

A close-up portrait of a young woman with dark, curly hair, looking directly at the camera with a neutral expression. She is wearing a white turtleneck under a dark leather jacket.

Avanzando

Un análisis de las
solicitudes de ayuda
legal presentadas
por sobrevivientes
al Fondo de Defensa
Legal TIME'S UP





National Women's Law Center

El National Women's Law Center (NWLC) lucha por la justicia de género, en los tribunales, en la política pública y en nuestra sociedad, y trabaja con todos los asuntos que son centrales para la vida de las mujeres y las niñas. NWLC aplica la ley en todas sus formas para cambiar la cultura e impulsar soluciones a la desigualdad de género que moldean a nuestra sociedad y para eliminar las barreras que nos perjudican a todos, especialmente a aquellas personas que se enfrentan a varias formas de discriminación, incluso las mujeres de color, personas que se identifican como LGBTQIA+ y mujeres y familias de bajos ingresos. Durante más de 45 años, NWLC ha estado a la vanguardia de todas las grandes victorias legales y políticas de las mujeres.



Fondo de Defensa Legal TIME'S UP

El National Women's Law Center Fund acoge y administra el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP. El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP se creó después de que las mujeres de Hollywood hablaron sobre sus experiencias de acoso sexual. Las campesinas respondieron con una carta pública en la que reconocen a las mujeres de Hollywood como sus "hermanas" y se comprometieron a trabajar en solidaridad para enfrentar el tema del acoso sexual en ambos ambientes de trabajo.¹ Esta alianza, y la consiguiente oleada de apoyo público, llevaron a la creación del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP. Un fondo nacional, el primero de su clase, dedicado a ayudar a las personas, en particular a los/las trabajadores/as con empleos que pagan poco dinero, a hacer frente al acoso sexual y a las represalias en los lugares de trabajo. El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP contacta a los abogados con las personas que son víctimas de conducta sexual inapropiada, como agresión, acoso, abuso y represalias relacionadas en el lugar de trabajo o al tratar de avanzar en sus carreras profesionales. El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP también brinda apoyo financiero para sufragar los costos de asistencia legal y relaciones públicas en casos selectos.

Autoras

Jasmine Tucker, Directora de Investigación

Jennifer Mondino, Directora de Programas Legales, Fondo de Defensa Legal TIME'S UP

Reconocimientos

Las autoras desean agradecer a Fatima Goss Graves, Emily Martin, Sharyn Tejani, Ellie Driscoll, Amanda Barroso, Nicole Rinier, Vivian Alvarado, Sky Sealey, Hilary Woodward, Beth Stover y Tom Gamertsfelder por sus importantes contribuciones, revisión y diseño del informe y por todo lo que han hecho y siguen haciendo para promover la labor del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP.

Las autoras también agradecen a Jae Aron, Rakeen Mabud y Amanda Harrington por su revisión del informe y a la Fundación de TIME'S UP por su apoyo al Fondo de Defensa Legal TIME'S UP.

Resumen Ejecutivo

Desde su comienzo en enero de 2018, el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP ha escuchado **a miles de personas**, en todos **los estados, industrias, y tipos de trabajo**, hablar sobre sus experiencias de acoso en el trabajo.

Hay poder, verdad, y dolor en todas y cada una de estas historias, definitivamente, y una parte fundamental de la misión del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP es contactar a cada una de estas personas con ayuda legal y finalmente, esperamos, con una medida de justicia. Sin embargo, cuando damos un paso atrás y consideramos estas solicitudes de ayuda legal en conjunto, y vemos las semejanzas entre lo que estas personas han sufrido y cómo les ha afectado, hay un tipo diferente de poder y de verdad: ilumina ciertas

realidades sobre la dinámica y el impacto del acoso sexual en el lugar de trabajo. Por ejemplo, que la mayoría de las veces, hablar sobre el acoso sexual será recibido con represalias. Que el acoso sexual puede tener un efecto grave en la estabilidad financiera y la salud mental de los/las sobrevivientes. Y que, con demasiada frecuencia, los supervisores y otras personas en posiciones de poder son quienes realizan el acoso sexual y los empleadores no toman medidas para hacer frente a este abuso.

UNAS PALABRAS SOBRE CÓMO SE JUNTÓ ESTA INFORMACIÓN:

Para recibir información de contacto de los abogados del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, una persona debe llenar una solicitud en línea. Al llenar esta solicitud, la persona proporciona su dirección de correo electrónico, estado, y una descripción breve de su situación, lo suficiente como para dejar claro que la situación implicaba acoso sexual en el trabajo. No se requiere que la persona proporcione ningún otro detalle específico sobre sí misma o sus experiencias y toda la demás información solicitada en la solicitud en línea, como la información demográfica, se proporciona de manera voluntaria. Además, como se indica en la misma solicitud en línea, el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP protege la confidencialidad de la información proporcionada en la medida en que lo permite la ley. Debido a que el principal objetivo de llenar la solicitud del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP en línea es contactar a la persona con los abogados, la cantidad de información y el nivel de detalle en cada solicitud de asistencia legal varía considerablemente. Como resultado, la información que se presentan aquí está basada únicamente en lo que las personas eligieron compartir con nosotros. Por lo tanto, al interpretar los resultados y las tendencias descritas en este informe, es importante tener en cuenta que si una persona no mencionó algo (como el sexo de la persona responsable, cómo afectó su salud mental el acoso afectó, o si se hubieron represalias en su contra) no significa que no haya sido parte de su experiencia. Más bien, simplemente significa que la persona no ofreció voluntariamente esa información. Por lo tanto se debe entender que las cifras proporcionadas en este informe se refieren al porcentaje o número de personas que ofrecieron la información de manera voluntaria.

“

**Enfrentarme a mi agresor
ha sido una de las peores
experiencias de mi vida.
Me castigaron por ello.**

—Colorado

Ningún análisis podrá capturar el entero alcance e impacto del acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto se debe tanto a que muchas personas nunca denuncian el acoso que sufren, como a que los efectos a largo plazo del acoso sexual en las carreras profesionales, la situación financiera, la salud mental y otros aspectos de los/las sobrevivientes son difíciles de medir en su totalidad. Este informe no intenta llegar a conclusiones sobre cómo una mayor parte de la población está sufriendo de acoso sexual en los Estados Unidos. Las personas que acuden al Fondo de Defensa Legal TIME'S UP en busca de ayuda legal son por naturaleza únicas en comparación con la totalidad de la población que ha sufrido acoso sexual: las personas que acuden al Fondo de Defensa Legal TIME'S UP no solo han llegado a un punto en el que quieren o necesitan justicia, sino que están suficientemente bien informadas y son capaces de tratar de buscar ayuda legal, en contraste a la mayoría de los/as sobrevivientes de acoso sexual en el lugar de trabajo. Las encuestas indican que la mayoría de las personas que sufren acoso sexual en el lugar de trabajo nunca denuncian sus experiencias y mucho menos buscan la ayuda de un abogado. Aun así, al considerar las tendencias en las características y experiencias de las personas que buscaron ayuda del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, podemos comprender más ampliamente la dinámica y el impacto del acoso sexual en el lugar de trabajo. Este panorama sobre la experiencia vivida por los/las sobrevivientes de acoso sexual en el

lugar de trabajo puede y debe ser útil para los/las sobrevivientes, las personas encargadas de formular políticas, los empleadores y el público al pensar cómo se puede prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Este informe ofrece una visión general de las características demográficas y las principales tendencias que hay en las experiencias de las personas que buscan ayuda legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP para hacer frente al acoso sexual en el lugar de trabajo. Entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2020, el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP recibió 3,317 solicitudes de personas que buscaban ayuda legal para situaciones relacionadas con sus propias experiencias de acoso sexual en el lugar de trabajo. La mayoría de las personas se comunicó con el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP al presentar una solicitud en línea. La información que proporcionaron en la solicitud en se pidió con el fin de contactar a estas personas con los abogados del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP/Red Legal para la Equidad de Género. Para más información sobre la metodología completa de este informe vea el Apéndice B.



Resultados más destacados

» **Más de siete de cada 10 sobrevivientes que sufrieron acoso sexual en el trabajo se enfrentaron a algún tipo de represalia, como despido, ser demandados por difamación, y que les negaran el ascenso.**

- › Más de siete de cada 10 personas (72 por ciento) dijeron que sufrieron alguna forma de represalia cuando se quejaron del acoso. De las personas que sufrieron represalias, la forma más común mencionada fue el despido (36 por ciento), seguida por un 19 por ciento que dijo haber recibido evaluaciones de desempeño deficientes, que su producto de trabajo o su comportamiento fueron examinados de cerca, o que los trataron mal en el trabajo.



» **El acoso sexual en el lugar de trabajo tuvo un grave impacto en el bienestar económico, físico, y mental de las personas.**

- › Más de una de cada cinco personas (22 por ciento) expresaron de manera voluntaria² que su experiencia de acoso sexual en el lugar de trabajo tuvo un impacto negativo en su bienestar económico o financiero.
- › Cerca de una de cada cinco personas (19 por ciento) expresaron de manera voluntaria que el acoso tuvo un impacto dañino en su salud mental.
- › Más de una de cada cuatro personas (28 por ciento) expresaron de manera voluntaria que el acoso que sufrió no fue un incidente aislado.
- › Más de una de cada cinco personas (21 por ciento) expresaron de manera voluntaria que el perpetrador acosó a varias víctimas.
- › Más de una de cada tres personas (36 por ciento) dijeron que sufrieron una agresión sexual, agresión, violación, u otro tipo de acoso físico.
- › Cerca de una de cada nueve personas (11 por ciento) dijeron que habían denunciado el acoso a la policía.

» **Las personas frecuentemente sufrieron entrelazados formas de discriminación.**

- › Cercas de una de cada cinco personas (18 por ciento) dijeron que sufrieron discriminación o acoso basado en sexo y otros aspectos de su identidad; por ejemplo, fue acosada porque era una mujer con una discapacidad, una mujer de color, o una mujer que nació fuera de Estados Unidos.
- › Cerca de una de cada nueve personas (11 por ciento) dijeron que sufrieron discriminación por ambos motivos de sexo y raza en el trabajo.



» **Incluso cuando las personas denunciaron el acoso, no se exigió responsabilidad a los perpetradores**

- › Siete de cada 10 personas (70 por ciento) dijeron que denunciaron el acoso que sufrieron.
- › De las personas que identificaron al responsable del acoso, casi dos de cada cinco personas (37 por ciento) dijeron que no le había pasado nada al perpetrador.

» **El acoso suele proceder de alguien que tiene poder sobre el/la trabajador/a.**

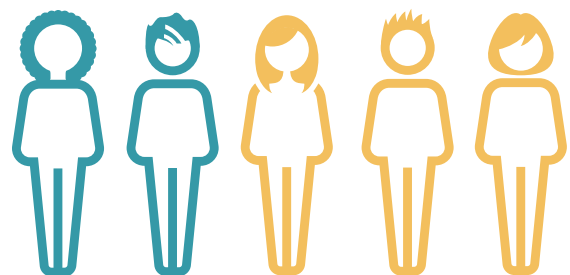
- › Más de la mitad de los sobrevivientes (56 por ciento) que identificaron al perpetrador en la solicitud en línea dijeron que fueron acosados por la persona a la que le reportaban en el trabajo, incluyendo a un supervisor, superior, propietario, o alto ejecutivo.

