

¿Qué hacer?

En determinar qué hacer, recuerde que cada situación es diferente. No existe “la mejor opción” para seguir. Siempre debe reportar el acoso sexual a su empleador. Sólo entonces tendrá la opción de utilizar el sistema de quejas internas de su empleador, presentar una queja ante su sindicato, elevar una queja en la agencia federal y estatal apropiada, e ir a las cortes (algunos textos utilizan “tribunales”).

Es importante que hable con un abogado u organización de servicios legales como *Equal Rights Advocates* para examinar sus opciones. Ellos pueden ayudarle a comprender sus opciones, considerar los beneficios y riesgos de estos, y reconocer las virtudes y puntos débiles de su caso.

■ **DIGA “NO” CLARAMENTE.** Informe a la persona que la acosa que su comportamiento la hace sentir incómoda. Rechace sus invitaciones firmemente. Si el acoso no termina inmediatamente, escriba una carta al acosador pidiéndole que deje de acosarla. Guarde una copia de dicha carta.

■ **ESCRIBA LO QUE HA PASADO.** En cuanto considere ser víctima de acoso sexual, empiece a llevar un registro de las fechas, lugares, horas, y los nombres de posibles testigos de lo ocurrido. Asegúrese de anotar todas las conversaciones que tenga con sus supervisores u otros superiores. Recuerde que otros pueden leer este registro en el futuro (y probablemente lo harán). Es buena idea mantener este registro en su casa o en algún otro lugar seguro. No guarde estas notas en su lugar de trabajo.

■ **REPORTE EL ACOSO.** Informe de lo sucedido a su supervisor, su departamento de recursos humanos o algún otro departamento o persona dentro de su trabajo que tenga la facultad para detener el acoso. Si es posible, infórmeles por escrito. Guarde una copia de cualquier queja escrita que entregue a su empleador. Es muy importante que reporte el acoso porque su empleador debe saber, o tener razones para saber, sobre el acoso para que pueda hacerse legalmente responsable por las acciones de uno de sus supervisores, colegas o clientes.

Aún si su acosador sea su supervisor, es posible que se le requiera que pruebe que reportó el acoso a su empleador.

■ **INICIE UN REGISTRO ESCRITO.** Reporte el acoso sexual a su empleador y hágalo por escrito. Describa el problema y cómo quiere que se resuelva. Esto crea un expediente del momento de su queja y el resultado de dicha queja. Guarde copias de todo lo que envíe y reciba de su empleador.

■ **REVISE SU EXPEDIENTE DEL PERSONAL.** La mayoría de los estados permiten que los empleados repasen algunos o todos sus expedientes del personal. En California, tiene el derecho a revisar su expediente del personal en cuanto se relaciona con su funcionamiento o cualquier queja en la cual esté implicada.

■ **USE EL PROCEDIMIENTO DE QUEJA DE SU TRABAJO.** Muchos empleadores y escuelas cuentan con políticas para manejar quejas de acoso sexual. Es posible que se pueda resolver el problema mediante este proceso. Investigue cuales son las políticas de su empleador revisando el manual del empleador o las políticas del personal. Si lo desea, solicite la ayuda de su supervisor, un encargado o un oficial de recursos humanos. Es importante que siga los procedimientos establecidos por su empleador.

■ **INVOLUCRE A SU SINDICATO.** Si pertenece a un sindicato, considere la posibilidad de presentar una queja formal de acoso sexual por medio de su unión e intentar conseguir la ayuda de su representante sindicalista durante el procedimiento. Obtenga una copia de la política de quejas de su sindicato y vea si trata los problemas que está teniendo. Es importante recordar que si utiliza el procedimiento de quejas de su sindicato, también es necesario presentar una queja ante la agencia gubernamental apropiada si pretende presentar una demanda ante la corte federal o estatal.

