



EQUAL RIGHTS ADVOCATES

CONOZCA SUS DERECHOS

EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿Cómo se define el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo?

El acoso sexual en el trabajo es una forma ilegal de discriminación sexual. La ley define el acoso sexual como avances sexuales, solicitudes de favores sexuales indeseadas, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o basada en sexo o género que afecta el desempeño laboral de un/a individuo/a o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo.

Hay varias frases claves dentro la definición del acoso sexual que son importantes para que puedas entender tus derechos y para cualquier demanda legal que pudieras tener:

“NO DESEADA” - Para que sea ilegal, el acoso sexual debe ser no deseado/bienvenido. No deseado significa algo que no es aceptado. Por esta razón, es importante comunicar (verbalmente, por escrito o con sus propias acciones) al acosador que la conducta te hace sentir incomoda/o y que debería parar.

CONDUCTA “DE NATURALEZA SEXUAL” O “BASADA EN GÉNERO” - Muchas formas de conducta verbal, física, no-verbal, o visual de naturaleza sexual pueden ser calificadas como acoso sexual. **Aquí hay algunos ejemplos:**

CONDUCTA VERBAL O ESCRITA:

- Comentar acerca de la ropa, el comportamiento personal, las relaciones personales (románticas) o el cuerpo de una persona;
- Hacer insinuaciones o chistes sexuales basados en el sexo;
- Pedir favores sexuales o citas;
- Difundir rumores o chismes acerca de la vida personal o sexual de una persona; y/o
- Amenazar a una persona por rechazar avances o proposiciones sexuales

CONDUCTA FISICA:

- Impedir o bloquear el movimiento a alguien;
- Contacto inapropiado del cuerpo o ropa;
- Besar, abrazar, dar palmadas o acariciar;
- Agresión o asalto (tocar a alguien sin consentimiento y en contra de su voluntad)

CONDUCTA NO-VERBAL:

- Mirar de abajo a arriba (o viceversa) el cuerpo de otra persona;
- Hacer gestos derogatorios o expresiones faciales de naturaleza sexual;
- Seguir a una persona.

CONDUCTA VISUAL:

- Mostrar o repartir posters, dibujos, fotos, salvapantallas, o correos electrónicos de naturaleza sexual.

El acoso sexual no tiene que ser sexualmente sugestivo o basado en el deseo sexual. La conducta del acoso también puede ser ilegal si se basa en tu sexo o género. Por ejemplo, si eres una mujer trabajando como carpintero donde la mayoría son hombres y eres la única a quien se le dirige crítica severa y persistente, abuso verbal u otro tipo de hostilidad al cual tus compañeros de trabajo no son sometidos, ese tipo de conducta podría ser una forma de acoso sexual ilegal.

“Afecta las condiciones del trabajo” o “interfiere con el desempeño del trabajo” Si te despiden, te niegan una promoción, te bajan de posición, te dan una baja evaluación de desempeño, te reasignan a una posición, turno, o posición menos deseable, o si hay otra acción negativa y concreta en cuanto a tu empleo en contra de ti porque has rechazado algún avance sexual u otra conducta basada en tu género, entonces el acoso sexual probablemente ha “afectado tus condiciones de trabajo.”

“Crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo” Aun si tu empleador no toma acción que cambie el estado de tu empleo o resulte directamente en pérdida de dinero para ti (lo cual pasaría en caso de que pierdes el trabajo, te despiden o minimizan tus horas de trabajo), todavía puedes tener un caso para una demanda de acoso sexual ilegal si la conducta es tan “severa” o “persistente” que interfiere irrazonablemente con tu desempeño laboral o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

“Severo o Persistente” Para cumplir con la definición de “acoso,” la conducta en cuestión debe ser o severa o persistente. No tiene que ser ambas cosas. En general, la ley no prohíbe el simple bromear, comentarios aislados o incidentes que solo pasan una vez y que no son serios. Así que, en general, una sola petición indeseada para una cita o un solo comentario sexualmente sugestivo que te ofende y/o fue inapropiado puede no ser “severo” o “persistente.” Sin embargo, un incidente singular de conducta muy seria, como la violación sexual o el intento de violación sexual, seguramente cumpliría con esta parte de la definición del acoso sexual. (Este tipo de conducta también puede violar otras leyes y/o constituir conducta criminal.) El acoso que es menos severo pero que pasa frecuentemente o se repite con el tiempo puede ser “persistente” y por lo tanto puede cumplir con esta parte de la definición. Así que; un número de incidentes relativamente menores y separados pueden sumarse al grado de acoso sexual si los incidentes afectan de forma negativa el ambiente de trabajo. Para determinar si la conducta de acoso es “persistente,” te puedes preguntar: ¿Cuántas veces han pasado estos incidentes? ¿Cuánto tiempo ha durado esta conducta? ¿Han sido otras personas (del mismo sexo o género) tratadas de esta forma también? Por ejemplo, una conducta se podría calificar como acoso sexual ilegal si se repiten comentarios sexuales que te incomodan al punto que tu desempeño se ve afectado de forma negativa o si declinas oportunidades profesionales porque eso te pondría en contacto con el acosador.

