



JUSTICIA LABORAL

## PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

### 1. ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Por este motivo, cuando sucede en el trabajo, viola las leyes contra la discriminación sexual en el lugar de trabajo, incluso el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII prohíbe a todxs lxs empleadorxs con 15 o más empleadxs discriminar por sexo. Si trabaja para unx empleadorx con menos de 15 empleados, podría tener protecciones bajo la ley estatal o local.

El acoso sexual es un comportamiento no deseado que sucede por el sexo de uno. Si no fuera por su sexo, no habría sido objeto de acoso.

Esto Incluye:

- Avances sexuales no deseados,
- Solicitud de favores sexuales, o
- Conducta hostil verbal o física que se dirige a alguien por su género, sin importar si hay insinuaciones sexuales implicadas.

El acoso sexual ocurre cuando:

- La sumisión de una persona o el rechazo de adelantos sexuales se utiliza como base para decisiones de empleo sobre su persona, o la sumisión a los avances sexuales se convierte en una condición de empleo (acoso quid pro quo), o
- La conducta sexual o la hostilidad basada en el género es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo (acoso por ambiente de trabajo hostil).

### 2. ¿El acoso sexual tiene que involucrar sexo?

No. El acoso no tiene que implicar ningún contacto físico en absoluto — las palabras pueden ser suficientes. La conducta que tiene características sexuales pero que no incluye ningún contacto sexual sigue siendo acoso sexual. El comportamiento que tiene “características sexuales” abarca la mayoría de las situaciones que las personas imaginan cuando piensan en el acoso sexual: avances sexuales, repetidas invitaciones para salir, comentarios inapropiados, imágenes pornográficas o chistes sexuales. Por supuesto, el acoso también puede incluir contacto físico—y la conducta que incluye tocar de manera sexual no deseado, la agresión sexual o la violación no sólo es acoso sexual ilegal, sino que también es un delito.

### 3. ¿Qué pasa si el acoso no tiene características sexuales, pero aún está dirigido a mí porque soy una mujer?

La conducta no sexual sigue siendo ilegal si es severa y generalizada, y está dirigida a alguien por su sexo. Por ejemplo, si su supervisor dice que no cree que una mujer debe tener su puesto y deliberadamente la insulta o la ridiculiza o le da tareas imposibles por ser una mujer, eso es acoso. También es acoso cuando su empleador la insulta porque no cuadra con los estereotipos que su empleador tiene con respecto al comportamiento apropiado para las mujeres.

### 4. ¿Es posible ser acosadx sexualmente por alguien que es del mismo sexo que yo?

Sí. Los hombres pueden acosar sexualmente a otros hombres, y las mujeres pueden acosar sexualmente a otras mujeres. La pregunta clave que la ley pide es si la conducta en sí habría ocurrido si la víctima hubiera sido de un sexo diferente.

## 5. Si estoy siendo acosadax por ser lesbiana o transexual, ¿es ilegal?

Sí, según la Comisión Federal de la Igualdad de Oportunidades del Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) que vela por el cumplimiento del Título VII. Algunos tribunales también lo han sostenido así; esto es aún un área legal en evolución. Además, algunos estados prohíben explícitamente la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, incluyendo el acoso laboral basado en lo mismo.

## 6. ¿Es posible ser acosadx por alguien que no sea mi supervisorx?

Sí. La persona que acosa no tiene que ser su supervisorx para que el acoso sea ilegal. Lxs empleadorxs tienen la responsabilidad de brindar un lugar de trabajo libre de acoso sexual, sin importar si la persona que acose sea su supervisorx, unx supervisorx de otro departamento, unx compañerx, unx subordinadx o, incluso, unx cliente.

## 7. ¿Qué debo de hacer si creo que estoy siendo acosadx sexualmente en el trabajo?

Infórmele a la persona que acosa que usted quiere que le ponga un alto al comportamiento no deseado, a menos que tenga miedo de que hacerlo ponga en peligro su seguridad física o su trabajo. La comunicación directa con la persona que acosa es a menudo más eficaz que simplemente ignorar el comportamiento. Deje claro el comportamiento al que se opone y pídale que se detenga. Si las peticiones verbales no son efectivas, considere escribirle un memorando a la persona que acosa pidiéndole que se detenga. También puede avisarle a alguien con autoridad en quien usted confíe.