■ **PRESENTE UNA QUEJA DE DISCRIMINACIÓN ANTE UNA AGENCIA GUBERNAMENTAL.** Si desea presentar una demanda ante la corte federal o estatal, debe primero presentar una queja formal de dis-

crimination ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (“EEOC”). Si su estado cuenta con una agencia estatal encargada de asegurar justicia en el trabajo, también será necesario elevar una queja formal ante dicha agencia. En California, dicha agencia es El Departamento de Equidad en el Trabajo y la Vivienda (“DFEH”). Si es empleada del gobierno federal, siga las reglas sobre la

formulación de quejas de discriminación. El EEOC puede proporcionarle estas reglas, llame al (800) 669-4000.

■ **¡NO DEJE PASAR LAS FECHAS TOPE PARA PRESENTAR QUEJAS Y DEMANDAS ANTE EL EEOC U OTRA AGENCIA GUBERNAMENTAL!** ¡No posponga el presentar una queja a su empleador! Si considera que el procedimiento de su empleador para manejar su queja de acoso sexual no le está ayudando, no espere para presentar una queja formal. ¡Esto es muy importante ya que no podrá iniciar una demanda en contra de su empleador al menos que primero haya elevado una queja de acoso sexual ante el EEOC y la agencia encargada de asegurar empleo justo en su estado!

En California cuenta con **300 días** después del acto de acoso sexual o represalia para presentar una queja ante el EEOC y **1 año** para elevar una queja ante el DFEH. Las fechas topes varían según el estado pero para que le permitan elevar una demanda ante las cortes, tendrá que primero presentar una queja ante el EEOC y, si su estado cuenta con ella, también ante la agencia encargada de asegurar empleo justo. Conforme a la ley federal en otros estados, es posible que cuente con sólo **180 días** para presentar una queja. Estas fechas topes aplican aún cuando se ha elevado una queja ante su empleador o sindicato. Asegúrese de consultar con un abogado o una organización legal para asesorarse sobre las fechas topes y requisitos específicos para presentar su demanda.

■ **INICIE UN LITIGIO.** Después de elevar una queja ante el EEOC y la agencia estatal encargada de asegurar empleo justo, también considere el presentar una demanda. Puede demandar por la reparación pecuniaria del daño, la reivindicación de su empleo y, puede pedir que la corte ordene a su empleador cambiar sus prácticas para prevenir el acoso sexual en el futuro.

Las abogadas de Equal Rights Advocates –ERA pueden ayudarle:

ERA ofrece una línea gratuita multilingüe de asesoría legal (1-800-839-4372) a la que puede llamar para recibir asesoramiento e información sobre los derechos que le confiere la ley.

Otros recursos:

EN LA ESFERA NACIONAL

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission –EEOC) (Agencia federal que se encarga del cumplimiento de las leyes federales contra la discriminación)
1-800-669-4000 — Le conectan con la oficina que corresponda a su municipio

www.eeoc.gov/languages/spanish/sexualdis.html

Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (U.S. Department of Education Office for Civil Rights - OCR)

(La agencia federal que se encarga del cumplimiento de las leyes contra la discriminación en la escuela)

(800) 421-3481

www.ed.gov/espanol

EN CALIFORNIA

Departamento de Equidad en el Trabajo y la Vivienda de California (California Department of Fair Employment and Housing –DFEH)

(Agencia de California a cargo del cumplimiento de las leyes estatales contra la discriminación)

1-800-884-1684: Al interior de California

(916) 227-0551: Fuera de California

www.dfeh.ca.gov (inglés)

Para el resto de los estados, si desea localizar las agencias de derechos humanos en su zona o aquellas que abogan por la equidad en el trabajo, consulte la sección “state government” de la guía telefónica.

Equal Rights Advocates

1663 Mission Street, Suite 250

San Francisco, CA 94103

Teléfono: (415) 621-0672

Fax: (415) 621-6744

www.equalrights.org

Línea de Asesoría

y Consejería Legal:

(415) 621-0505

1-800-839-4ERA (línea gratuita)

Equal Rights Advocates tienen como objetivo fundamental el de proteger y garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades para las mujeres y niñas haciendo uso de los recursos legales existentes y abogando por su causa.

©Abril 2004



DESIGN BY ZESTOP DESIGN

acoso sexual

producido por



FOLLETOS DE “CONOZCA SUS DERECHOS”

Acoso Sexual

La Discriminación por Razones de Sexo

Ausencia Familiar y Médica y Discriminación por Embarazo

¿Qué es el Acoso Sexual?