Es importante mantener en mente que para crear un “ambiente de trabajo hostil,” la conducta tiene que no solo hacerte sentir personalmente intimidada u ofendida en el trabajo, sino también debe ser un tipo de conducta que haría una persona razonable de tu género sentirse de la misma forma bajo circunstancias similares.

El acoso sexual es contra la ley

Las leyes en contra del acoso sexual están diseñadas para protegerte del acoso por parte de tu jefe, supervisores, compañeros de trabajo y clientes con quienes tienes que lidiar en el trabajo. Estas leyes se aplican a los hombres y a las mujeres y prohíben el acoso sexual sin importar si se dirige hacia a alguien del mismo u opuesto sexo o género.

La Ley Federal

La ley federal que prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo es el Título VII del Acto de Derechos Civiles del 1964, frecuentemente llamado “Titulo VII” o “Title VII” en inglés. El Titulo VII aplica a la mayoría de empleadores privados y públicos, organizaciones de labor, agencias de empleo y a programas de aprendizaje de empleadores y sindicatos con más de 15 empleados.

La Ley del Estado de California

La Ley de Empleo Equitativo y Acto de Vivienda prohíbe (FEHA) prohíbe el acoso sexual en el empleo. FEHA aplica a empleadores privados y públicos, agencias de empleo, organizaciones laborales, juntas de licenciaturas del estado y gobiernos locales y estatales que tienen 1 o más empleados.

Leyes de Otros Estados

Así como en California, la mayoría de los estados tienen una ley que define al acoso sexual y otras formas de discriminación sexual ilegal. La Línea de Consejo y Asesoramiento de Equal Rights Advocates te puede referir a un abogado/a local. 1-800-839-4ERA (4372) www.equalrights.org/legal-help/

¿Mi empleador puede tomar represalias en mi contra por poner una queja o por oponerme al acoso sexual?

NO. No solo es el acoso sexual en contra de la ley, el tomar represalias (castigar) en contra de alguien por poner queja de acoso sexual o por apoyar o participar en una investigación (u otra acción legal) relacionado al acoso sexual también es contra la ley. Por ejemplo, si pones una demanda o queja de acoso sexual y eres forzada/o fuera [del trabajo] en suspensión mientras que el acosador sigue trabajando o si te reasignan a un puesto menos deseable después de que entregas una carta describiendo el acto de acoso sexual de otra persona de la cual fuiste testigo, esas son potencialmente formas de recriminación ilegal. Si tu empleador te toma represalias en contra de ti por reportar u oponer el acoso sexual o por participar en una investigación o acción legal asociada con acoso sexual, puedes considerar tomar algunos o todos de los siguientes pasos sugeridos abajo (ver la sección “Lo que tú puedes hacer”).

Responsabilidades del Empleador con el Empleado

Los empleadores que son cubiertos por ley federal o estatal que prohíben el acoso sexual son requeridos a tomar pasos razonables para prevenir y corregir rápidamente el acoso sexual que está ocurriendo en el trabajo. Un factor importante en determinar si el empleador ha cumplido el requisito de tomar los “pasos razonables” para prevenir y/o parar el acoso sexual y si ha publicado y distribuido las reglas prohibiendo el acoso sexual a los empleados e informando a los empleados como hacer una queja. Claro, si el empleador tiene dichas reglas, pero no le informa a los empleados, no capacita a los gerentes como seguirlos o simplemente falla en ejecutarlas, entonces puede que el empleador no esté tomando las precauciones razonables. Lo mismo puede ser el caso si el empleado ha seguido reglas legales y capacita a los empleados, pero luego falla en investigar adecuadamente las quejas de acoso sexual en cuanto estas son hechas.

