

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

Por el Acta de Empleo Justo y Vivienda de California (FEHA, por sus siglas en inglés) y el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, hay dos tipos de acoso sexual:

“Quid pro quo” (esto por aquello) acoso sexual es cuando alguien condiciona trabajo, promociones y otros beneficios laborales a cambio de favores sexuales.

“Ambiente de trabajo hostil” acoso sexual ocurre cuando conductas no deseadas basadas en sexo o género, son tan serias o suceden tan a menudo que interfieren con su habilidad de realizar su trabajo o crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Usted puede sentir acoso sexual incluso si esa conducta no está enfocada en usted.

¿QUÉ ES UNA CONDUCTA BASADA EN SEXO?

Conducta basada en sexo o género, puede ser verbal o escrita, física o visual. Puede incluir cosas como bromas basadas en sexo y solicitud de favores sexuales o citas; miradas lascivas o gestos de naturaleza sexual; bloquear los movimientos de alguien, tocar inapropiadamente, besar, abrazar o forzar; imágenes vulgares, material pornográfico, correos electrónicos o mensajes de texto de naturaleza sexual.

La conducta no necesariamente tiene que ser sexual en su naturaleza – incluso pueden ser comentarios basados en identidad de género, orientación sexual o funciones de género (por ejemplo, comentarios de mujeres haciendo trabajo de “hombre”).

¿CON CUÁNTA FRECUENCIA DEBE OCURRIR UNA CONDUCTA PARA SER CONSIDERADA ACOSO?

No hay un número mágico de con cuánta frecuencia algunos comportamientos habrán de ocurrir para que se considere acoso ilegal. **En general, si la conducta es constante – esto es que es muy frecuente – y afecta su habilidad de realizar su trabajo, podría ser acoso.**

Por ejemplo, si alguien repetidamente hace comentarios que lo o la hacen sentir tan incómodo/a, al grado de tener que cambiar su horario de trabajo para evitar a esa persona, o usted ya no es capaz de realizar su trabajo de manera normal, en ese punto podría ser acoso. Algunas conductas son tan severas (como un asalto sexual o violación) que un solo incidente, en general reúne las condiciones para ser considerado acoso sexual.

UNO DE MIS COMPAÑEROS SIEMPRE ESTÁ HACIENDO BROMAS SEXUALES. ME HACE SENTIR INCOMODA/O, PERO ME RIO Y LE SIGO LA CORRIENTE PARA QUE PARE. ¿SIGNIFICA ESO QUE LO ACEPTO Y ENTONCES YA NO ES ACOSO?

No. Mientras que el acoso sexual debe ser rechazado, bromear con ello no necesariamente significa que esa conducta sea aceptada. Sin embargo, si usted se siente cómoda/o de decir a la persona que ese comportamiento la/o hace sentir incómoda/o, es siempre una buena idea hacérselo saber. De otra forma sería difícil demostrar que esa conducta es acoso sexual, si usted no aclara que es una conducta no deseada.

REPORTÉ A MI JEFE Y/O A RECURSOS HUMANOS (RH) ACERCA DE UN COMPAÑERO/A QUE ME ACOSA, PERO NO SE HA HECHO NADA, ¿PUEDEN ELLOS IGNORARME ASI?

Todos los empleados en California están protegidos por las previsiones de acoso en la FEHA. Sólo empleadores con más de 15 empleados están cubiertos por la ley federal Título VII. Si su empleador sabe, o debería saber, que usted ha sido acosada/o por algún compañero/a, o por una tercera persona (algún cliente) está obligado a tomar acción inmediata y apropiada para parar ese comportamiento. Si usted se ha quejado y su empleador ha fallado en mejorar la situación, usted debería considerar tomar acción legal.

HE SIDO ACOSADA/O POR MI SUPERVISOR, ¿QUÉ DEBO HACER?