» **Las personas se dirigen primero a sus empleadores para denunciar el acoso, pero los empleadores no toman medidas.**

- › De las personas que dijeron haber denunciado el acoso (es decir, que denunciaron el acoso a un empleador, a una agencia gubernamental, a un tribunal, o a las agencias del orden público), casi dos de cada tres personas (64 por ciento) denunciaron el acoso a su empleador.

- › De las personas que denunciaron el acoso, cerca de tres de cada 10 (29 por ciento) dijeron que no se había hecho nada al respecto.

Estas tendencias eran casi completamente congruentes sin importar la raza o el origen nacional de las personas. Las diferencias entre las razas o el origen nacional solo fueron rara vez importantes desde el punto de vista estadístico y, por lo tanto, generalmente no se detallan en este informe.



De las personas que identificaron al responsable del acoso, casi dos de cada cinco personas (37 por ciento) dijeron que no le había pasado nada al perpetrador.

Introducción

Desde su comienzo en enero de 2018, el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP ha escuchado a miles de personas que enfrentan acoso sexual en el trabajo en todos los estados, industrias, y tipos de trabajo.

Ha escuchado de personas, en su mayoría mujeres, que fueron agredidas, agarradas, y manoseadas. A quienes se les dijo que su trabajo o su ascenso dependía de tener relaciones sexuales con un supervisor. A quienes se les hicieron propuestas. Que regularmente escuchan comentarios sobre su apariencia, su cuerpo, y cómo las quiere agredir su acosador. También escuchamos a personas que son menospreciadas constantemente en el trabajo, por ninguna otra razón que su género, y que en respuesta directa a sus denuncias sobre el acoso se ignora o critica su trabajo.

Con demasiada frecuencia, las personas que sufren acoso sexual se sienten solas y se culpan a sí mismas por el acoso. Este informe ofrece una ventana única para conocer cómo sufrieron acoso sexual y cómo les afectó a las personas que se acercan al Fondo de Defensa Legal TIME'S UP para solicitar ayuda. Se debería asegurar a aquellas personas que se enfrentan al acoso en sus propios lugares de trabajo que no están solas y que el acoso no es culpa suya. Este es un problema nacional en todo tipo de trabajo e industria y le sucede a todo tipo de personas.

Además, este informe muestra la necesidad de los cambios sistémicos catalizados por los movimientos #MeToo y TIME'S UP: cambios en la política estatal, compromisos de los empleadores, y más disposición de los/las sobrevivientes para presentarse. Por último, el informe también muestra que queda mucho trabajo por hacer, especialmente para poner fin a las represalias, garantizar respuestas adecuadas de los empleadores, y abordar los efectos del acoso en la salud mental y el bienestar económico de los/las trabajadores/as para que todos/as puedan experimentar un lugar de trabajo seguro y respetuoso.



Me siento como un objeto sexual ante los ojos de mis... compañeros de trabajo.

—Hawái



El acoso sexual es una forma de discriminación sexual e incluye una serie de comportamientos no deseados motivados por el sexo o el género de la persona objeto del acoso.³ En este informe, el término acoso sexual se usa como un término general que incluye dos cosas:

ACOSO SEXUAL,

o comportamiento sexual no deseado. Por ejemplo, puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, contacto físico no deseado, agresión sexual, lenguaje sexual abusivo, o exigencias de tener relaciones sexuales como condición para obtener o mantener un empleo.

ACOSO BASADO EN EL GÉNERO,

que incluye una amplia gama de comportamientos verbales y no verbales que transmiten actitudes ofensivas, hostiles, y degradantes basadas en el género. Aunque puede no incluir insinuaciones sexuales, este tipo de acoso comunica hostilidad hacia una persona por su género o basado en estereotipos de género. Por ejemplo, ese acoso puede incluir comentarios hostiles sobre una mujer que no se ajusta a los estereotipos sobre la forma en que debe vestirse o comportarse o sobre mujeres que no son aptas para un trabajo determinado. Este tipo de acoso también puede incluir comentarios hostiles u otros comportamientos no deseados basados en la orientación sexual, la identidad de género, o el embarazo.

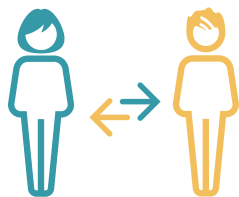
“

Estoy cansada del club de chicos...Soy una chica tendenciosa y no encajo. [Ellos] me lo hacen saber.

—Illinois

Fondo de Defensa Legal TIME'S UP

El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP tiene cuatro proyectos principales:



Contatar a las personas con abogados

El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP contacta a las personas que enfrentan acoso sexual y represalias en el lugar de trabajo con abogados de la Red Legal para la Equidad de Género y les proporciona información sobre las leyes que prohíben el acoso sexual en el trabajo. Los abogados de la Red Legal ofrecen consultas legales iniciales gratuitas a las personas que los contactan por medio de este proceso.

Desde enero de 2018, el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP ha proporcionado esta información en respuesta a más de 4,700 solicitudes, ayudando a decenas de personas a entender sus derechos y a obtener representación legal. En este momento hay 689 abogados en nuestra Red Legal para la Equidad de Género.



Financiación de casos

El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP proporciona fondos para cubrir los honorarios y los costos de los abogados en determinados casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y las represalias relacionadas. Estos casos se seleccionan basado en una revisión de las solicitudes de financiación de los abogados, que incluyen información sobre la necesidad financiera y cómo se ajusta el caso a las prioridades del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP. El personal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP toma las decisiones sobre los casos, cumplimiento de los requisitos y financiación, basándose en una rigurosa evaluación contra un conjunto uniforme de lineamientos que no tienen influencia de ninguna agenda, persona, organización, o entidad externa.



Asistencia de relaciones públicas

El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP proporciona fondos para cubrir los costos de empresas de relaciones públicas profesionales para ayudar con asuntos selectos en los que las personas están hablando de su experiencia con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estos especialistas en relaciones públicas le ayudan a las personas a prepararse para hablar con la prensa, encontrar medios para hablar con su responder a las preguntas de la prensa.



Subsidios de difusión

El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP ha financiado a 18 organizaciones centradas en los derechos de los/as trabajadores/as de bajos ingresos o los/las sobrevivientes de violencia sexual a través de subsidios de difusión. Los subsidios ayudan a apoyar programas para que le informen a las personas sus derechos relacionados al acoso sexual en el lugar de trabajo, cómo denunciarlo y cómo obtener acceso a recursos. Los grupos se centran en poblaciones de campesinos/as, trabajadores/as de restaurantes, trabajadores/as avícolas, trabajadores/as de salones de uñas, trabajadores LGBTQIA+ e inmigrantes que llegaron recientemente.

Resumen De La Metodología

Este informe ofrece un análisis general de las **3,317 solicitudes** de asistencia legal presentadas entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2020.

Los casos que se examinan aquí se refieren específicamente al acoso sexual en el lugar de trabajo y fueron presentados por personas que sufrieron el acoso sexual en el lugar de trabajo que se describe en la solicitud. Vea la metodología completa de este informe en el Apéndice B para conocer explicación más detallada de la naturaleza de las solicitudes incluidas en el análisis.

Todas las solicitudes de ayuda legal incluidas en el análisis se referían al acoso sexual o al acoso basado en el género o ambos.

Cerca de nueve de cada 10 personas (88 por ciento) que solicitaron ayuda legal dijeron haber sufrido acoso sexual, mientras que más de una de cada cuatro (26 por ciento) dijo haber sufrido acoso por su género. Muchas personas dijeron que sufrieron ambos tipos de acoso. Con frecuencia

dijeron que fueron objeto de insinuaciones sexuales no deseadas y luego comentarios sexistas despectivos por rechazar dichas insinuaciones.

Información demográfica de las personas que solicitan ayuda legal

La mayoría de las personas que solicitan ayuda legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP se identifican como mujeres. De las 3,317 personas que solicitaron asistencia legal por acoso sexual en el lugar de trabajo, el 91 por ciento (3,020) identificaron su género.⁴ De las personas que identificaron su género, el 96 por ciento se identificaron como mujeres, el tres por ciento se identificaron como hombres y menos del uno por ciento se identificaron como no binarios u otra identidad de género.

Aproximadamente el 40 por ciento de las personas que solicitan ayuda legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP se identifican como personas de color.

De las 3,317 solicitudes, el 84 por ciento de las personas (2,796) identificó su raza u origen étnico.⁵ De esas personas:

59%	se identificó como blanco
17%	se identificó como negro
6%	se identificó como latino
5%	se identificó como asiático estadounidense o de una isla del Pacífico (AAPI)
1%	se identificó como indígena estadounidense
11%	se identificó como de dos o más razas ⁶
2%	se identificó como de otra raza

Estas proporciones reflejan en gran medida la composición de la fuerza laboral de los EE.UU. en 2018.⁷

La mayoría de las personas que solicitan ayuda legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP se identifican como de bajos ingresos.

Cerca de seis de cada 10 personas (59 por ciento) indicaron en su solicitud en línea que podrían calificar para recibir servicios legales para clientes legales de bajos ingresos. Sin embargo, es importante señalar que las personas podrían haber respondido a esta pregunta de manera afirmativa por diversas razones. Por ejemplo, es posible que hayan sufrido acoso mientras trabajaban en un empleo que tenía salario bajo y que no podían pagar el costo de una medida legal. O bien, pudieron haber perdido un trabajo con un salario más alto debido al acoso y, por lo tanto, tenían recursos limitados en el momento en que llenaron la solicitud en línea. Además, es probable que las personas pudieron interpretar el término "bajos ingresos" de distintas maneras.

El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP recibe solicitudes de ayuda legal de todo Estados Unidos.