El acoso sexual es una forma de discriminación a cuenta de sexo. La definición legal de acoso sexual es “conducta no deseada, sea verbal, visual o física, de naturaleza sexual, que es severa o dominante y que afecta las condiciones de trabajo o crea un ambiente de trabajo hostil.”

No deseada

Una conducta no constituye acoso sexual si es consentida por quien la recibe. Por esta razón, la comunicación es muy importante. Informe a la persona que le acosa que su conducta le incomoda y que desea que lo deje de hacer. Puede hacerlo cara a cara, por escrito, o mediante acciones concretas.

Conducta

De Naturaleza Sexual

Diferentes tipos de conducta — verbal, no-verbal, física, o visual — de naturaleza sexual, pueden constituir acoso sexual si se trata de un comportamiento que no es deseado y si es severo o dominante. Estas circunstancias incluyen pero no se limitan a los siguientes ejemplos:

EJEMPLOS DE CONDUCTAS VERBALES O ESCRITAS:

Comentarios sobre su modo de vestir, su comportamiento personal o su cuerpo; bromas sexuales; presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales; llamadas telefónicas y/o cartas con insinuaciones sexuales; correr rumores sobre su vida personal o sexual; amenazas.

EJEMPLOS DE CONDUCTA FÍSICA:

Violencia física; manoseos, sujetar o acorralar; tocar a partes de su cuerpo o ropa de manera inapropiada; besar, abrazar, golpear, o acariciar.

EJEMPLOS DE CONDUCTA NO-VERBAL:

Hacer miradas o muecas de naturaleza sexual, dirigir gestos lascivos, acecho.

EJEMPLOS DE CONDUCTA VISUAL:

Carteles, dibujos, fotografías, protectores de pantalla o correo electrónicos (e-mails) de naturaleza sexual.

No De Naturaleza Sexual

Conducta que no es de naturaleza sexual también puede constituir acoso sexual si ha sido acosada por ser mujer, y no varón, o por ser varón, y no mujer. Por ejemplo, puede constituir acoso sexual si siendo la única mujer carpintera en el lugar de trabajo, es la única persona que recibe crítica desfavorable e insultos aunque su desempeño es tan bueno, o mejor, que el de sus colegas varones.

Severa o dominante

La conducta de su acosador debe ser **severa** o **dominante** para constituir acoso sexual. Es muy probable que un incidente único no constituya acoso sexual a menos que sea severo. Por ejemplo, un incidente único de violación o intento de violación probablemente constituiría acoso sexual (además de ser una violación de las leyes penales).

Aunque una propuesta única para salir o un comentario con intenciones sexuales pueda ofenderla y/o ser inapropiado, es posible que no constituya acoso sexual. Sin embargo, un número de incidentes menores espaciados en tiempo pueden llegar a constituir acoso sexual si dichos incidentes afectan su ambiente de trabajo. Para determinar si dicha conducta es dominante, hágase las siguientes preguntas: ¿cuántas veces ocurrieron dichos incidentes?; ¿por cuánto tiempo ha sucedido el acoso?; ¿cuántas otras personas han sido acosadas sexualmente?

Que afecta las condiciones de trabajo o crea un ambiente de trabajo hostil

Si es despedida, le es negada una promoción en el trabajo, es degradada en su puesto, ha recibido una evaluación de trabajo mala, o le han dando un puesto menos favorable porque ha rechazado presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, estas conductas muy probablemente constituyen acoso sexual. Aún cuando dicha conducta no resulte en pérdidas económicas o en cambio en el estatus de su puesto, puede constituir acoso sexual si la conducta interfiere irrazonablemente con el desempeño de su trabajo, o si crea un “ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.” Por ejemplo, puede constituir acoso sexual ilegal si es el objeto de comentarios sexuales repetidos que la hacen sentir tan incómoda en su trabajo que su desempeño se ve menoscabado, o si se niega a aceptar oportunidades profesionales porque estas la pondrían en contacto con su acosador.