Su empleador es responsable por proveer un ambiente de trabajo seguro. Si usted ha sido acosada/o por su supervisor/a, su empleador es responsable por el comportamiento de ese supervisor. Si usted no ha tomado acción para pararlo, debería considerar levantar una queja legal.

¿PUEDE MI EMPLEADOR DESPEDIRME O TOMAR REPRESALIAS EN MI CONTRA POR REPORTAR ACOSO?

Bajo FEHA, es ilegal que su empleador tome represalias o cualquier tipo de acción negativa en su contra por el hecho de que se quejó o reportó acoso sexual. Acciones negativas pueden incluir despido, degradación, reducción de pago o de horas de trabajo, cambio de horario, quitar beneficios que ya tenía, dar un reporte negativo de su trabajo o castigarlo.

¿QUÉ ACCIONES PUEDO TOMAR PARA DETENER EL ACOSO?

Diga “no” claramente y pídale a la persona que la o lo está acosando que pare de hacerlo.

Escriba lo que sucedió – mantenga un archivo de todas las conversaciones e incidentes de acoso. Anote tantos detalles como pueda, incluyendo quien estuvo presente, qué pasó, cuándo sucedió y cómo respondió usted. Si tiene compañeras o compañeros que están pasando por el mismo problema, impúlseles a que escriban un reporte también. Mantenga su archivo en un lugar seguro, fuera del lugar de trabajo para evitar que su empleador tenga acceso.

Ponga una queja en RH, con su supervisor o alguien más en el trabajo que tenga el poder de detener ese acoso. Usted debería poner su queja por escrito incluyendo lo que usted sugiere como solución. Mantenga una copia de su queja y de cualquier comunicación que usted tenga con RH/su empleador acerca de su caso de acoso.

Si usted pertenece a algún sindicato, contacte a su representante sindical por ayuda. Usted debería considerar llenar una forma de agravio con su sindicato.

YA PUSE UNA QUEJA CON RH Y NO HA PASADO NADA, ¿QUÉ PASO ES EL SIGUIENTE?

Si su empleador no le ha puesto fin al acoso, usted puede llenar una queja legal con alguna agencia administrativa. En California esa agencia es el Departamento de Empleo Justo y Vivienda (DFEH, por

sus siglas en inglés). Usted también puede abrir un caso con la agencia federal que maneja esos reclamos, la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés).

NO CREO ESTAR LISTA/O PARA LLENAR UNA DEMANDA LEGAL FORMAL. ¿CUÁNTO PUEDO ESPERAR PARA HACERLO?

Es importante **saber de los “estatutos de limitaciones” o fecha límite** para llenar una queja legal. Si usted quiere archivar una queja con la DFEH (www.dfeh.ca.gov), **usted tiene un año**, desde el último acto de acoso o represalia contra usted. Si usted quiere archivar un cargo por discriminación con EEOC (www.eeoc.gov) y vive (o fue acosado en el trabajo) en California, **usted tiene 300 días** para hacerlo.

NO QUIERO PRESENTAR UNA QUEJA CON DFEH O EEOC – SÓLO QUIERO DEMANDAR A MI EMPLEADOR. ¿PUEDO IR DIRECTO A LA CORTE Y DEMANDARLO?

No. Antes de que usted pueda presentar una demanda, debe primero presentar una queja con una agencia administrativa (DFEH o EEOC).

¿CÓMO ME AYUDA PRESENTAR UN RECLAMO CON UNA AGENCIA? ¿QUÉ GANO HACIÉNDOLO?

Si usted ha sido terminada/o, o han tomado represalias en su contra por quejarse de acoso, usted podría lograr que le regresen su trabajo (reintegración), la cantidad de dinero que usted hubiera ganado si no le hubieran terminado o tomado represalias en su contra (sueldos perdidos) y/ u otros daños monetarios por angustia emocional. Una corte incluso podría forzar a su empleador a hacer cambios en su póliza de acoso sexual.