Casi todas las personas que solicitaron ayuda legal (99 por ciento) especificaron el estado donde sucedió el acoso. De esas 3,270 personas que solicitaron ayuda y especificaron un estado: ⁸

- » El treinta y cuatro por ciento se encontraba en el sur (incluidas las regiones del Atlántico Sur, Centro Sudeste y Centro Sudoeste, es decir, Alabama, Arkansas, Distrito de Columbia, Delaware, Florida, Georgia, Kentucky, Luisiana, Maryland, Mississippi, Carolina del Norte, Oklahoma, Carolina del Sur, Tennessee, Texas, Virginia, Virginia Occidental).
- » El treinta por ciento se encontraba en el oeste (incluidas las regiones montañosas y del Pacífico, es decir, Alaska, Arizona, California, Colorado, Hawái, Idaho, Montana, Nevada, Nuevo México, Oregón, Utah, Washington, Wyoming).
- » El veintiuno por ciento se encontraba en el noreste (incluidas Nueva Inglaterra y las regiones del

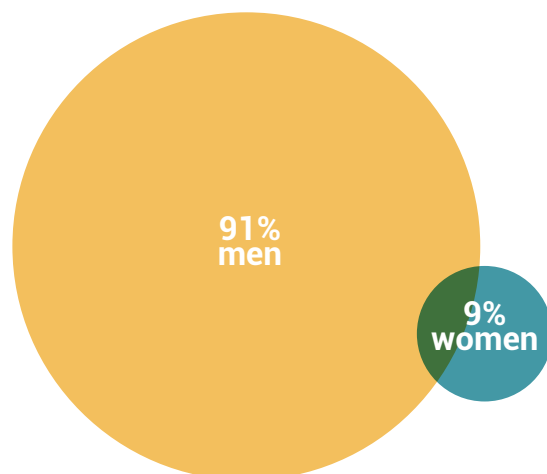
Atlántico medio, es decir, Connecticut, Maine, Massachusetts, Nuevo Hampshire, Nueva Jersey, Nueva York, Pennsylvania, Rhode Island, Vermont).

- » El quince por ciento se encontraba en el medio oeste (incluidas las regiones este, centro-norte y oeste-norte-centro, es decir, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, Dakota del Norte, Ohio, Dakota del Sur, Wisconsin).

La solicitud en línea nunca le pide información sobre el perpetrador del acoso a los/as sobrevivientes. A pesar de eso, más de ocho de cada 10 personas (81 por ciento) ofrecieron de forma voluntaria información sobre el perpetrador.

De las personas que ofrecieron voluntariamente el género de su acosador, el 91 por ciento identificó a los perpetradores como hombres y el nueve por ciento identificó a los perpetradores como mujeres. De las personas que identificaron el género de su acosador, la mayoría de los hombres y las mujeres informaron que habían sido acosados por un hombre. Sin embargo, las mujeres (93 por ciento) tenían más probabilidades que los hombres (54 por ciento) de identificar al perpetrador como un hombre, mientras que los hombres (46 por ciento) tenían más probabilidades que las mujeres (7 por ciento) de identificar al autor como una mujer.

De las 2,208 personas que identificaron el género de su acosador, más de 9 de 10 personas dijeron que habían sido acosadas por un hombre.



Tendencias Clave Y Puntos De Datos

Reportando el acoso

Debido a las bajas tasas de reportes, la incidencia del acoso sexual en la fuerza laboral durante mucho tiempo ha sido, y sigue siendo, difícil de medir. Según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), algunos estudios encontraron que hasta un 85 por ciento de las mujeres informan haber sufrido acoso sexual en el trabajo.⁹ Sin embargo, y dadas las barreras como el temor a que no les crean o el miedo a las represalias, muchas personas no denuncian su experiencia: se estima que entre el 87 y el 94 por ciento de las personas que sufren acoso en el lugar de trabajo nunca presentan una queja formal.¹⁰

De las 3,317 solicitudes de asistencia legal presentadas ante el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, siete de cada 10 personas (70 por ciento o 2,330 solicitudes) dijeron que habían reportado el acoso que habían sufrido a otra persona, como su empleador, la policía, o la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC). Dado que estas personas buscaban asistencia legal, no es sorprendente que tuvieran más probabilidades que el resto de la fuerza laboral de presentar una denuncia por acoso.

De las personas que sí reportaron el acoso, cerca de dos de cada tres (64 por ciento) dijeron que lo

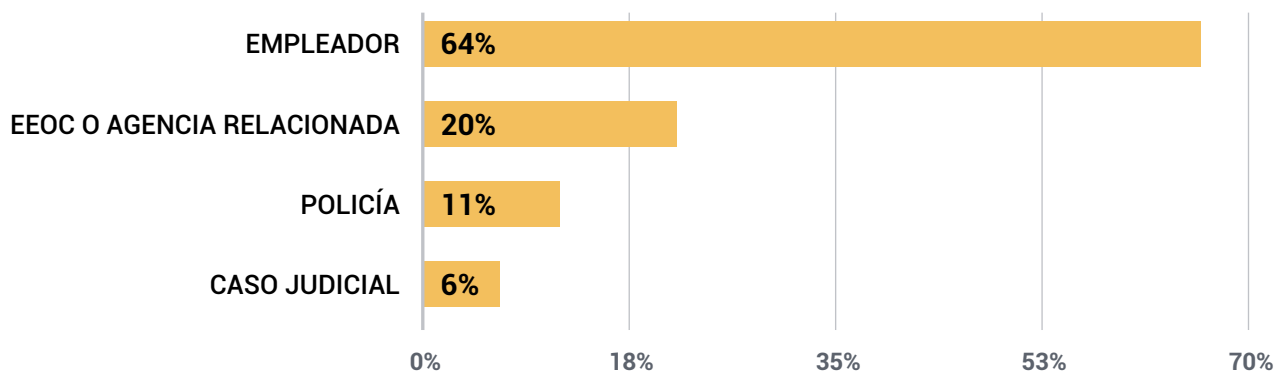


Cuando me quejé del trato de mi jefe...la persona de Recursos Humanos en funciones me dijo que era “demasiado sensible” y que el comportamiento de mi jefe era simplemente brusco.

—California

reportaron a su empleador (ya sea a un supervisor o persona de mayor autoridad, recursos humanos, u oficina del Título IX) y, en muchos casos, las personas reportaron el acoso a varias personas en su lugar de trabajo. De las personas que reportaron el acoso, una de cada cinco personas (20 por ciento) lo hizo ante la EEOC u otra agencia del gobierno; las que se identificaron como negro (30 por ciento) tuvieron casi dos veces más probabilidades que las que se identificaron como blanco (16 por ciento) de indicar que reportaron el acoso ante la EEOC o una oficina relacionada. Otras personas reportaron el acoso a la policía (11 por ciento) o presentaron un caso en los tribunales contra su perpetrador o empleador (seis por ciento).

Donde reportaron las personas el acoso sexual



Cerca de tres de cada 10 personas (29 por ciento) que reportaron el acoso dijeron que nunca se hizo nada al respecto. En cambio, muchas personas dijeron que no les creyeron o que fueron ridiculizadas por denunciar el acoso. Ese tipo de respuesta puede tener un efecto desalentador en las denuncias y, a su vez, puede exacerbar una cultura tóxica en el lugar de trabajo. Si los trabajadores ven que no se hace nada cuando un compañero de trabajo se queja por ejemplo, es menos probable que presenten denuncias y que el acoso puede continuar y empeorar con el tiempo.

Represalias

Las represalias se producen cuando un/a trabajador/a se enfrenta a consecuencias adversas o a peor trato como resultado de la denuncia del acoso sexual o de cualquier otro intento de detener el acoso sexual. Las represalias pueden adoptar muchas formas, como ser transferido/a a asignaciones o lugares de trabajo menos deseables o más gravosos, recibir un trato más severo de los supervisores o peores revisiones de desempeño, o hasta ser despedido/a abiertamente o demandado/a. De las personas que se comunicaron con el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, la gran mayoría enfrentó represalias.

» **Más de siete de cada 10 personas (72 por ciento) que solicitaron asistencia legal dijeron que sufrieron algún tipo de represalia después de reportar o intentar detener el acoso y muchas de ellas sufrieron varias formas de represalias.**

Un análisis de los cargos presentados ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades

de Empleo (EEOC) sugiere que este patrón es consistente con las experiencias de los/las sobrevivientes del acoso sexual en el trabajo en general. Durante los años fiscales 2016 y 2017, el 72 por ciento de los cargos de acoso sexual presentados ante la EEOC incluyeron acusaciones tanto de acoso sexual como de represalias.¹¹

» **Más de una de cada tres personas (36 por ciento) que sufrieron represalias dijeron que los despidieron de su trabajo.**

› De las personas que sufrieron represalias, las personas que se identificaron como hombres (53 por ciento) tenían mas probabilidad que las que se identificaron como mujeres (34 por ciento) a decir que habían sido despedidos.

» **Cerca de una de cada cinco personas (19 por ciento) dijeron que habían recibido evaluaciones de desempeño deficientes, que sus producto de trabajo o su comportamiento fueron escudriñados, o que los trataron mal.**

› De las personas que sufrieron represalias, las personas que se identificaron como negro/a (26 por ciento) tenían mas probabilidad que las personas que se identificaron como blanco/a (18 por ciento) a decir que tuvieron evaluaciones negativas o que su comportamiento fue escudriñado.

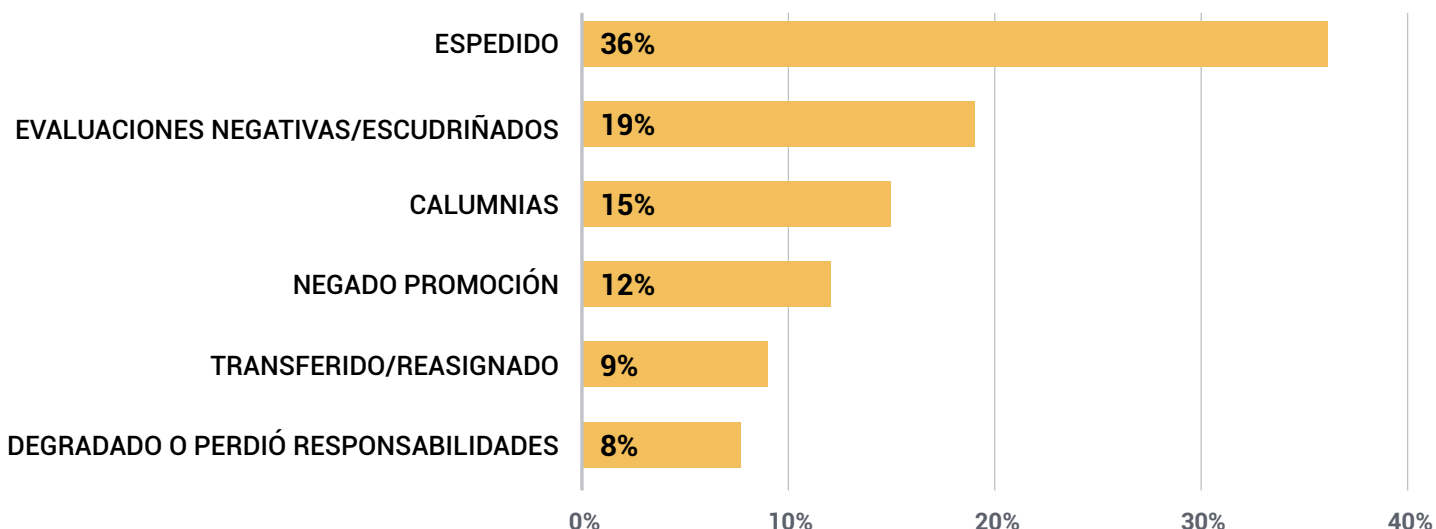
› De las personas que sufrieron represalias, las personas que se identificaron como mujeres (20 por ciento) tenían tres veces mas probabilidad que las personas que se identificaron como hombres (7 por ciento) a decir que habían recibido evaluaciones negativas.



