

Conozca sus derechos: Acoso sexual en el lugar de trabajo

MARZO 2019

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es un tipo de discriminación sexual que viola la ley federal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Acoso sexual ilegal puede ocurrir entre dos personas en el lugar de trabajo –ya sea entre una mujer y un hombre, entre personas del mismo sexo, entre compañeros de trabajo, entre empleados y clientes o usuarios o entre un empleado y su supervisor. Existen dos tipos de acoso ilegal:

- El primero son conductas ofensivas que el trabajador debe soportar como condición para no perder su trabajo. Este tipo de acoso se conoce como “**quid pro quo**” (“esto por aquello”) y puede involucrar a un supervisor que solicita favores sexuales de un subordinado como condición para continuar en el empleo, recibir un ascenso, tener un mejor horario o turno de trabajo, tener tiempo libre o recibir una evaluación positiva.
- El otro tipo de acoso ocurre cuando una persona es víctima de una conducta grave o generalizada que crea un entorno laboral que se puede considerar razonablemente como intimidante, hostil o abusivo. Se considera un “**entorno de trabajo hostil**” y ocurre cuando la conducta es intencional, recurrente, severa y/o generalizada e interfiere con la capacidad del empleado de hacer su trabajo.

Lo que debes 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.
- Si alguien experimenta conductas ofensivas en el lugar de trabajo, puede ser víctima de acoso sexual incluso si no es acosado directamente.
- Es ilegal que un empleador tome represalias contra un empleado que presente una queja de acoso sexual.
- Los empleadores son responsables de tomar medidas para evitar y corregir el acoso sexual que pueda ocurrir en el lugar de trabajo.

Qué puedes hacer en caso de acoso en el lugar de trabajo

Si estás siendo acosado en el trabajo, puedes:

- Si es seguro hacerlo, debes decir a la persona que te está acosando que consideras su conducta inapropiada, intimidante, hostil o abusiva y que deje de hacerla para que sea evidente que la conducta no es deseada.
- Anota lo que ocurrió cada vez que ocurrió el incidente. Incluye la fecha y la hora, quién fue el acosador, dónde ocurrió el incidente, quién fue testigo del incidente –si hubo testigos– y lo que dijeron y/o hicieron. Guarda una copia de la información fuera del lugar de trabajo en donde puedas encontrarla fácilmente.
- Preguntas si su empleador tiene una política contra el acoso. Si es así, léelo para saber cómo reportar los incidentes de acoso sexual y sigue las instrucciones. Usualmente debes reportar el acoso al departamento de recursos humanos o a un gerente de su organización. Si la primera persona a la que reportas el incidente no actúa, repórtalo a otra persona. Guarda todas las comunicaciones y toma apuntes de todas las conversaciones. También puedes reportar el acoso a un representante de su sindicato, si lo tienes.
- Contacta a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ([EEOC](#), por sus siglas en inglés) o a la [oficina de campo local de la EEOC](#) para conocer sus derechos y/o presentar una queja. En muchos casos, debes reportar antes de que transcurran 180 días de que ocurra el acoso o 300 días en una jurisdicción en la que una ley estatal o local prohíbe el acoso. Para encontrar a un abogado, puedes usar la [base de datos Find-A-Lawyer \(Encuentra un Abogado\)](#) de la Asociación Nacional de Abogados Laborales (NELA, por sus siglas en inglés) o contacta al [Fondo de Defensa Legal TIME'S UP](#).
- Insta a su empleador a que adopte políticas y procedimientos contra el acoso más enérgicos y significativos, que organice entrenamientos para los empleados y que provea una mayor transparencia.

Cómo cambiar las leyes contra el acoso sexual a nivel estatal y federal

Tenemos que hacer que las leyes estatales y federales sean más enérgicas para evitar y remediar el acoso en el lugar de trabajo. Insta a sus funcionarios electos estatales y federales:

- **Ampliar las protecciones.** Asegurar que todos los trabajadores estén protegidos por las leyes contra la discriminación y acoso, sin importar el tamaño de la empresa, industria u ocupación.

- **Requerir medidas de prevención más enérgicas.** Requerir que los empleadores tomen medidas proactivas para evitar el acoso, como la adopción de políticas claramente escritas en un lenguaje fácil de entender que definan lo que es el acoso y lo que pueden hacer los empleadores si lo experimentan; llevar a cabo encuestas sobre el entorno laboral y entrenamientos obligatorios efectivos en el lugar de trabajo para todos los empleados.
- **Exigir más transparencia.** Acabar con el arbitraje obligatorio de las quejas de acoso y con el uso de cláusulas de confidencialidad obligatorias en los acuerdos de trabajo. Requerir más transparencia en los requisitos para reportar el incidente de los empleadores.
- **Dejar de considerar las propinas como parte del salario mínimo.** Requerir que se les pague a los trabajadores que reciben propinas un salario mínimo más sus propinas. Los trabajadores que dependen de propinas, como en los restaurantes, son particularmente vulnerables al acoso ya que las propinas a menudo son su única fuente real de ingresos.

The National Partnership for Women & Families (la Alianza Nacional por las Mujeres y Familias) es un grupo de defensa sin fines de lucro, no partidista que se dedica a promover justicia en el lugar de trabajo, acceso a atención médica de calidad y políticas que ayuden a las mujeres y hombres a cumplir con las demandas de su trabajo y familia. Más información disponible en NationalPartnership.org.

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