

Conozca sus derechos: Si es testigo de acoso sexual en el trabajo

MARZO 2019

¿Qué es acoso sexual en el lugar de trabajo?

El acoso sexual es un tipo de discriminación sexual que viola la ley federal que establece el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Acoso sexual ilegal en el lugar de trabajo puede darse entre personas del mismo género, géneros distintos, compañeros de trabajo, entre un empleado y un cliente o usuario o entre un empleado y su supervisor, entre otros. El acoso puede ocurrir en cualquier parte, incluyendo el lugar de trabajo, en un evento relacionado con el trabajo fuera del lugar de trabajo o durante un viaje de trabajo. Existen dos tipos de acoso sexual ilegal en el lugar de trabajo:

- El primero es una conducta que un empleado se ve obligado a tolerar para conservar su empleo. Este tipo de acoso, llamado **“quid pro quo”** (**“esto por aquello”**), puede involucrar a un supervisor que presiona u obliga a un subordinado a participar en actos sexuales a cambio de conservar su empleo, un ascenso, horas o turnos favorables, tiempo libre o una evaluación positiva.
- El segundo ocurre si la conducta es intencional, recurrente, severa y/o generalizada y afecta la capacidad de una persona de realizar su trabajo. Esto se conoce como **“entorno laboral hostil.”** Ejemplos incluyen un colega que hace bromas, comentarios o insultos ofensivos o que comparte imágenes ofensivas.

Lo que debe saber

- El Título VII no protege a todos. Los trabajadores que trabajan en empresas que tienen menos de 15 empleados (incluyendo muchos trabajadores domésticos y algunos trabajadores agrícolas) y los contratistas independientes no están protegidos por la ley federal.
- Es ilegal que un empleador cubierto por el Título VII tome represalias contra un empleado que presente una denuncia por acoso sexual o contra un testigo que lo reporte.
- Si alguien es testigo de conductas ofensivas, él o ella puede ser considerado víctima de acoso sexual incluso si no fue acosado directamente.

Qué puede hacer si es testigo de acoso sexual en su lugar de trabajo

Si fue testigo de acoso, su papel puede ser esencial para apoyar a la persona que fue víctima del acoso. Puede usar estas herramientas si es testigo de acoso en varios entornos, incluyendo acoso sexual en el lugar de trabajo:

Considere intervenir de inmediato para ayudar a alguien que está siendo acosado.

[Las cinco “D,”](#) creadas por el movimiento Hollaback! y el programa Green Dot, da a los testigos de acoso sexual varias opciones para entrar en acción, sin importar dónde ocurre el acoso.¹

- **Directo:** Si cree que abordar el acoso directamente es seguro y puede ser efectivo, puede confrontar al acosador y a su conducta en ese momento. Déjele saber que su conducta es inapropiada, intimidante u hostil y pídale que deje de comportarse de esa forma. Este enfoque puede agravar la situación, por lo que debe considerar su seguridad y la de la persona que está siendo acosada y si la persona que está siendo acosada quieren ser defendida.
- **Distraer:** Puede frenar un incidente simplemente interrumpiéndolo. En vez de enfocarse en el agresor o en la acción, esta intervención es más sutil y permite dirigirse a la persona que está siendo acosada a través de una distracción – pregúntele algo, inicie una conversación no relacionada con el incidente, interrumpa físicamente el incidente o encuentre una razón para sacar a la persona de ese espacio.
- **Delegar:** Acuda a la persona indicada para que intervenga, como un supervisor, oficial de recursos humanos, oficial de seguridad u otro colega.
- **Demorar:** Si no puede o decide no intervenir en ese momento, puede ayudar a la persona que ha sido acosada dándole seguimiento después del incidente. Puede ofrecerle apoyo y empatía y preguntarle si necesita apoyo adicional, recursos o documentación del incidente. También puede confrontar al acosador después del incidente y dejarle saber que considera que su conducta es inapropiada.
- **Documentar:** Dependiendo de las circunstancias y de la urgencia de otras intervenciones, lo más útil puede ser documentar lo que ve. Si puede, grabe el incidente o anote los detalles y no olvide darle seguimiento a la persona acosada y preguntarle qué quiere que haga con la documentación; no la comparta sin su consentimiento.

Nota: *En el trabajo, es importante asegurar que alguien en recursos humanos o un supervisor sepa del incidente y que la persona que fue acosada se sienta segura y protegida de acoso constante o represalias. Como testigo, debe hacer lo que la persona acosada quiere que haga y pedirle permiso antes de compartir detalles o reportar el incidente. Las estrategias que aparecen a continuación pueden ayudarle.*

Reporte el acoso.