Dijeron que lamentaban si me ofendí y que lo malinterpreté, que 'no era así'. Les respondí que no me habían ofendido, sino que me habían agredido.

—Ohio

Más de una de cada tres personas que sufrieron represalias fueron despedidos/as



“

Los hombres que me acosaron le aconsejaron a mis compañeros de equipo que tuvieran cuidado de no interactuar conmigo; mis colegas del departamento limitan sus interacciones conmigo o me ignoran, incluyendo a la gerencia.

—Arizona

» Además, más de una de cada siete personas (15 por ciento) que sufrió represalias dijo que sufrió calumnias o que dañaron su reputación de alguna manera del perpetrador o empleador. Además, más de 100 de estas personas dijeron específicamente que las calumnias los llevó a ser incluidos en la lista negra de su empresa o campo de trabajo.

De la misma manera, para un número considerable de personas, el acoso y las represalias fueron tan severos que se sintieron obligadas a renunciar a sus trabajos.

» Una de cada 10 personas (10 por ciento) que solicitó asistencia legal dijo que renunció a su trabajo como resultado del acoso, con frecuencia mencionando un ambiente de trabajo

hostil continuo o preocupaciones acerca de su seguridad. Aunque no despidieron abiertamente a estas personas, dejar el trabajo no fue algo voluntario; muchas de estas personas dijeron que las presionaron a renunciar o sintieron que no tenían otra opción porque necesitaban poner distancia entre ellas y sus acosadores. Otras dijeron que no podían permitirse perder el trabajo y que tenían que soportar el acoso para poder seguir trabajando.

Las personas también informaron sobre represalias en forma de cambios perjudiciales en el tipo de asignaciones y oportunidades de trabajo de las personas.

» Cerca de una de cada ocho personas (12 por ciento) que sufrieron represalias dijeron

que se le negó una promoción u otro avance profesional. Nueve por ciento fueron transferidos, reasignados, o desplazados de su departamento o de un proyecto.

» De aquéllas personas que sufrieron represalias, era 10 veces más probable que las personas que se identificaron como mujeres (10 por ciento) tenían 10 veces más probabilidad que las personas que se identificaron como hombres (uno por ciento) a decir que fueron transferidos, desplazados, o reasignados.

» **Cerca de una de cada 12 personas (8 por ciento) dijeron que fueron degradados o que perdieron responsabilidades laborales.**

» De las personas que sufrieron represalias, era mucho más probable que las personas que se identificaron como mujeres (nueve por ciento) dijeran que las bajaron de puesto, en comparación con las personas que se identificaron como hombres (uno por ciento).



Este empleador falló repetidamente en protegerme e incluso me dijo que me bajarían de puesto si continuaba presentando denuncias.

—Dakota del Norte

Más de 140 personas dijeron que experimentaron aislamiento o exclusión como parte de su acoso o represalias y más de 120 personas dijeron que se propagaron rumores sobre ellos/as en su lugar de trabajo. Otras personas dijeron de forma voluntaria que los perpetradores les dieron “luz de gas”, en otras palabras los perpetradores respondieron cómo si el acoso no hubiese ocurrido. En muchos casos, las mujeres que habían acusado a los

hombres de acoso sexual o represalias fueron etiquetadas como irracionales o “locas”. Este tipo de “luz de gas” es particularmente dañino porque puede hacer que el objetivo del acoso y las represalias sean todavía más vulnerables a más abusos en el trabajo y menos propensas a depender de apoyos en el trabajo.¹²

Individuos informaron sobre los varios esfuerzos que realizaron los empleadores para desalentar o castigar la denuncia del acoso u otros intentos de hacer justicia; por ejemplo, las personas informaron de que se les disuadía de presentar acciones legales, se les presionaba a firmar acuerdos de no divulgación (NDA), y se enfrentaban a quejas y demandas presentadas contra ellas.

» **Cerca de una de cada cinco personas (19 por ciento) dijeron que personas en el trabajo o bien las desalentaban de presentar una acción legal con respecto a su experiencia o les dijeron explícitamente que no hablaran sobre el acoso.**

» Era más probable que las personas que se identificaron como hombres (28 por ciento) se sintieran desalentados de compartir su historia o de presentar acciones legales, en comparación con las personas que se identificaron como mujeres (19 por ciento). Muchos hombres dijeron que se sentían desalentados por razones arraigadas en la masculinidad tóxica: se les advirtió que parecerían débiles o se avergonzarían de denunciar el acoso, especialmente si el perpetrador era una mujer. En muchos de estos casos se le dijo a los trabajadores hombres que debían sentirse halagados por la atención o que el acoso era un coqueteo inofensivo.

Muchas personas dijeron que había más que desaliento—habían amenazas directas.

» **Más de una de cada siete personas (15 por ciento) dijeron que las amenazaron con una acción legal, con perder su trabajo, o hasta**

“

Se lo notifiqué a Recursos Humanos de inmediato. Al día siguiente, uno de los dueños de la compañía me llamó y me dijo que tendría que decidir si podía seguir trabajando con él porque era una parte integral de su negocio.

—Arizona

con daños físicos si le contaba a alguien su experiencia. A veces el desaliento y las amenazas provenían de los propios perpetradores, pero otras veces provenían de los supervisores u otras personas en puestos superiores, o incluso de alguna persona en el departamento de recursos humanos de su lugar de trabajo, el mismo lugar al que muchas personas dicen que deben acudir si alguna vez sufren acoso sexual. En algunos casos, las personas dijeron que alguien a quien habían reportado de acoso les dijo explícitamente que no pasaría nada con su reporte porque el perpetrador llevaba demasiado tiempo en el trabajo como para sufrir repercusiones o porque el perpetrador era demasiado valioso para el balance final de la empresa.

» **El seis por ciento de las personas que buscaron ayuda legal dijeron que se les presentaron o firmaron un acuerdo de no divulgación.** La mayoría dijo que se los presentaron después del acoso o como parte de un acuerdo o indemnización por despido de su empleador. Muchas otras personas dijeron que se les pidió que firmaran un documento de no divulgación, lo que significa que no pueden entablar acciones legales contra su empleador, y otras personas dijeron que se les entregó algo para que lo firmaran, pero que no sabían exactamente qué era el documento.

Acoso de supervisores y personas en posiciones de poder

Más de la mitad de los/las sobrevivientes (56 por ciento) que identificaron al acosador en la solicitud en línea dijeron que los acosó una persona a la que le reportaban en el trabajo, incluyendo a un supervisor, superior, propietario, o ejecutivo.

En relación a esto, muchas personas específicamente dijeron que sufrieron acoso *quid pro quo*. Estas personas tuvieron que soportar acoso, físico o verbal, de un supervisor o superior para poder mantener su trabajo.

“

Mi empleador me obligó a hacerle sexo oral antes de entregarme mi cheque de sueldo.

—California

Responsabilidad y respuesta de los empleadores al acoso

De las personas que denunciaron el acoso, casi dos tercios (64 por ciento) dijeron que lo habían denunciado a su empleador (ya sea a un supervisor u otra persona en un puesto superior, departamento de recursos humanos, o una oficina del Título IX). De hecho, en muchos casos, las personas denunciaron el acoso a varias personas

“

Mi antiguo supervisor me eligió como blanco de acoso, luz de gas y otros comportamientos de intimidación generales durante un año después de disputar una decisión que él tomó... Tiene historial de acoso e intimidación a mujeres empleadas en sus últimos tres lugares de trabajo y simplemente fue trasladado dentro del distrito...

—Oregón

en su lugar de trabajo. Esto apunta al hecho de que cuando los empleadores tienen un proceso interno para presentar quejas sobre el acoso, algunos trabajadores conocen y siguen este proceso, al menos como primer paso.

Al mismo tiempo, algunas personas (uno por ciento) dijeron de forma voluntaria que su lugar de trabajo no tenía una política formal o capacitación sobre el acoso sexual. De las personas que dieron de forma voluntaria información sobre la identidad de su acosador en el formulario de solicitud en línea, la mayoría no especificó qué le sucedió a su acosador después de haber denunciado el acoso. Sin embargo, solo el cinco por ciento de las personas que identificaron a su acosador en la solicitud en línea señalaron que su acosador sufrió cualquier consecuencia, como despido, bajar de puesto o presión para jubilarse antes de tiempo.

“

Muchos días me daba miedo venir a trabajar...Al final estaba tan deprimida por el acoso, que nunca regresé.

—Nevada

En muchos casos, parece que el acoso que sufrían las personas era conocido ampliamente en el lugar de trabajo.

» **Más de una de cada cinco personas (21 por ciento) dijeron que no eran la única persona a quien acosaban en su lugar de trabajo. Otras personas también fueron objeto de acoso.** Además, era más probable que las personas que se identificaron como mujeres (22 por ciento) dijeran que había otras víctimas de acoso, en comparación con las personas que se identificaron como hombres (13 por ciento). **Una de cada 11 personas (nueve por ciento) que buscaron ayuda legal mencionaron que sus compañeros de trabajo, clientes u otras personas eran testigos o espectadores del acoso.** Sin embargo, muchas de las personas dijeron que tener testigos no le ayudaba a su caso, y otras dijeron que los testigos o espectadores no estaban dispuestos a denunciar el acoso que tenían miedo a convertirse ellos mismos en el objetivo o por temor a represalias.

Intersecciones de acoso sexual y otras formas de discriminación

Con demasiada frecuencia, el acoso sexual va unido a la discriminación motivada por la hostilidad contra entrelazadas identidades de los/as sobrevivientes, como raza, origen nacional,

orientación sexual, y condición de discapacidad, y se ve exacerbado por esto. En un análisis de la información sobre los cargos por acoso sexual presentados por mujeres ante la EEOC entre 2012 y 2016, por ejemplo, NWLC encontró que las mujeres negras y las latinas presentaban cargos con más frecuencia que sus pares blancas, lo que sugiere que sufren acoso con más frecuencia.

- » De las personas que buscaron asistencia legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, era significativamente más probable que aquellas que se identificaron como negras (26 por ciento), AAPI (23 por ciento), latinas (15 por ciento), dos o más razas (16 por ciento), u otra raza (18 por ciento) digan que sufrieron acoso basado en su raza junto con acoso basado en su sexo, en comparación con las personas que se identificaron como blancas (tres por ciento).
- » Además, es probable que estas cifras subestimen la incidencia real del acoso basado en la raza o el origen nacional que sufren estos/as sobrevivientes, ya que las indicaciones del formulario de solicitud en línea se centran en el acoso sexual y, por lo tanto, es probable que las personas no hayan ofrecido voluntariamente información sobre el acoso basado en la raza o el origen nacional, incluso cuando fue parte de su experiencia.