Revise las políticas de acoso sexual de su empleadorx y el procedimiento para presentar querellas por acoso sexual. Debe usar este procedimiento para reportar inmediatamente cualquier incidente de acoso. Si forma parte de un sindicato, puede ponerse en contacto con su representante sindical y preguntarle sobre los procedimientos de querrela bajo su contrato. Acudir a estos procedimientos internos tal vez no sea suficiente para detener el acoso, pero si injustificadamente no aprovecha las oportunidades preventivas o correctivas que proporciona su empleadorx, su empleadorx puede ser capaz de evitar su responsabilidad legal por el acoso, dependiendo de las circunstancias. Aunque a veces las personas que se quejan de acoso sexual experimentan represalias por parte de sus

empleadorxs, es importante saber que dichas represalias son ilegales (como se discute más adelante). Lxs empleadorxs también deben tratar el proceso de querellas con confidencialidad, aunque la persona que acosa y lxs posibles testigos tengan que ser contactadxs para una investigación.

También es buena idea documentar el acoso y su desempeño en el trabajo, así como cualquier incidente de represalia que pueda experimentar cuando denuncie el acoso.

- Mantenga un diario del acoso. Guarde un registro escrito que describa cada incidente de acoso, incluyendo lo sucedido, dónde, en qué fecha, y quién más estaba presente. Hágalo tan pronto como sea posible después del incidente, y anote la fecha y la hora en que lo escriba. Mantenga el diario actualizado a medida que ocurran nuevos incidentes. En algunos casos, lxs empleadorxs han destruido los diarios que se dejan en el trabajo, así que manténgalos en casa, en una computadora o en un equipo o dispositivo doméstico personal. Este registro escrito puede ser evidencia importante en posteriores investigaciones internas o acciones legales.
- Conserve copias de cualquier nota ofensiva, fotos, mensajes en las redes sociales, mensajes de voz, mensajes de texto, y otras notas o documentos relacionados con el acoso.
- Conserve copias de sus registros de trabajo, incluyendo copias de las evaluaciones de su desempeño y cualquier memorando o carta que documente la calidad de su trabajo. La persona que acosa puede tratar de defenderse y atacar su desempeño laboral.
- Compártalo con otras personas. Si puede, hable con otras personas en el trabajo sobre lo que le está pasando. Podría encontrar testigos, aliadxs u otras personas que hayan sido acosadas por la misma persona o que estén preocupadas y dispuestas a ayudar.
- Comparta sobre el acoso con amistades, familiares y colegas que sean personas comprensivas. Compartir sobre el acoso con otras personas no sólo le puede dar un apoyo muy necesario, sino que también puede ser evidencia importante más adelante.

Si estas medidas no le ponen fin al acoso, o si resultan en represalias, podría considerar tomar acción legal.

## 8. ¿Qué puedo esperar, si denuncio internamente el acoso?

Los procedimientos internos son diferentes en las empresas individuales, pero a continuación encuentre algunas generalidades:

Anticipe que su empleadorx investigue inmediatamente su reclamación. Es ilegal que lxs empleadorxs tomen represalia contra lxs empleadxs por traer o participar en querellas, así que deben cooperar con cualquier investigación. Su investigadorx necesitará conocer todos los detalles del acoso, aunque sea difícil o vergonzoso revelarlos, incluyendo información como los nombres de cualquier posible testigo u otras víctimas de esx mismo acosadorx, una cronología de lo sucedido y cuándo, descripciones específicas de la conducta ofensiva, y cualquier razón por la cual retrasó el reporte del acoso (si lo hizo). Es posible que, durante la investigación, tenga que continuar trabajando con la persona que acosa.

También debe anticipar que su empleadorx tome medidas para hacer frente al acoso, si, según la investigación, se determinara que el acoso sexual o algún otro comportamiento inapropiado sí ocurrió. La acción disciplinaria para la persona que acosa podría incluir advertencias orales o escritas, aplazamiento de un aumento o promoción, democión o reasignación, suspensión o despido. Su empleadorx también podría requerir consejería para la persona que acosa. Tenga en cuenta que sólo porque un empleadorx disciplina a la persona que acosa, esto no necesariamente significa que la conducta es lo suficientemente grave como para calificar legalmente como acoso sexual.

## 9. ¿Puede castigarme mi empleadorx por quejarme de acoso sexual?

No. Si unx empleadorx toma represalias contra usted por traer el asunto de un acoso a la atención de la gerencia o como respuesta a su presentación de una querella, va en contra de la ley e implica otra violación del Título VII, además del acoso en sí. Si usted tiene unx abogadx, asegúrese de informarle sobre las represalias, y si usted presenta una querella, asegúrese de incluir cualquier acción de represalia.

## 10. ¿Qué tipo de daño tengo que sufrir antes de tener una reclamación legal por el acoso sexual?

No tiene que ser despedidx, degradadox ni sufrir ningún daño económico, físico o psicológico antes de que pueda presentar una reclamación por acoso sexual. Tener que soportar el acoso sexual en su trabajo es daño suficiente – constituye discriminación y es ilegal.