Las personas que son acosadas y los testigos del acoso tienen derecho a reportarlo. Recuerde que la persona que experimenta el acoso es quien en última instancia debe decidir si quiere que el incidente sea reportado y que puede tener una razón de peso para no querer tomar medidas –como miedo de las represalias. Puede apoyar a una persona que decide reportar un incidente ayudándola a navegar por el proceso y siendo su testigo. Es importante determinar qué protecciones tienes bajo las políticas de su centro de trabajo y las leyes estatales y federales.

- Lea la política contra el acoso de su empleador y sígala para reportar un incidente. Si su empleador no tiene una política, puede reportar el acoso a un supervisor u oficial de recursos humanos de confianza. Guarde todas las comunicaciones y tome apuntes en todas las conversaciones.
- Contacte a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo ([EEOC](#)) o a la [oficina de campo de la EEOC local](#) para conocer más sobre el acoso y sus derechos.
 - Puede reportar el acoso en línea o en persona antes de que pasen 180 días del incidente (no necesita un abogado para hacerlo). Algunos estados tienen leyes que extienden este plazo a 300 días; [oprima aquí](#) para ver si su estado tiene un plazo más largo.
 - Cuando haya [hecho la acusación](#), su empleador recibirá una notificación y la EEOC determinará cómo proceder. Las posibilidades incluyen mediación con su empleador o una investigación por parte de la EEOC. Puede verificar el estatus de su reclamo a través del [Portal Público de la EEOC](#).
- Los testigos –así como la persona directamente afectada por el acoso– que reportan el acoso ilegal a su empleador, presentan una denuncia ante la EEOC, dan testimonio y ayudan o participan en una investigación de acoso, están protegidos de represalias en el lugar de trabajo por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles y sus empleadores no pueden tomar represalias contra ellos.² Por ejemplo, los empleadores no pueden negar un ascenso, dar una evaluación negativa sin razón o transferir a un empleado a una posición menos favorable.

Promover equidad y respeto en su lugar de trabajo y ser un aliado para alguien que está siendo acosado.

La forma más efectiva de hacer frente al acoso es evitarlo.

- Considere sus propios prejuicios –especialmente los relacionados con el género, sexo, raza o etnia y privilegios– y cómo afectan a sus colegas y a entorno de trabajo.
- Converse con colegas, supervisores y con los encargados de tomar decisiones sobre formas de promover la diversidad, equidad e inclusión en su lugar de trabajo.

- Solicite que su centro de trabajo implemente encuestas sobre el entorno de trabajo y capacitaciones para los empleados sobre acoso sexual, intervención de los testigos, diversidad e inclusión.
- Cree alianzas con sus colegas –especialmente con aquellos cuyo origen o identidad pueden estar subrepresentados en la organización o sean marginados por la sociedad–para asegurar que sus puntos de vista sean escuchados, sus contribuciones sean reconocidas y que sean tratados con respeto.

Recursos sobre el acoso sexual

Muchos de estos recursos se enfocan en evitar el acoso sexual y otros tipos de acoso. Mucha de la información se aplica al lugar de trabajo.

- [Respuesta en el lugar de trabajo a la violencia doméstica y sexual: Centro Nacional de Recursos](#)
- [Consejos y estrategias para la intervención de testigos](#) (National Sexual Violence Resource Center)
- [Respuesta de un testigo al acoso en el lugar de trabajo](#) (Oficina de Cumplimiento – Congreso de EE. UU.)
- [Su papel en la prevención de la agresión sexual](#) (RAINN)
- [Recursos para testigos de acoso](#) (HollaBack!)
- [Suelo de vidrio: Acoso sexual en la industria de restaurantes](#) (Restaurant Opportunities Centers United and Forward Together)
- [Conozca sus derechos: Acoso sexual en el lugar de trabajo](#) (National Partnership for Women & Families)

¹ Hollaback! *Bystander Intervention Training*. Consultado el 4 de octubre de 2018 en <https://www.ihollaback.org/resources/bystander-resources/>

² Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. *Facts About Retaliation*. Consultado el 26 de septiembre de 2018 en <https://www.eeoc.gov/laws/types/facts-retal.cfm>

The National Partnership for Women & Families es un grupo de defensa sin fines de lucro no partidista que se dedica a promover igualdad en el lugar de trabajo, acceso a servicios de salud de calidad y políticas que ayuden a las mujeres y hombres a cumplir con las exigencias de su trabajo y su familia. Más información disponible en NationalPartnership.org.

© 2019 National Partnership for Women & Families. Todos los derechos reservados.