Además del acoso basado en la raza, muchas personas que solicitaron ayuda legal citaron el acoso por motivo de otra identidad: más de 200 personas dijeron que fueron acosadas por una discapacidad y casi 100 personas dijeron que fueron acosadas por su orientación sexual o identidad de género. Muchas otras personas informaron sobre acoso basado en religión, edad, embarazo, nacionalidad, o condición de inmigrante, además del sexo.



Como mujer homosexual con una discapacidad en la industria de la tecnología dominada por hombres y siendo la única mujer en mi equipo en la empresa, me sometieron a un acoso continuo de mi gerente... [Me sometió] a situaciones poco seguras e incómodas para darme miedo y provocarme ansiedad y aumentar de forma intencional los efectos de mi discapacidad mental.

—Florida



Cerca de una de cada cinco personas (19 por ciento) que solicitaron asistencia legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP dijeron de forma voluntaria que el acoso que sufrieron tuvo un impacto negativo en su salud mental.

Gravedad del riesgo de daño y el impacto del acoso sexual

Impacto en la salud mental

Para muchos/as sobrevivientes del acoso sexual en el lugar de trabajo, la experiencia del acoso tiene como resultado consecuencias para la salud mental, como depresión, ansiedad, abuso de sustancias, y trastornos de la alimentación.¹³

» **Cerca de una de cada cinco personas (19 por ciento) que solicitaron asistencia legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP dijeron de forma voluntaria que el acoso que sufrieron tuvo un impacto negativo en su salud mental.**

» Estos resultados son iguales a los de una encuesta reciente que muestra que un resultado común en las personas que han sufrido acoso y agresión sexual es sentir ansiedad o depresión.¹⁴

» El impacto a la salud mental fue aún más pronunciado en los casos indios americanos: dos de cada cinco personas que buscaron ayuda legal y que se identificaron como indígenas estadounidenses (40 por ciento) dijeron que el acoso tuvo un impacto adverso en su salud mental.



El ambiente de trabajo se volvió tan hostil que temía ir a trabajar, sufría de insomnio, cuestionaba mi propia cordura, tuve un ataque de pánico e incluso consideré quitarme la vida para escapar de la presión de seguir trabajando con [mi perpetrador].

—Distrito de Columbia

De las personas que buscaron asistencia legal y de forma voluntaria dieron información sobre el impacto dañino en su salud mental:

» Más de una de cada tres personas (34 por ciento) dijeron que sentían angustia emocional o más estrés, más de una de cada cuatro (28 por ciento) dijeron que sufrían de ansiedad o ataques de pánico, casi una de cada cuatro (24 por ciento) dijeron que sufrían síntomas de trastorno de estrés postraumático (TEPT) o se les diagnosticó esa enfermedad y más de una de cada cinco (22 por ciento) informaron estar deprimidos después de su experiencia.

» Docenas de personas dijeron que consideraron o intentaron suicidarse después de su experiencia y otras personas informaron tener baja autoestima o haber perdido la confianza. De las personas que informaron haber sufrido un impacto en su salud mental, menos de una de cada cinco personas (18 por ciento) mencionaron haber buscado ayuda de un profesional de la salud mental.

Gravedad y alcance del daño

Muchas personas dijeron que el acoso sexual que sufrieron incluía daños físicos, a varias víctimas o perpetradores, o que el acoso se producía de forma repetida y por múltiples medios, entre ellos las redes sociales y otra tecnología.

» Más de una de cada tres personas (36 por ciento) dijeron que habían sufrido una agresión sexual, agresión, violación, u otro tipo de acoso físico, a menudo junto con el acoso verbal o de otro tipo.

» Además, casi una de cada nueve (11 por ciento) personas que reportaron el acoso lo denunciaron a la policía.

» **Más de una de cada cuatro personas (28 por ciento) que solicitaron ayuda legal dijeron que el acoso que sufrieron no fue un incidente aislado. Sucedió más de una vez o de forma continua.** Era más probable que las personas que



se identificaron como mujeres (29 por ciento) dijeran que el acoso no había sido un incidente aislado, en comparación con las personas que se identificaron como hombres (19 por ciento). Más de 160 personas dijeron de forma voluntaria que el acoso que sufrieron había empeorado con el tiempo. Muchas de esas personas dijeron que el acoso comenzó con comentarios verbales que luego se convirtieron en acoso físico, como la agresión sexual.



Me acosaron, menospreciaron y [discriminaron]...cuando era la única Gerente de Servicio del Distrito mujer... Ya no puedo encontrar trabajo en [mi] área cerca de casa porque continúa la calumnia y la difamación a mi persona...Pasé de tener un salario de seis cifras a estar desempleada y sin hogar.

—Illinois

Debido a la omnipresencia del correo electrónico, las redes sociales y los teléfonos inteligentes, la tecnología actual significa que los perpetradores tienen nuevas formas de acosar a sus objetivos. Más de 250 personas que buscaban ayuda legal dijeron haber sufrido el acoso en línea o por medios electrónicos. Muchas personas dijeron que recibieron fotos de desnudos no deseadas de sus perpetradores u otro material pornográfico. Setenta personas dijeron que sufrieron abuso sexual basado en imágenes, en el que se compartió una foto privada, a menudo explícita, de ellas sin su consentimiento.¹⁵

En muchos casos, el acoso también afectó a varias personas, tanto a los perpetradores como a las víctimas.

- » Más de una de cada cinco personas (21 por ciento) dijeron de forma voluntaria que había otras víctimas de acoso.
- » Además, casi una de cada cinco personas (18 por ciento) que identificaron a un perpetrador en la solicitud en línea mencionaron que había varios perpetradores de acoso.

Impacto financiero

El acoso sexual puede desencadenar una serie de acontecimientos, no solo en el trabajo donde se hizo el acoso, sino durante toda la carrera profesional del/de la sobreviviente. Por ejemplo, el



hecho de verse obligado/a a abandonar un trabajo como resultado del acoso (ya sea que lo hayan despedido o se haya visto obligado/a a renunciar para escapar de un entorno de trabajo hostil) puede dar lugar a una importante pérdida en sus ingresos. Otras personas pueden estar en la lista negra en su campo profesional: es posible que no encuentren un trabajo que se compare con el que tenía y que se vean obligadas a empezar de nuevo en un campo de trabajo totalmente diferente. Para las personas que viven en zonas rurales, puede que no haya otro lugar de trabajo que se ajuste a sus habilidades dentro de una distancia razonable. Además, más que la pérdida de ingresos a corto plazo, el acoso tiene implicaciones para los ingresos durante toda la vida de los/las sobrevivientes, su futuro crecimiento profesional e incluso su jubilación. Por estas y otras razones, el acoso sexual se ha identificado como uno de los factores que causan la diferencia salarial entre los géneros.¹⁶

Más de una de cada cinco personas (22 por ciento) dieron de forma voluntaria información sobre el impacto devastador que tuvo su experiencia con el acoso sexual a nivel económico o financiero. Algunas personas incluso dijeron que la experiencia las dejó en la indigencia y luchando por pagar sus cuentas.

De las personas que mencionaron de forma voluntaria el impacto económico o financiero negativo que tuvieron como resultado del acoso,

casi una de cada tres personas (31 por ciento) dijeron que redujeron sus horas, turnos o paga. Esto puede ser especialmente perjudicial para alguien que ya vive de cheque en cheque, como las personas que tienen un empleo con un sueldo bajo o que depende de las propinas.

De las personas que ofrecieron información sobre el impacto económico o financiero, cerca de una de cada cuatro (23 por ciento) dijeron que tenían problemas de dinero debido a la dificultad de encontrar otro trabajo. Por el contrario, casi una de cada nueve personas (11 por ciento) dijo que toleraba el acoso porque necesitaba el dinero o no podía permitirse perder su trabajo.

El siete por ciento dijo haber perdido el seguro médico u otros beneficios como resultado del acoso y docenas de otras personas mencionaron que el acoso les afectó su jubilación. Algunas personas dijeron esto porque se vieron obligadas a jubilarse antes de tiempo. Otras personas mencionaron que tuvieron que retirar los ahorros para la jubilación mientras buscaban otro trabajo, lo que provoca costosas sanciones a los trabajadores menores de 59½ años.¹⁷ Otras personas dijeron que tuvieron que dejar un trabajo y conformarse con otro que no ofrecía un plan de jubilación patrocinado por el empleador.

“

Me redujeron las horas, así que no estoy obligada a trabajar con él, [pero], básicamente me castigaron a mí por su mal comportamiento.

—Missouri

Conclusión

La fuerza y la valentía de las miles de personas que se presentaron ante el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP para compartir sus historias y buscar justicia para ellas y para los demás es asombrosa. A pesar de los obstáculos, como el desaliento a denunciar, las represalias, y el impacto negativo en su bienestar mental y financiero, las personas que solicitan ayuda legal con frecuencia dicen que se presentaron porque otras personas tenían demasiado miedo de hacerlo o porque querían evitar que alguien más sufra una situación similar.

Este análisis de sus solicitudes de asistencia legal permite conocer su experiencia y entender mejor el acoso sexual en el lugar de trabajo y sus efectos, a fin de crear lugares de trabajo más seguros y equitativos.

Las personas encargadas de formular políticas, los defensores, los empleadores, los legisladores, y otros deberían usar esta información para identificar e implementar los cambios necesarios a la forma de apoyar sobrevivientes y responder al acoso en el trabajo. Para recomendaciones e información adicional sobre dichos cambios, por favor visite el Centro Legal Nacional para Mujeres [aquí](#).¹⁸

Apéndice A: Variables codificadas en la solicitud en línea

Libro de códigos	Número de solicitudes de acoso sexual con código	Por ciento de solicitudes de acoso sexual con código
Mencionó hostigamiento	292	9%
Comportamiento criminal del empleador/perpetrador	87	3%
Desalentado a presentar una acción legal o compartir la experiencia	640	19%
Mencionó violencia doméstica	45	1%
Impacto económico*	714	22%
Mencionó relación de empleo	80	2%
Lo/la obligaron a participar en arbitraje	38	1%
Presentó una queja formal*	2330	70%
Presentó una queja formal, pero no se hizo nada	952	29%
Acoso (h.)	3317	100%
h. Electrónico	259	8%
h. Exclusión/aislamiento	142	4%
h. Abuso sexual basado en imágenes	70	2%
h. Intimidación/agresión	388	12%
h. Físico	648	20%
h. Pornografía	100	3%
h. Rumores	123	4%
h. Sexual	2923	88%
h. Verbal	502	15%
El acoso continuó	934	28%
El acoso empeoró	163	5%
Impacto a la salud	123	4%
Ambiente hostil	474	14%
Impacto a la familia/relaciones	94	3%
Industria (i.)	1911	58%
i. Arte/escritura/diseño/arquitectura	42	1%

Apéndice A: Variables codificadas en la solicitud en línea (continued)