## 11. ¿Cuándo es mi empleadorx legalmente responsable por el acoso sexual que cometan sus empleadxs?

Unx empleadorx siempre es legalmente responsable si la persona que acosa es su supervisorx — la persona con la autoridad de contratarle, despedirle, recortar su pago, etc.—y basa decisiones sobre su empleo en si aceptó o no sus avances sexuales. El hecho de que las personas con los más altos directivos de la empresa no sepan del acoso, no hace que la empresa sea menos responsable.

Si su supervisorx creó un ambiente de trabajo hostil, la compañía también es responsable, a menos que la compañía se encargara de prevenir y corregir el acoso, y usted injustificadamente no usó los procedimientos ofrecidos por la compañía para atender el acoso. Esta defensa es la razón por la cual es importante que use los procedimientos internos de su empleadorx como un primer paso para poner fin al acoso.

Si la persona que acosa es unx compañerx de trabajo o alguien más, como unx cliente, su empleador podría ser responsable, pero no sucede de forma automática. Es responsable solamente si la gerencia sabía del hostigamiento o debía haber sabido y no tomó la acción correctiva inmediata y apropiada. Esta norma también aplica al acoso por parte de lxs supervisorxs de nivel inferior que tienen la autoridad para dirigir las actividades diarias de trabajo (como determinar los horarios y las asignaciones diarias de trabajo), pero no tienen la autoridad para contratar, despedir, establecer pagos, hacer promociones, demociones, o reasignar responsabilidades de trabajo significativamente diferentes o tomar acciones similares.

## 12. Si quiero presentar una querella legal, ¿qué debo de hacer y qué puedo anticipar?

El primer paso para presentar una querella legal de acoso sexual bajo el Título VII es presentar un cargo de discriminación con la EEOC, que tiene oficinas por todo el país. Para conectarse con la oficina regional o local de la EEOC más cercana, llame al 1-800-669-4000 o visite <https://www.EEOC.gov/Field/index.cfm>. Debe presentar un cargo de discriminación con la EEOC y obtener una carta de “derecho a demandar” de la agencia antes de que pueda presentar una demanda de Título VII. También hay leyes estatales y locales contra la discriminación sexual, y organismos estatales y locales con la autoridad para hacerlas entrar en vigor; son diferentes en cuanto a sus requisitos.

Hay límites de tiempo importantes que aplican a las demandas de acoso sexual. Si depende del Título VII, tiene 180 días, o seis meses, a partir de la fecha del último incidente de acoso, para presentar una querrela ante la EEOC o la agencia estatal. Hay algunas excepciones a este límite de tiempo – en algunos estados, el plazo es de 300 días, si ese estado tiene leyes estatales o locales que prohíban la discriminación con base en lo mismo que el Título VII. El uso de los procedimientos internos de la empresa no extiende el límite de tiempo bajo la ley federal, aunque podría hacerlo bajo algunas leyes estatales. Si depende del Título VII, comuníquese con la oficina de campo de la EEOC para averiguar el límite de tiempo correcto que le aplica. Si depende de la ley estatal, comuníquese con la agencia estatal.

***Si usted es unx empleadx de una agencia del gobierno federal, estatal o local, consulte los diferentes plazos de presentación y procedimientos descritos más adelante.\****

Usted no necesita unx abogadx para presentar una querrela con la EEOC, aunque la ayuda de unx abogadx podría ser útil. Es mejor presentar cualquier querrela con prontitud, porque si los cargos son presentados más allá de los límites de tiempo aplicables, no podrá obtener ningún remedio legal para el acoso. La querrela puede presentarse en forma de una carta y no tiene que estar en el lenguaje legal.

Una vez que una querrela sea presentada ante la EEOC, a continuación presentamos cómo generalmente se manejará:

*Investigación.* La EEOC o agencia estatal entrevistará a lxs testigos y recolectará pruebas relacionadas con su querrela. Si usted ha pasado por una investigación interna en su empresa, algo de esto puede ser repetitivo. Si usted solicita confidencialidad, la EEOC mantendrá su identidad en secreto, aunque la mayoría de las agencias estatales no lo harán.

*Determinación.* Después de la investigación, la agencia determinará si existe causa razonable para creer que ha sido ilegalmente acosadx. Si decide que hay causa razonable, emitirá una conclusión de que hay razones para creer que se produjo discriminación, e invitará a su empleadorx y a usted a tratar de resolver informalmente el caso mediante la conciliación. Si no desea conciliar el caso, el siguiente paso sería la demanda. Si participa en la conciliación, y la EEOC no puede llegar a un acuerdo aceptable, puede decidir presentar una demanda en su nombre, aunque esto no es usual. Más comúnmente, la agencia emitirá una carta de “derecho a demandar”, permitiéndole traer su propia demanda.

