obtener la protección de VISTA y de la Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario.
- Si hablar con su supervisor no funciona o no es posible, comuníquese con su oficina estatal.
- Por último, puede comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles e Integración de la Corporación en Washington, D.C.

Capítulo 11

NATE: Bien hecho. Ha completado exitosamente este caso.

El dilema de David

Capítulo 1

[En la pantalla: Nate y Wanda.]

NATE: En los escenarios anteriores, los miembros de VISTA se enfrentaron a situaciones que parecían ser hostigamiento o discriminación. Mientras que es importante que los miembros de VISTA entiendan sus derechos y responsabilidades civiles, ingresar a comunidades nuevas puede hacer que surjan problemas complejos que no siempre tienen soluciones claras. En este escenario, exploraremos otro tipo de situación, una que incluye tener que tomar una decisión difícil...

WANDA: David es un miembro de VISTA en su primer año en Sheltering Pines, una organización sin fines de lucro que brinda servicios para personas de la tercera edad. Durante los últimos tres meses ha estado ayudando a coordinar la logística para una cena con baile en reconocimiento a los voluntarios. Ahora la fiesta que ha estado planeando plantea un dilema.

Capítulo 2

[En la pantalla: Reunión informal del personal y los voluntarios del programa, incluyendo a David, Héctor, un miembro de VISTA en su 2º año y Jennie, quien ha sido voluntaria por mucho tiempo, la reunión es dirigida por Sandra, la supervisora de VISTA.]

SANDRA: Les doy las gracias a todos por trabajar tan duro, tenemos un evento fabuloso planeado para el viernes en la noche. Quiero que todos asistan y se diviertan. ¡No olviden llevar a sus esposos y esposas!

[En la pantalla: David se imagina a su pareja, Alex, en una burbuja de pensamiento.]

DAVID (pensamiento): ¿Por qué no me di cuenta que esto iba a pasar?

Capítulo 3

[En la pantalla: David habla con Sandra.]

DAVID: Disculpa Sandra, ¿puedo hablarte sobre algo?

SANDRA: Deberías de estar muy orgulloso de ti mismo, David. Has trabajado mucho en este evento.

DAVID: Gracias. Me pregunto si debería llevar a mi pareja, Alex, al evento. Sé que probablemente las personas en la ciudad saben que soy gay, pero saberlo es diferente a ver dos hombres bailando juntos.

SANDRA: Ésta es decisión tuya, David. Pero quiero que sepas que tienes el derecho a llevar a Alex al baile. Te apoyo en lo que decidas.

Capítulo 4

[En la pantalla: Nate.]

NATE: Sandra está en lo correcto. David tiene el derecho a no ser discriminado con base en su orientación sexual.

Capítulo 5

[En la pantalla: David.]

DAVID: Esto es tan difícil. Me encantaría que mis colegas por fin conocieran a Alex, pero no quiero dañar las relaciones que tanto trabajo me ha costado forjar en esta comunidad.

Capítulo 6

[En la pantalla: Prueba con cuatro opciones. Como no existe una opción “correcta” y todas son respuestas posibles, cualquier opción seleccionada continúa al capítulo siguiente.]

NATE: ¿Qué haría usted si fuera David?

A) Llevar a Alex al baile. La gente debería aceptar a David por quien es.

NATE: Su primera reacción es que David debería llevar a Alex al baile. Veamos qué es lo que piensan algunos de sus compañeros.

B) Llevar a Alex al baile, pero no tocarse ni actuar como pareja. Éste podría ser un buen arreglo y un primer paso para presentar a Alex a la comunidad.

NATE: Su primera reacción es que David debería llevar a Alex al baile, pero no actuar como pareja. Veamos qué es lo que piensan algunos de sus compañeros.

C) Dejar a Alex en casa. La responsabilidad principal de David como miembro de VISTA es servir a su comunidad.