Libro de códigos	Número de solicitudes de acoso sexual con código	Por ciento de solicitudes de acoso sexual con código
i. Atletismo/gimnasio	11	0%
i. Automovilismo	10	0%
i. Computadoras/informática/tecnología	60	2%
i. Correcciones	31	1%
i. Cosmetología/masaje	11	0%
i. Negocio de entrega/envío de paquetes/gobierno (UPS/USPS)	59	2%
i. Trabajo doméstico	21	1%
i. Educación/escuela	234	7%
i. Entretenimiento/modelaje/música	134	4%
i. Organización basada en la fe o institución/iglesia	12	0%
i. Agricultura/procesamiento de alimentos	13	0%
i. Cinematografía/fotografía	44	1%
i. Finanzas/banca	50	2%
i. Gobierno	195	6%
i. Salud	157	5%
i. Hospitalidad	44	1%
i. Reserva indígena	3	0%
i. Periodismo/medios/publicidad	50	2%
i. Orden público	45	1%
i. Sector legal	47	1%
i. Manufactura/construcción/fábrica	72	2%
i. Fuerza militar	66	2%
i. Organización sin fines de lucro/servicios sociales/servicios civiles	80	2%
i. Bienes raíces	20	1%
i. Restaurantes/comida rápida	100	3%
i. Tiendas minoristas	83	3%

Apéndice A: Variables codificadas en la solicitud en línea (continued)

Libro de códigos	Número de solicitudes de acoso sexual con código	Por ciento de solicitudes de acoso sexual con código
i. Ventas/negocio	96	3%
i. Industria del sexo	9	0%
i. Deportes	9	0%
i. Comercio	6	0%
i. Transporte	49	1%
Entrelazados (acoso sexual y acoso basado en raza, religión, etc.)	584	18%
Entrelazo/discriminación (in.)	3317	100%
in. Edad	120	4%
in. Discapacidad	216	7%
in. Género	861	26%
in. Situación migratoria	21	1%
in. Nacionalidad	26	1%
in. Discriminación salarial	164	5%
in. Embarazo/maternidad/madre	41	1%
in. Raza/origen étnico	349	11%
in. Religión	52	2%
in. Sexual	2922	88%
in. Sexualidad	94	3%
Se identificó como LGBTQ	239	7%
Bajos ingresos	1961	59%
Hombre víctima	57	2%
Lugar de trabajo dominado por hombres	208	6%
Impacto en la salud mental*	614	19%
Se mencionó Metoo o TIME'S UP	134	4%
Acuerdo de no divulgación/otros acuerdos de confidencialidad (nda.)	192	6%
nda. Para investigación	6	0%

Apéndice A: Variables codificadas en la solicitud en línea (continued)

Libro de códigos	Número de solicitudes de acoso sexual con código	Por ciento de solicitudes de acoso sexual con código
nda. No está seguro/a si fue antes o después de la disputa	31	1%
nda. Después del incidente/parte de un acuerdo o indemnización por despido	106	3%
nda. Antes del incidente	16	0%
nda. Se negó a firmar	36	1%
Se mencionaron otras víctimas	694	21%
Se mencionó al perpetrador*	2687	81%
Acoso <i>quid pro quo</i>	243	7%
Raza/origen étnico	2796	84%
Renuncia a demandas	9	0%
Desempleo/renuncia como resultado	336	10%
Represalias*	2394	72%
Agresión sexual/agresión/violación/hostigamiento físico	1184	36%
Excepción de prescripción (s.l.)	599	18%
s.l. 1 a 3 años	197	6%
s.l. 4 o más años	231	7%
s.l. menos de 1 año	164	5%
Amenazas y amenazas de represalias	508	15%
Participación/membresía en sindicato	191	6%
No se creyó a la víctima	100	3%
Se culpó a la víctima	125	4%
Quiere evitar acoso en el futuro/ayudar a otras mujeres	76	2%
Soplón	46	1%
Testigos del acoso	284	9%
El lugar de trabajo no tenía una política o capacitación sobre el acoso sexual	31	1%

*Indica una tabla separada que proporciona más detalles en estos códigos amplios

Apéndice A: Variables codificadas en la solicitud en línea (continued)

De las 2,394 solicitudes relacionadas con acoso sexual en el lugar de trabajo que mencionaron represalias*	
Fueron despedidos/as	36%
Informaron que su comportamiento fue examinado, recibieron evaluaciones de desempeño deficientes o los/as trataron mal	19%
Informaron tener miedo a las represalias	16%
Fueron objeto de calumnias	15%
Se les negó un ascenso u otra promoción profesional	12%
Fueron transferidos/as, reasignados/as o desplazados/as de un proyecto	9%
Se les bajó de puesto o perdieron responsabilidades	9%

*Las cifras no suman el 100% porque algunas personas informaron de varios tipos de represalias; otras mencionaron represalias en general

De las 2,330 solicitudes relacionadas con acoso sexual en el lugar de trabajo que mencionaron una denuncia formal*	
Denunciaron el acoso a su empleador (a través de un supervisor, otra persona de mayor autoridad, recursos humanos u oficina de Título IX)	64%
Denunciaron el acoso ante la EEOC o una agencia relacionada	20%
Denunciaron el acoso a la policía	11%
Presentaron un caso judicial en respuesta al acoso	6%

*Las cifras no suman el 100%; algunas personas informaron del acoso de diferentes maneras; otras no especificaron a quién denunciaron el acoso

De las 614 solicitudes relacionadas con acoso sexual en el lugar de trabajo que mencionaron un impacto en la salud mental*	
Informaron sentir angustia emocional o estrés	34%
Informaron tener ansiedad o ataques de pánico	28%
Informaron tener trastorno de estrés postraumático (TEPT)	24%
Informaron tener depresión	22%
Informaron buscar ayuda de un profesional de la salud mental	18%
Informaron que tienen deseos de suicidarse	6%
Informaron tener baja autoestima	5%

*Las cifras no suman el 100%; algunas personas informaron que sufrieron más de un impacto en la salud mental; otras no especificaron uno de los impactos anteriores

Apéndice A: Variables codificadas en la solicitud en línea (continued)

De las 2,687 solicitudes relacionadas con acoso sexual en el lugar de trabajo que identificaron a un perpetrador*	
Identificaron a un hombre como el perpetrador**	75%
Identificaron a una mujer como la perpetradora**	7%
Identificaron a un supervisor, persona en un puesto superior, propietario o alto ejecutivo como el perpetrador	56%
Informaron que al perpetrador no le ocurrió nada	37%
Identificaron a varios perpetradores del acoso	22%
Identificaron a un compañero de trabajo o colega como el perpetrador	21%
Informaron que el perpetrador sufrió una consecuencia	5%

*Las cifras no suman el 100%; algunas personas identificaron más de uno de los anteriores en relación con su perpetrador

**De los formularios en los que identificaron el sexo de su perpetrador, el 91% lo identificó como hombre, y el 9% lo identificó como mujer

De las 714 solicitudes relacionadas con acoso sexual en el lugar de trabajo que mencionaron un impacto económico o financiero*	
Informaron una reducción en horas, turnos o sueldo	31%
Informaron tener problemas financieros debido a que no habían podido encontrar un trabajo nuevo	23%
Dijeron que no podían permitirse perder su trabajo	11%
Informaron una pérdida de seguro médico u otros beneficios	7%
Informaron un impacto en la jubilación	6%

*Las cifras no suman el 100%; algunas personas informaron que sufrieron más de un impacto económico arriba; otras no especificaron uno de los impactos anteriores ni mencionaron otros impactos económicos

Apéndice B: Metodología

Esta investigación analiza la información y las historias que se proporcionaron en las solicitudes de asistencia legal, relacionadas con la discriminación sexual en el lugar de trabajo, por medio de la Red Legal para la Equidad de Género y el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, que opera y administra el National Women's Law Center Fund LLC.

La Red Legal para la Equidad de Género proporciona información de abogados a las personas que se enfrentan a la discriminación por motivos de sexo (incluido el acoso) en el trabajo, en la educación y como pacientes que reciben atención médica. El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP ayuda a las personas que se enfrentan al acoso sexual en el trabajo, incluso a través de conectar a las personas con abogados de la Red Legal.

Entre el 1 de enero de 2018 y el 16 de febrero de 2018, las personas que solicitaron asistencia legal del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP pudieron seleccionar si su solicitud estaba relacionada con discriminación en el lugar de trabajo por motivo de sexo. Entre el 16 de febrero de 2018 y el 3 de julio de 2019, las personas que solicitaron asistencia legal seleccionaron por sí mismas la categoría que mejor se ajustaba a su situación entre las siguientes opciones: discriminación anti-LGBTQ en las escuelas, disciplina escolar prejuiciada, defensa contra demandas por difamación, discriminación contra estudiantes embarazadas y estudiantes con hijos, discriminación en la atención médica, discriminación en el atletismo escolar, problemas de empleo para proveedores de abortos, acoso sexual /discriminación sexual



Apéndice B: Metodología (continued)

en el servicio militar, otra discriminación sexual en la educación, otra discriminación sexual en el lugar de trabajo, discriminación salarial, represalias (educación), represalias (atención médica), acoso sexual/agresión a estudiantes, discriminación por lactancia o embarazo en el lugar de trabajo, acoso sexual en el lugar de trabajo. Después del 3 de julio de 2019, las personas seleccionaron por sí mismas si su situación ocurrió en la educación, en la atención médica o en el lugar de trabajo y un empleado o voluntario del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP seleccionó la categoría correspondiente de la lista anterior después de examinar la solicitud. Según la fecha de la solicitud, entonces, las personas seleccionaron por sí mismas una categoría o se seleccionó una categoría en su nombre. En cualquier caso, las solicitudes relacionadas con el lugar de trabajo fueron las siguientes: defensa contra demandas por difamación, acoso sexual /discriminación sexual en el servicio militar, otra discriminación sexual en el lugar de trabajo, discriminación salarial, represalias (en el lugar de trabajo), discriminación por lactancia o embarazo en el lugar de trabajo y acoso sexual en el lugar de trabajo. Como se explica más adelante, en este estudio solo se usaron los formularios en los que se mencionó el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Al llenar la solicitud en línea, las personas debían proporcionar la siguiente información, mientras que las respuestas a todas las demás preguntas eran opcionales: apellido, dirección de correo electrónico, estado en que ocurrió el incidente, contexto general en el que ocurrió la situación (es decir, mientras buscaba atención médica, mientras asistía a la escuela o en un lugar de trabajo), un breve resumen de lo que ocurrió y si el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP podía compartir su nombre con los abogados para avisarles que la persona podía comunicarse con ellos. Tenga

presente que las personas no estaban obligadas a compartir ninguna otra información. Por ejemplo, no se les exigía que identificaran a su empleador, industria o acosador. Además, el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP no hace un seguimiento y no sabe si las personas que buscan ayuda legal, en última instancia, toman medidas legales.