Represalias

También es contra la ley tomar represalias contra alguien que se queja de acoso sexual, o que participa en una investigación de acoso sexual. Algunos ejemplos de represalias incluyen: quejarse de acoso sexual y ser obligada a tomar ausencia sin paga mientras su acosador sigue trabajando; después de escribir una carta denunciando el acoso sexual en el que fue testigo, la cambian a un puesto menos favorable. Si considera ser la víctima de las represalias de su empleador por reportar una situación de acoso sexual o por participar en una investigación de acoso sexual, todos los pasos en la sección “¿Qué hacer?” le aplican.

El Acoso Sexual es Contra la Ley

Las leyes contra el acoso sexual son diseñadas para protegerla de su empleador, de sus colegas o sus clientes en el trabajo. Tanto el acosador como la víctima pueden ser hombre o mujer y el acoso no tiene que ocurrir entre personas del sexo opuesto.

LA LEY FEDERAL

La ley federal que prohíbe el acoso sexual en el trabajo es el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (“Title VII”). Title VII obliga a ciertos empleadores a prevenir y detener la ocurrencia de acoso sexual en el trabajo.

Title VII es aplicable a los empleadores privados y la mayoría de los empleadores públicos, sindicatos laborales, agencias de trabajo, y programas de aprendizaje ofrecidos conjuntamente por empleadores y sindicatos que cuenten con 15 o más empleados.

LA LEY DEL ESTADO DE CALIFORNIA

La Ley de Empleo y Vivienda Equitativa de California (“FEHA”) prohíbe el acoso sexual en el trabajo. FEHA es aplicable a empleadores privados y públicos, agencias de empleo, organizaciones laborales, administraciones estatales de licencias, y gobiernos estatales y locales que cuenten con 5 o más empleados. A diferencia de Title VII, FEHA también otorga protección contra el acoso sexual a las personas que no son empleadas pero que prestan sus servicios bajo contrato.

OTRAS LEYES LOCALES

Al igual que California, la mayoría de los estados tienen una ley que condena el acoso sexual y otras formas de discriminación a cuenta de sexo. La Línea de Asesoría y Consejería Legal de *Equal Rights Advocates (ERA)* puede referirla a un abogado en su localidad (vea la sección de “Otros recursos”).

Obligaciones de los Empleadores a sus Empleados

Title VII obliga a los empleadores a prevenir y detener la ocurrencia de situaciones de acoso sexual de **empleados**. Las obligaciones de los empleadores bajo el Title VII son: (1) tomar medidas de cuidado razonable para prevenir el acoso sexual; (2) tomar medidas de cuidado razonable para corregir rápidamente una situación de acoso sexual actual o alguna que haya ocurrido en el pasado.

No existen acciones específicas que un empleador deba tomar para satisfacer el requisito de tomar medidas de cuidado razonable para prevenir o detener el acoso sexual. Un empleador puede satisfacer el requisito de cuidado razonable para prevenir el acoso sexual al poseer y distribuir a los empleados una política de prohibición del acoso sexual e informarles sobre el procedimiento para presentar una queja. Sin embargo, si su empleador cuenta con una política anti-acoso pero no la aplica, o si un empleador falta a sus obligaciones de investigar y de perseguir quejas de acoso sexual, pero sí investiga y persigue otras quejas

por otras faltas de conducta, el empleador no está tomando medidas de cuidado razonable.

Antes de que un empleador pueda ser obligado a tomar medidas de cuidado razonable para corregir la situación de acoso sexual, el empleador debe tener conocimiento de que el acoso sexual ha ocurrido. Por esta razón, es importante observar el procedimiento de quejas interno de su empleador, si existe alguno, o de otro modo informar a su supervisor si está sufriendo una situación de acoso sexual.

A veces es difícil reportar que ha sido una víctima de acoso sexual porque puede sentir vergüenza o incluso puede pensar que fue culpa suya, aún cuando no es así. Es importante que reporte el acoso sexual a su empleador. Es posible que el denunciarlo detenga el acoso. Además, a partir de ese momento, su empleador queda obligado a detener la situación.