NATE: Su primera reacción es que David debería dejar a Alex en casa. Veamos qué es lo que piensan algunos de sus compañeros.

D) Quedarse en casa con Alex. Si no pueden ser ellos mismos, entonces ninguno de los dos debería ir.

NATE: Su primera reacción es que David debería quedarse en casa con Alex. Veamos qué es lo que piensan algunos de sus compañeros.

Capítulo 7

[En la pantalla: Imágenes de Alex, Jennie, Héctor y Loretta, quien es miembro del centro para personas de la tercera edad.]

NATE: David decide pedir consejos. Haga clic en cada persona para ver lo que dicen.

ALEX: Hemos vivido en esta ciudad por tres meses. Vamos al parque, a las tiendas y al cine. No es como si la gente no supiera que somos gays. Estoy cansado de no tener amigos aquí. Y me gustaría conocer a gente.

JENNIE: Ésta es una comunidad conservadora. Tú viste cómo reaccionaron a algunas de esas películas con calificación PG-13 (Guía Paternal Estricta para niños menores de 13 años) sugeridas para la Noche de Película. No deshagas todo el trabajo que has logrado. Deja a Alex en casa. Tal vez lo puedes llevar a nuestra próxima fiesta para el personal interno.

HÉCTOR: Como miembro de VISTA, tu compromiso principal es con la organización y con la comunidad. Tal vez sea incómodo no ser tú mismo todo el tiempo, pero tampoco es cómodo vivir al nivel de pobreza. Este año no se trata de ti. Lleva a Alex si quieres, pero sean discretos.

LORETTA: Yo creo que deberías llevar a Alex al baile y estar orgulloso. Eres muy joven como para recordar el Movimiento de Derechos Civiles, pero nosotros no nos quedamos con los brazos cruzados esperando a que la gente cambiara. A veces necesitas sacudir las cosas un poquito. Nunca sabes. Esta comunidad podría sorprenderte.

Capítulo 8

[En la pantalla: David.]

DAVID: Es tan difícil equilibrar todos estos consejos. Sé que este año se trata de servir a mi comunidad. Loretta puede tener razón, pero no estoy muy seguro de cómo reaccionará la gente. Por el otro lado, Alex ha sido un gran apoyo, se mudó aquí conmigo y disfrutaría de salir una noche con la oportunidad de conocer a algunas personas. Pero como dijo Sandra, yo soy quien tiene que tomar la decisión. He vivido como gay sin ocultarlo por mucho tiempo y he aprendido que es importante ser honesto conmigo mismo y con mis valores. Debe de haber una manera de honrar mi compromiso para servir y seguir manteniendo mi integridad personal.

Capítulo 9

[En la pantalla: Ejercicio interactivo con cuatro opciones.]

NATE: Ahora que ha aprendido un poco sobre David y la comunidad en la que está sirviendo, ¿cómo se siente? ¿Qué haría si usted fuera David? Haga clic en cada opción a continuación para ver el resultado potencial.

A) Llevar a Alex al baile. La gente debería aceptar a David por quien es.

NATE: Alex disfrutó de una noche divertida bailando y platicando con voluntarios y miembros del personal. David pensó que algunos miembros del centro para personas de la tercera edad pudieron haberse sentido incómodos, pero por el otro lado, otros fueron muy amables.

B) Llevar a Alex al baile, pero no tocarse ni actuar como pareja. Éste podría ser un buen arreglo y un primer paso para presentar a Alex a la comunidad.

NATE: Alex se divirtió y David estuvo contento con su decisión de llevarlo. Mientras que David sabe que tiene el derecho a ser él mismo, también es importante para él ser sensible a las inquietudes potenciales de la comunidad.

C) Dejar a Alex en casa. La responsabilidad principal de David como miembro de VISTA es servir a su comunidad.

NATE: Alex se desilusionó, pero después entendió que la decisión de David estaba basada en inquietudes sobre proteger su relación con la comunidad.