Nota importante: antes de que un empleador sea legalmente responsable por un caso de acoso sexual, el empleador debe ser notificado de que su empleado ha sufrido acoso sexual cometido por una persona que no fue su “supervisor/a”.

Lo Que Tú Puedes Hacer

Cuando estés decidiendo qué acción tomar, recuerda que cada situación es diferente y única. Hay varias alternativas y ninguna es mejor que la otra. Sin embargo, el primer paso más común e importante a seguir es reportar el acoso sexual al empleador. Luego tienes la opción de usar el proceso de queja de acoso sexual dentro de la compañía, presentar una demanda con la agencia estatal o federal, y/o ir a la corte.

Es importante conversar con un/a abogado/a o una organización de servicios legales como Equal Rights Advocates para discutir tus opciones (ver “Recursos” abajo). Te pueden ayudar para entender tus opciones, los beneficios y riesgos, además de los puntos fuertes y débiles en tu caso. Para pedir consejo y asesoramiento legal gratis, **por favor contacta a la Línea de Consejo y Asesoramiento (Advice and Counseling Hotline, en inglés). 1-800-839-4ERA (4372) www.equalrights.org/legal-help/**

A continuación hay algunos consejos y opciones que puedes considerar si piensas que estás enfrentando acoso sexual en el trabajo:

DI “NO” CLARAMENTE	Dile a la persona que su conducta te ofende. Rechaza firmemente todas la invitaciones que haga el acosador. Si el acoso no termina inmediatamente, pregúntale al acosador por escrito que pare. Quédate con una copia de esta comunicación escrita.
ESCRIBE TODO LO QUE PASÓ	En cuanto experimentes el acoso sexual, empieza a escribirlo. Escribe las fechas, los lugares, la hora y los posibles testigos de lo que paso. Si es posible, pídele a uno/as de tus compañeros/as de trabajo que escriban lo que vieron o escucharon, especialmente si es algo que también le está pasando a ella/os. Recuerda que en algún punto, otros pueden leer (y probablemente leerán) esta información escrita. Es buena idea mantener esta información en casa u otro lugar seguro. No mantengas esta información en el lugar de trabajo.
REPORTAR EL ACOSO	Si es posible, dile a tu supervisor/a, al departamento de recursos humanos u otro departamento o persona dentro de tu organización que tenga el poder de parar el acoso. Si puedes, es mejor que hagas la queja por escrito.
EMPIEZA A CREAR UN RASTRO DE DOCUMENTOS	Cuando reportes el acoso sexual a tu empleador, hazlo por escrito. Describe el problema y la forma en que quieres que se corrija. Esto crea un record escrito de cuando hiciste la queja y qué fue lo que pasó en respuesta a la queja. Mantén copias de todo lo que mandes y recibas de tu empleador.
REVISA TU ARCHIVO PERSONAL	La mayoría de los estados le dan el derecho a los empleados de revisar y/o hacer copias de sus archivos personales. En California, también tienes el derecho de obtener una copia de parte de tu empleador de cualquier documento el cual hayas firmado. Empleados actuales y antiguos pueden tomar provecho de estas leyes para obtener acceso a sus archivos o documentos personales y otros documentos de empleo.
AVERIGUA O INVESTIGA ACERCA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TU EMPLEADOR	Muchos de los empleadores tienen reglas y procedimientos escritos que lidian con cómo hacer y responder a quejas de acoso sexual. Para averiguar o investigar las reglas de tu empleador, busca o pregunta por el manual para empleados, las políticas personales escritas y/o hable con alguien del departamento de recurso humanos, si uno existe. Posiblemente puedas utilizar unos de estos procedimientos para parar el acoso y resolver el problema. Por lo menos, el haber seguido el procedimiento de quejas del empleador (si existen) demostrará que hiciste lo que estaba en tu poder para darle a conocer la situación de acoso a tu empleador.
INVOLUCRA A TU SINDICATO	Si formas parte de un sindicato, posiblemente quisieras escribir una queja formal de conflicto por medio del sindicato y tratar de obtener un delegado sindical (shop steward en ingles) u otro tipo de oficial del sindicato que te acompañe a el procedimiento de resolución de conflicto. Obtén