No obstante, con frecuencia las personas ofrecían información más allá de la que se requería en la solicitud. En este informe, nos hemos estado refiriendo a lo que "dijeron" las personas para describir la información proporcionada como respuesta a preguntas específicas de la solicitud en línea. En cambio, nos referimos a lo que las personas "ofrecieron de forma voluntaria" para describir la información que proporcionaron sin que se les pidiera que lo hicieran. Entre el 3 de julio de 2019 y el 30 de abril de 2020, un número pequeño de solicitudes se completaron por teléfono y un empleado o voluntario del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP llenó el formulario de solicitud en línea en nombre de otra persona. En algunos casos en los que no había suficiente información en una solicitud, un empleado o voluntario del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP llamaron o enviaron un correo electrónico a la persona que solicitaba asistencia legal para obtener información adicional sobre su experiencia. La información que el empleado o voluntario del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP obtuvo de esta manera no se incluyó en este análisis. Debido a que las personas que llenaban la solicitud en línea solo buscaban un contacto inicial con los abogados y que el breve resumen requerido de lo que había ocurrido era una pregunta abierta, el nivel de detalle de cada resumen varía drásticamente. Algunas personas proporcionaron la descripción en una oración, mientras que otras describieron su experiencia en varias páginas. En este informe, en el que proporcionamos citas de las solicitudes en línea, las personas que fueron citadas

Apéndice B: Metodología (continued)

habían indicado la solicitud en línea que el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP podía usar información general o anónima sobre sus experiencias para apoyar sus esfuerzos de educación o defensa.

Entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2020, la Red Legal para la Equidad de Género recibió 5,072 solicitudes relacionadas con la discriminación sexual en el lugar de trabajo usando los parámetros descritos anteriormente. Después de eliminar las solicitudes duplicadas y las solicitudes que se identificaron erróneamente como relacionadas con el lugar de trabajo, pero que en realidad estaban relacionadas con la educación o la atención médica, quedaron 4,552 solicitudes para este análisis. Las solicitudes duplicadas se identificaron como más de una solicitud de asistencia con la misma dirección de correo electrónico o el mismo nombre, ubicación o descripción similar. En el caso de las solicitudes presentadas entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de octubre de 2019, las solicitudes duplicadas se combinaron por dirección de correo electrónico o nombre antes de ser analizadas en esta investigación. En el caso de las solicitudes presentadas después del 31 de octubre de 2019, solo se analizó la primera solicitud de una sola

dirección de correo electrónico o del mismo nombre, ubicación, y descripción similar.

Esta investigación solo se ocupa de las solicitudes relacionadas con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Mediante el proceso de codificación de este informe, se identificaron 3,616 solicitudes relacionadas con el acoso sexual en el lugar de trabajo, 3,317 de ellas en primera persona y 299 en tercera persona, lo que significa que fueron presentadas por una persona distinta a la que sufrió el acoso (como un espectador, testigo, amigo o pariente) o mediante notas tomadas por un empleado o voluntario del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP después de una llamada telefónica. La información capturada en tercera persona por un empleado o voluntario del Fondo de Defensa Legal TIME'S UP no fue incluida en este análisis.

Las solicitudes se leyeron y codificaron usando Atlas.ti y el libro de códigos del Apéndice A. Entonces la información se exportó a SPSS para determinar las frecuencias y las medias, así como las pruebas de significación estadística entre grupos por género, raza, e industria. Solo las diferencias que fueron estadísticamente significativas al nivel $p < .05$ se reportan en este análisis.

Apéndice C: Glosario de términos

Discriminación por motivo de sexo

La discriminación por motivo de sexo se produce cuando se trata de manera menos favorable a una persona por su sexo, lo que incluye la orientación sexual, la identidad o expresión de género, el embarazo o una condición relacionada con el embarazo (incluida la lactancia), o un estereotipo sexual.

Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual e incluye una serie de comportamientos no deseados motivados por el sexo o el género de la persona objeto del acoso. El acoso sexual puede incluir conducta verbal o física hostil, ya sea que se trate o no de proposiciones sexuales. En este informe, el término acoso sexual se usa como término genérico para incluir el acoso sexual y el acoso basado en el género, que se definen por separado en este apéndice.

Por ejemplo, el acoso sexual puede ocurrir cuando:

- » Se somete a una persona a insinuaciones sexuales o el rechazo de estas se usa como base para las decisiones de empleo, o se somete a insinuaciones sexuales que se hacen como condición para el empleo (*acoso quid pro quo*).
- » La conducta sexual no deseada o el acoso basado en el género es lo suficientemente grave o generalizado como para crear un entorno de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo.
- » Una persona es objeto de una comunicación no deseada de carácter sexual, por ejemplo, a través de correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes a través de las redes sociales o bromas o comentarios audibles.
- » A una persona se le obliga o se le hace ver imágenes no deseadas de naturaleza sexual, como pornografía, grafiti obsceno o gestos sexuales.

Acoso basado en el género

El acoso basado en el género es un comportamiento no deseado que está motivado por el sexo o el género de la persona a la que se dirige el acoso y que no necesariamente implica propuestas sexuales. Más bien, este tipo de acoso incluye una gama amplia de comportamientos verbales y no verbales que transmiten actitudes insultantes, hostiles, y degradantes basadas en el género. Por ejemplo, el acoso basado en el género puede incluir calumnias, burlas o comentarios hostiles, o amenazas o ataques físicos, basados en la orientación sexual real o percibida, la identidad de género, o el embarazo de una persona.

Acoso sexual

El acoso sexual es un patrón de comportamiento sexual no deseado. Por ejemplo, puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, contacto físico no deseado, agresión sexual, lenguaje sexual abusivo o exigencias de tener relaciones sexuales como condición para obtener o mantener un empleo.

Apéndice C: Glosario de términos (continued)

Acoso *Quid Pro Quo*

El *quid pro quo* es una forma de acoso sexual que ocurre cuando un supervisor, gerente u otra persona con autoridad o poder posicional condiciona un beneficio o una decisión laboral a la sumisión o el rechazo de una persona a insinuaciones sexuales no deseadas. Por ejemplo, el acoso *quid pro quo* puede implicar que un supervisor solicite favores sexuales como condición para contratar o ascender a alguien. También puede implicar que un supervisor amenace con despedir o reducir de categoría a alguien si la persona le niega favores sexuales.

Represalias

Las represalias ocurren cuando un empleador castiga a un empleado por denunciar una experiencia de acoso sexual o de discriminación sexual en el lugar de trabajo. Las represalias pueden consistir en cualquier medida que tenga un impacto adverso en el empleo de la persona, como un puesto más bajo, disciplina, despido, reducción de salario, o reasignación de trabajo o de turno. También puede ser más sutil, como dejar a la persona que ha denunciado el acoso fuera de las reuniones o de las conversaciones por correo electrónico, negarle la oportunidad de recibir capacitación o de ser considerada para un ascenso, o darle una evaluación de desempeño negativa.

Apéndice D: Solicitud en línea original

Solicitud en línea para asistencia legal

1. Nombre

- a. Primer nombre:
- b. Segundo
- b. Apellido:*
- c. Sufijo

2. Información de contacto

- a. Código Postal:
- b. Ciudad y estado de residencia:*
- c. Teléfono de casa
 - 1. Nota
 - 2. ¿Seguro?
- d. Teléfono celular
 - 1. Nota
 - 2. ¿Seguro?
- e. Correo electrónico:

3. ¿Habla un idioma nativo diferente al inglés y le sería útil tener servicios de asistencia de idiomas durante su proceso de ingreso o para consultar a un abogado de la red?

- a. Sí
- b. No
- c. Si es así, qué idioma:

4. Por favor enliste cualquier modificación o acomodo para discapacidad necesaria que le sería útil durante su proceso de ingreso o para consultar a un abogado de la red:

5. ¿Cómo se enteró de nosotros?

6. ¿Hay alguna otra información que le gustaría proporcionar que esté relacionada con esta solicitud?

Información demográfica

El Centro Nacional de Leyes para la Mujer utilizará la información demográfica para contactarlo de la mejor manera con un abogado de la Ted Legar para Equidad de Género. Por ejemplo, algunos abogados sólo toman casos de personas con ingresos por debajo de cierto nivel. También buscamos garantizar que la red está llegando a individuos de varias comunidades y procedencias.

7. ¿Cuántos años tiene?

- 1. Menos de 18
- 2. 18–39 años de edad
- 3. 40–64 años de edad
- 4. 65 y más

* los asteriscos rojos indican preguntas obligatorias

Apéndice D: Solicitud en línea original (continued)

8. Género

1. No binario
2. Prefiero no decir
3. Femenino
4. Masculino

9. ¿Desea que se le identifique como miembro de la comunidad LGBTQ?

1. Sí
2. No
3. Si es así, ¿cómo se identifica?:

10. ¿Cuál es su raza y/u origen étnico? (seleccione todas las que aplican)

1. Asiático/Isleño del Pacífico
2. Negro/Afroamericano
3. Hispano/Latino
4. Nativo americano
5. Blanco (No hispano)

11. ¿Otra raza u origen étnico adicional?

1. Asiático/Isleño del Pacífico
2. Negro/Afroamericano
3. Hispano/Latino
4. Nativo americano
5. Blanco (No hispano)

12. Algunos de los abogados de nuestra red legal sólo dan servicio a clientes de bajos recursos. Si piensa que puede calificar para servicios legales para clientes de bajos recursos y le gustaría que lo contacte un abogado que da servicio a dichos clientes, por favor marque "sí"

1. Sí
2. No

13. Compartir nuestras historias es una forma importante de educar al público sobre situaciones que surgen en la vida de las mujeres. ¿Podemos compartir su historia general para ayudar en nuestros esfuerzos para abogar y educar, sin utilizar su nombre u otra información de identificación específica? (Esto es opcional y no se requiere para recibir información de la red).

1. Sí
2. No

Apéndice D: Solicitud en línea original (continued)

Problema legal: Por favor tenga en cuenta a cuál de los siguientes temas se relaciona su problema, para que podamos dirigir mejor su consulta.

13. Categoría de problema legal: Educación, Cuidado de la Salud, Lugar de Trabajo (por favor elija uno)

14. Código de problema legal (por favor elija uno): Defensa contra demandas de calumnia, acoso sexual/ discriminación sexual militar, otra discriminación sexual en el lugar de trabajo, discriminación de pago, represalias (lugar de trabajo), discriminación por embarazo y lactancia en el lugar de trabajo, acoso sexual en el lugar de trabajo.