D) Quedarse en casa con Alex. Si no pueden ser ellos mismos, entonces ninguno de los dos debería ir.

NATE: Esta decisión le ayudó a David a evitar una situación potencialmente incómoda, pero se sintió mal por haber sido deshonesto con su supervisora y por haberse perdido el evento en que había trabajado tanto para coordinar.

Capítulo 10

[En la pantalla: David.]

NATE: Puede ver que todas estas opciones tienen ventajas y desventajas. Nadie sabe a ciencia cierta cómo saldrán las cosas, y al final sólo David puede tomar la decisión que es mejor para él.

La conclusión es que sin importar el resultado, David está protegido contra el hostigamiento y la discriminación con base en su orientación sexual.

WANDA: Aún así, esto no significa que cada situación que enfrente será fácil. Como miembros de VISTA, a veces caminamos una línea delgada entre ser honestos con nosotros mismos y ser respetuosos y sensibles para con la cultura y las necesidades de las comunidades a las que servimos. Si se encuentra en una situación similar, recuerde que los derechos civiles protegen a todos. Hable sobre sus opciones con su supervisor y con otras personas de su confianza y tome la decisión que parezca ser la adecuada para usted.

Capítulo 11

NATE: Bien hecho. Ha completado exitosamente el último escenario en este curso.

Conclusión

Capítulo 1

[En la pantalla: Wanda y Nate.]

WANDA: Ahora que ha explorado tres situaciones que les ocurrieron a otros miembros de VISTA, ¿cree que podría reconocer el hostigamiento o la discriminación en su propio sitio de servicio?

NATE: Revisemos lo que hemos aprendido.

Capítulo 2

WANDA: Como ha visto en nuestros tres casos, la discriminación y el hostigamiento tienen diferentes “sellos” o características.

Capítulo 3

WANDA: Discriminación:

- Se enfoca TANTO en una persona o en un grupo debido a una diferencia Y los señala para tratamiento diferente
- Puede ocurrir una vez o ser parte de un patrón continuo
- Le puede pasar a cualquiera

Capítulo 4

NATE: Hostigamiento:

- Incluye, entre otros, el hostigamiento sexual
- Pueden ser palabras habladas o acciones no expresadas
- Es más que comportamiento desagradable o incómodo
- Por lo general ocurre a lo largo de un periodo de tiempo
- Crea un entorno de servicio hostil, intimidante u ofensivo
- Evita que un miembro de VISTA sirva eficientemente
- Le puede pasar a cualquiera

Capítulo 5

[En la pantalla: Wanda y Nate.]

WANDA: Ahora puede reconocer la discriminación y el hostigamiento cuando les pasen a otros. Como un miembro de VISTA, usted tiene la obligación de asegurarse de no someter a nadie más a la discriminación o al hostigamiento.

NATE: Esto incluye a todas las personas con las que tenga contacto: clientes, colegas, voluntarios y empleados en su sitio de servicio.

WANDA: Los derechos civiles son para todos. Tome la responsabilidad de sus propias acciones y comuníquese cuando sienta que sus derechos están siendo violados.

Capítulo 6

[En la pantalla: Enlaces a materiales adicionales.]

NATE: Gracias por tomar este curso. Esperamos que esté más preparado de lo que nosotros estuvimos para enfrentar estos asuntos. Tendrá la oportunidad de hacer preguntas y hablar sobre estos asuntos con otros miembros de VISTA en la Orientación Pre-Servicio.

WANDA: ¡Le deseamos lo mejor para su servicio VISTA!

Sus Derechos y Responsabilidades como Miembro de VISTA

Puntos clave

Sus derechos y responsabilidades

Usted está protegido por VISTA y la Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario contra ser sometido a la discriminación o al hostigamiento. También tiene la obligación como miembro de VISTA de asegurarse de no someter a nadie más a la discriminación o al hostigamiento. Esto incluye a cualquier persona con la que tenga contacto, incluyendo otros miembros de VISTA, clientes, voluntarios y empleados en su sitio de servicio.