	una copia del convenio colectivo de trabajo para ver si aborda el tema del problema que enfrentas. Debes mantener en mente que si usas el procedimiento del sindicato, aún deberías de presentar una queja (o “cargos”) de discriminación con la agencia gubernamental antes de presentar una demanda en la corte estatal o federal.
PRESENTA UNA QUEJA DE DISCRIMINACIÓN CON UNA AGENCIA GUBERNAMENTAL	Si deseas presentar una demanda en la corte estatal o federal, primero debes de presentar una queja (o cargo) formal con la Comisión de Oportunidad de Empleo Equitativo federal (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC, en inglés) en el sitio web www.eeoc.gov o 1-800-669- 4000 y/o la agencia de empleo equitativo estatal (si el estado en donde vives tiene una). En California, la agencia de empleo equitativo se llama el Departamento de Empleo Equitativo y Vivienda Equitativa (Department of Fair Employment and Housing – DFEH, en inglés), en el sitio web se encuentra en el www.dfeh.ca.gov o al número telefónico 1-800-884-1684. Si eres un empleado/a federal, deberías de seguir las regulaciones federales de cómo presentar una queja de acoso sexual. También puedes obtener acceso a las regulaciones del EEOC contactando al 1-800-669-4000.
¡PONTE PENDIENTE DE FECHAS LÍMITES!	No demores en reportar el problema a tu empleador, en el caso de que sea posible hacerlo. Si sientes que la forma en la cual tu empleador lidiará con el procedimiento de acoso sexual no te ayudará, ¡sé consciente de que el no tomar acción puede resultar en la pérdida de tus derechos! ¡Esto es sumamente importante! Hay fechas límites legales en cuanto a presentar una queja cargos de discriminación formal con las agencias gubernamentales y no se permite traer un juicio en contra de tu empleador a menos que hayas primeramente presentado una queja con el EEOC, o la agencia que ejecuta las leyes de discriminación del empleo en el estado donde vives.

Bajo ley federal, tienes 180 días después de que ha ocurrido un acto de acoso sexual para presentar la queja con el EEOC. Bajo la ley de empleo equitativo del estado donde vives, si existe uno en el estado, puedes tener hasta 300 días para presentar una queja. Las fechas límites varían entre estados, así que es importante revisar con el EEOC o una organización legal para enterarse de las fechas límites. Contacte a Equal Rights Advocates o a un/a abogado/a para averiguar qué necesita y para cuando.

Presentar una Demanda. Después de que presente una queja formal con el EEOC y/o la agencia de empleo equitativo estatal, también puedes considerar presentar una demanda. Los remedios o mitigación que puedes buscar en una demanda van a variar, pero pueden incluir daños de dinero, que le devuelvan el trabajo (si te han despedido o transferido a otro puesto) y/o hacer que el empleador cambie sus prácticas para prevenir que el acoso sexual vuelva a ocurrir. Si piensas presentar una demanda, deberías de contactar un/a abogado/a para que te ayude. Para más información o referencias, **por favor contacte a Equal Rights Advocates. 1-800-839-4ERA (4372) www.equalrights.org/legal-help**

Recursos

Equal Rights Advocates Puede Ayudar: ERA proporciona un servicio de Consejo y Asesoramiento gratuita (1-800-839-4372), donde puedes recibir consejo e información sobre tus derechos legales. Todas las llamadas son confidenciales. También puedes visitar www.equalrights.org/legal-help para más información acerca tus derechos en el trabajo y en la escuela.

Otros Recursos:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) - la agencia federal que ejecuta Título VII y otras leyes acerca el acoso sexual y la discriminación en el trabajo. Puedes llamar al 1-800-669-4000 para que te conecten con la oficina local del EEOC. Mas información es disponible en el sitio web del EEOC, www.eeoc.gov.

California Department of Fair Employment and Housing (DFEH) - la agencia estatal que ejecuta las leyes de antidiscriminación en el trabajo en California. Dentro de California, puedes llamar al número gratuito del DFEH: 1-800-884-1684. Fuera de California, puedes llamar al (916) 227-0551 o visitar el sitio web del DFEH, www.dfeh.ca.gov. Para todos los demás estados, revise en la página web del estado para la información de contacto para las agencias locales. Puedes encontrar una lista de estas agencias en <https://www.thelaw.com/law/list-of-state-fair-employment-practices-agencies.330/>.

Equal Rights Advocates es una organización dedicada a proteger y expandir el acceso económico y educativo y oportunidades para las mujeres y niñas hasta que la igualdad sea asegurada para todas.