Si la agencia decide que no existe causa razonable para creer que se produjo la discriminación, emitirá una conclusión de “no causa” con una carta de “derecho a demandar”, lo que significa que la investigación no encontró pruebas suficientes para creer que puede probar un caso de acoso. Usted puede apelar la conclusión de “no causa”, o puede presentar una demanda en la corte. Recibir una determinación de “no causa” no significa que no haya sido acosadx sexualmente; muchas personas han ganado en la corte después de recibir una conclusión de “no causa” de la EEOC o de una agencia del estado.

*Obtener su carta de “derecho a demandar” sin esperar una determinación.* Aunque se supone que una determinación de la agencia debe ser emitida dentro de 180 días después de que presente su reclamación, muchas de esas oficinas tienen una acumulación de querellas y toman mucho más tiempo para completar una investigación y emitir una determinación. Si usted desea presentar una demanda, 180 días o más, después de presentar su querrela, puede pedirle a la agencia que le emita una carta de “derecho a demandar”, la cual detiene la investigación y le permite ir directamente a la corte.

*Ir a la corte.* Una vez haya recibido una carta de “derecho a demandar”, usted tiene el derecho de presentar en el tribunal una demanda bajo el Título VII. Debe presentar su demanda dentro de 90 días después de recibir su carta de “derecho a demandar”. Si aún no ha encontrado unx abogadx y se acerca el fin del período de 90 días, es posible presentar una querrela usted mismx (se llama una presentación “pro se”) y continuar la búsqueda de unx abogadx. Si no puede encontrar unx, es posible solicitar a la corte el nombre de unx abogadx; en algunos casos, el tribunal lo hará.

***\*Si usted es unx empleadx de una agencia gubernamental, se aplican diferentes plazos y procedimientos.***

- Unx empleadx de una agencia del gobierno federal debe comunicarse en primer lugar con unx consejex de la EEO de la agencia, dentro de los 45 días de la fecha en que ocurrió el acoso. Esx consejex de la EEO tratará de resolver la querrela a través de consejería o mediación. Si la querrela no se resuelve, esx consejex de la EEO le dará aviso sobre cómo presentar una querrela formal. Si usted decide presentar una querrela formal de discriminación contra la agencia, debe hacerlo con la oficina de la EEO de la agencia, dentro de un plazo de 15 días a partir del día en que recibió el aviso. La agencia tiene 180 días desde el día en que presentó la querrela para revisar la querrela y

llevar a cabo una investigación. Cuando se complete la investigación, la agencia emitirá un aviso que le permitirá solicitar una audiencia ante un juez administrativo de la EEOC o que la agencia emita una determinación sobre si se produjo discriminación. Si la agencia no encuentra que hubo discriminación, o si no está de acuerdo con la decisión, puede apelar la decisión ante la EEOC o presentar una demanda en un tribunal federal.

- Si usted es unx empleadx de una agencia estatal o local del gobierno y quiere hacer una querrela de acoso sexual bajo el Título VII, debe presentarla ante la EEOC. En general, la agencia está cubierta por el Título VII si tiene 15 o más empleadxs que trabajaron para la agencia durante al menos veinte semanas del calendario (en este año o el previo). Si la agencia como empleador no está cubierto por el Título VII, podría estar cubierto bajo una ley estatal o local contra la discriminación. Consulte con la EEOC sobre el plazo de presentación que aplica en su caso. La EEOC revisará e investigará el cargo, y tratará de resolverlo. Si la EEOC determina que el cargo tiene mérito, pero no puede obtener una resolución, la EEOC puede remitir su cargo al Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles, la cual pone en vigor el Título VII contra lxs empleadxs de los gobiernos estatales y locales. La Oficina de Derechos Civiles puede decidir presentar una demanda contra la entidad empleadora, según los cargos.

### **13. ¿Necesito representación legal?**

Es posible que desee consultar con unx abogadx antes de presentar un cargo con la EEOC y, definitivamente, debe tratar de hacerlo al recibir una carta de “derecho a demandar”, con el fin de determinar si desea ir a la corte. Debe tener en cuenta que las acciones legales podrían no ser la solución perfecta para el acoso sexual. La búsqueda de unx abogadx puede ser difícil, especialmente si necesita contratar la representación legal según honorarios de contingencia, lo que significa que a su abogadx sólo se le paga si gana el caso y recupera dinero de su empleadorx. Las demandas legales también consumen mucho tiempo, son costosas y, a menudo, son emocionalmente difíciles. Pero si no puede obtener alivio al confrontar a la persona que acosa o no puede seguir los procedimientos internos, tomar acción legal puede ser su mejor recurso. Aunque no es necesario tener unx abogadx para presentar un reclamo legal, es extremadamente útil. Sea persistente cuando se trate de buscar representación legal.

#### **Advertencia:**

Este informe no constituye un asesoramiento legal; las personas y organizaciones que consideren acciones legales deben consultar con su propio asesorx legal antes de decidir sobre un plan de acción.