Discriminación

La discriminación es tratar a las personas de manera diferente debido a quienes son, de dónde vienen o los grupos a los que pertenecen. La discriminación en el servicio de VISTA es **ilegal** cuando se enfoca en una persona o grupo con base en **factores sin méritos** tal como la raza, el sexo o la religión, también conocidos como **clases protegidas**, las cuales son definidas por la Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario como las siguientes:

- Raza, color u origen nacional
- Sexo y/o género
- Discapacidad (física o mental)
- Edad
- Religión
- Afiliación política
- Identidad y expresión de género;
- Orientación sexual

Discriminación ilegal:

- Se enfoca TANTO en una persona o en un grupo debido a una diferencia Y los señala para tratamiento diferente;
- Puede ocurrir una vez o ser parte de un patrón continuo; y
- Le puede pasar a cualquiera.

Hostigamiento

El hostigamiento ilegal en un entorno de servicio de VISTA es comunicación **severa y/o dominante** relacionada al sexo, edad, raza, etnia, religión u otro **factor sin méritos** que interfiera con el desempeño de un miembro de VISTA y/o crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo. El hostigamiento puede consistir de palabras habladas o escritas, imágenes o acciones y le puede pasar a cualquiera. Incluye, entre otros:

- Demandas explícitas o implícitas para favores sexuales
- Presión para la compañía de uno

- Cartas, llamadas telefónicas, mensajes de correo electrónico u otros medios de comunicación indeseados y persistentes
- Distribución o exposición de material ofensivo
- Miradas y gestos ofensivos; invasión física o comportamiento amenazante

Hostigamiento ilegal:

- Incluye, entre otros, el hostigamiento sexual;
- Pueden ser palabras habladas o acciones no expresadas;
- Es más que el comportamiento desagradable o incómodo;
- Por lo general ocurre a lo largo de un periodo de tiempo; y
- Le puede pasar a cualquiera.

Qué hacer si experimenta o atestigua discriminación u hostigamiento

Si se siente seguro y tiene la confianza para hacerlo, usted puede hablar directamente con la persona que usted sospecha está participando en comportamiento hostigante o discriminatorio. Si eso no funciona o si no se siente seguro y no tiene la confianza para hacerlo, también puede hablar con su supervisor de VISTA.

Si no puede hablar con su supervisor o si el asunto no es resuelto satisfactoriamente, puede comunicarse con su oficina estatal (vea la lista de contactos de las oficinas estatales a continuación). Por último, puede comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles e Integración de la Corporación (vea la información de contacto a continuación). Si usted y/o su supervisor de VISTA o el contacto de la oficina estatal elige comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles e Integración, note que una reclamación debe hacerse dentro de los 45 días siguientes al incidente.

A dónde acudir para más información

La Corporación para el Servicio Nacional y Comunitario toma seriamente la discriminación y el hostigamiento y hace que los siguientes recursos estén disponibles a usted:

- **Contactos de las Oficinas Estatales de la Corporación:** Se puede encontrar una lista de las oficinas estatales en su Manual de Participantes y [en línea en el Campus de VISTA](#).
- **Información de contacto para la Oficina de Derechos Civiles e Integración (OCRI):**
Comuníquese con OCRI por correo postal, teléfono, fax o correo electrónico a
1201 New York Avenue, NW
Suite 10800
Washington, DC 20525
(202) 606-7503 (línea de 24 horas)
(202) 606-3472 (TDD)
(202) 606-3465 (fax)
eo@cns.gov (correo electrónico)

- **Lista completa de las políticas oficiales sobre discriminación y hostigamiento de la Corporación:** Pueden encontrarse en su Manual de Participantes, así como en El Manual para Miembros de VISTA en línea en <http://vistacampus.org/mod/book/view.php?id=2094>.