15. Si es en cuidado de la salud/ educación:

1. Abajo describa brevemente la situación.*
2. ¿Está bien si enviamos su nombre a los abogados para avisarles que podría contactarlos por medio de la Red Legal?*

16. En represalias (cuidado de la salud/educación)

1. Abajo describa brevemente la situación.*
2. Me gustaría tener mi información en esta forma de ingreso, incluyendo mi información de contacto, la que se comparte con la firma de relaciones públicas (RP) para evaluarla para posiblemente recibir apoyo gratuito de RP cuando se trata de contar mi historia. (Por favor tenga en cuenta: Marcar "sí" aquí no garantiza que recibirá ayuda de RP).
3. ¿Está bien si enviamos su nombre a los abogados para avisarles que podría contactarlos por medio de la Red Legal?*

17. Si en el lugar de trabajo, la defensa en demandas de difamación, otra discriminación en el lugar de trabajo, discriminación en el pago

1. ¿Cuál es su industria o tipo de empleador?
2. ¿Cuál es el nombre de su empleador? (Esta pregunta es completamente opcional)
3. ¿Es miembro de una unión?
4. Abajo describa brevemente la situación.*
5. Me gustaría tener mi información en esta forma de ingreso, incluyendo mi información de contacto, la que se comparte con la firma de relaciones públicas (RP) para evaluarla para posiblemente recibir apoyo gratuito de RP cuando se trata de contar mi historia. (Por favor tenga en cuenta: Marcar "sí" aquí no garantiza que recibirá ayuda de RP).
6. ¿Está bien si enviamos su nombre a los abogados para avisarles que podría contactarlos por medio de la Red Legal?*

Apéndice D: Solicitud en línea original (continued)

18. Si en el lugar de trabajo, acoso sexual/discriminación sexual militar, acoso sexual en el lugar de trabajo

1. ¿Cuál es su industria o tipo de empleador?
2. ¿Cuál es el nombre de su empleador? (Esta pregunta es completamente opcional).
3. ¿Es miembro de una unión?
4. Abajo describa brevemente la situación.*
5. ¿Reportó el acoso sexual con alguien? Si fue así, ¿qué sucedió?
6. ¿Sufrió represalias? Si fue así, ¿qué sucedió?
7. ¿Su empleado lo desanimó de compartir su historia o de iniciar una acción legal, ya sea que citaron un acuerdo de no revelación, insistieron en llegar a una mediación o de alguna otra manera? Si fue así, ¿qué sucedió?
8. ¿Sufrió algún otro acoso además del acoso sexual o relacionado al acoso sexual, por ejemplo, acoso por su raza, estatus de LGBTQ, estatus de inmigración o discapacidad?
9. Me gustaría tener mi información en esta forma de ingreso, incluyendo mi información de contacto, la que se comparte con la firma de relaciones públicas (RP) para evaluarla para posiblemente recibir apoyo gratuito de RP cuando se trata de contar mi historia. (Por favor tenga en cuenta: Marcar "sí" aquí no garantiza que recibirá ayuda de RP).
10. ¿Está bien si enviamos su nombre a los abogados para avisarles que podría contactarlos por medio de la Red Legal?*

19. Si en el lugar de trabajo, discriminación por embarazo o lactancia

1. ¿Cuál es su industria o tipo de empleador?
2. ¿Cuál es el nombre de su empleador? (Esta pregunta es completamente opcional).
3. ¿Es miembro de una unión?
4. ¿A quién le solicitó los acomodos (supervisor, Recursos Humanos, ambos, otro)? ¿Qué dijeron? ¿Recursos Humanos se involucró en este proceso?
5. ¿Está bien si enviamos su nombre a los abogados para avisarles que podría contactarlos por medio de la Red Legal?*

Por favor presione el botón de entregar de abajo para que nos envíe su solicitud.

Gracias por llenar nuestra solicitud en línea. Por favor presione el botón de entregar para que nos envíe su solicitud.

Lo contactaremos dentro de 10 días para informarle si le podemos ayudar o si necesitamos información adicional. Si tiene cualquier pregunta, por favor revise nuestra página de Preguntas Frecuentes o contáctenos en legalnetwork@nwlc.org.

Para asegurar que recibe el correo electrónico, por favor añada legalnetwork@nwlc.org en su lista de contactos de su correo electrónico. Por favor también revise su carpeta de correos no deseados para ver si hay correos de legalnetwork@nwlc.org.

* los asteriscos rojos indican preguntas obligatorias

Apéndice E: Formulario de solicitud en línea actual

Asistencia Legal

La Red Legal para la Equidad de Género y el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP pueden ayudar a conectarle con abogados para casos de discriminación por sexo, incluso casos de acoso sexual, en el trabajo, durante su carrera, en la escuela, o al momento de recibir atención médica.

También le podemos ayudar a conectarse con abogados para asistencia legal o preguntas acerca de acceder a los nuevos beneficios de vacaciones para trabajadores afectados por COVID-19: días de ausencia por enfermedad pagadas y vacaciones pagadas por el cuidado de niños quienes tienen la escuela o el proveedor de cuidado infantil cerrados a causa de COVID-19.

Para empezar el proceso, por favor complete este formulario. Cuando lo envíe, recibirá un correo de legalnetwork@nwlc.org con información adicional y pasos que explican cómo funciona el proceso. Hasta donde permita la ley, mantendremos privada la información que nos envíe.

Si usted tiene cualquier pregunta sobre el formulario o necesita acomodación para completarlo debido a una discapacidad o diversidad funcional, o necesita ayuda en un idioma aparte de inglés o español, envíe un correo electrónico a legalnetwork@nwlc.org o llame al 202-319-3053. Por favor no venga a nuestra oficina para solicitar asistencia; no realizamos entrevistas en persona.

Los campos que debe completar están marcados con un *.

Idioma

Seleccione si desea que el formulario de admisión sea en inglés o español. Si necesita ayuda en otro idioma, llámenos al 202-319-3053.

☐ English

☐ Español

Información de contacto

Nombre ("Jane/John Doe" está bien) _____

Apellido* _____

Email Address* _____

¿Es seguro utilizar este correo electrónico para enviarle información?

☐ No

☐ Sí

Numero de telefono _____

Apéndice E: Formulario de solicitud en línea actual (continued)

Díganos por qué nos contacta el día de hoy

Podemos ayudar a conectar personas con abogados para actuar contra la discriminación por sexo y el acoso sexual que hayan ocurrido en el trabajo, en la educación o en los servicios de salud.

También le podemos ayudar a conectarse con abogados para asistencia legal o preguntas acerca de acceder a los nuevos beneficios de vacaciones para trabajadores afectados por COVID-19: días de ausencia por enfermedad pagadas y vacaciones pagadas por el cuidado de niños quienes tienen la escuela o el proveedor de cuidado infantil cerrados a causa de COVID-19.

Esta situación usted la vivió como:* _____

¿Dónde se ocurrió? _____

Ciudad _____

Estado* _____

A continuación, describa brevemente la situación. Por favor, incluya información acerca de:

1. La discriminación o el acoso por el que usted haya pasado
2. Sí su empleador trató de evitar que usted dijera algo al respecto o le pidió que firmara un acuerdo de confidencialidad
3. Sí usted enfrentó represalias por decir algo
4. Sí usted también tuvo una experiencia de discriminación basada en otra razón, como por raza, origen nacional, estatus LGBTQI+, estatus de migración o discapacidad (diversidad funcional)
5. Para asistencia legal relacionado a días de ausencia por enfermedad pagadas o de vacaciones pagadas para el cuidado de niños quienes tienen la escuela o el proveedor de cuidado infantil cerrados a causa de COVID-19, por favor incluye información acerca de su lugar de trabajo y cualquiera solicitud para vacaciones que le ha hecho a su empleador.

A continuación, describa en breve la situación* _____

Si usted busca asistencia legal relacionado al acoso sexual en el trabajo: ¿Le gustaría compartir la información en este formulario con una compañía de relaciones públicas con el propósito de que la evalúe para un posible apoyo de comunicaciones gratis y la oportunidad de contar su historia en público? (Nota: Marcar que "sí" aquí no garantiza que usted reciba ayuda de comunicaciones.)

Gracias por contarnos un poco sobre su situación. Por favor, tómese un par de minutos para contarnos un poco más sobre usted en el formulario que aparece a continuación. El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP/Red Legal para la Equidad de Género usa esta información para asegurar que la Red alcance a los individuos que queremos asegurarnos de incluir a través de este programa. Compartir esta información es opcional y no influye en que usted reciba ayuda de nosotros.

Apéndice E: Formulario de solicitud en línea actual (continued)

Cuéntenos sobre usted

¿Cuál es su raza o etnicidad?

1. Asiático/Isleño del Pacífico
2. Negro/Afroamericano
3. Hispano/Latino
4. Nativo americano
5. Blanco (No hispano)

¿Cuál es su género?

1. No binario
2. Prefiero no decir
3. Femenino
4. Masculino

¿Usted se identifica como una persona LGBTQI+?

1. Sí
2. No
3. If yes, how do you identify?:

¿Usted se identifica como una persona con una discapacidad o diversidad funcional?

1. Sí
2. No

Información demográfica para Casos de Discriminación en el Lugar de Trabajo

Si usted tuvo una experiencia de discriminación en el trabajo o en relación con su carrera, nos gustaría saber un poco más acerca de su lugar de trabajo y sus ingresos. Compartir esta información es opcional y no influye en que usted reciba ayuda de nosotros.

Cuando ocurrió la discriminación o el acoso, ¿en qué industria trabajaba usted?

Cuando ocurrió la discriminación o el acoso, ¿cuál era el nombre de su empleador?

Cuando la discriminación o el acoso ocurrió, ¿cuánto ganaba usted aproximadamente? Reporte su paga por hora o su salario.

Apéndice E: Formulario de solicitud en línea actual (continued)

Algunos de nuestros abogados y abogadas del Legal Network solo trabajan con clientes de bajos ingresos. Si cree que puede calificar para los servicios legales para clientes de bajos ingresos y quisiera que se le conectara con un abogado o abogada que atiende ese tipo de clientes, por favor indique 'sí'.

- ☐ Sí
☐ No

Compartir historias

Compartir nuestras historias es una forma importante de educar al público sobre la discriminación por sexo y acoso sexual en nuestras vidas. Podríamos compartir una versión anónimo de su historia para ayudarnos con nuestros esfuerzos de defensoría, investigación y educación? No compartiremos su nombre, información de contacto, o los nombres de cualquier organización o personas involucradas en la discriminación o el acoso.

Con estas protecciones, podríamos compartir su historia?

- ☐ Sí
☐ No

Haga clic abajo para mandarnos su aplicación

Gracias por completar nuestra solicitud en línea. Por favor, haga clic en el botón de enviar (submit) abajo para enviarnos su solicitud.

Le estaremos contactando en un plazo no mayor de 10 días para informarle si podemos ayudarle o si necesitamos más información. Si tiene alguna pregunta, por favor refiérase a nuestra página de preguntas frecuentes (FAQs) o escríbanos a legalnetwork@nwlc.org.

Para asegurar que usted reciba ese correo, por favor agregue nuestra dirección de correo electrónico legalnetwork@nwlc.org a su lista de contactos. Sugerimos también que por favor revise la papelera de su correo electrónico (la bandeja de correos basura o spam) por si contiene correos de legalnetwork@nwlc.org.

Información Importante:

La Red Legal por la Equidad de Género y el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP están ubicados en y administrados por National Women's Law Center Fund, LLC (NWLCF).

NWLC ha estado luchando a favor de la justicia de género por más de 45 años. En el 2016 NWLC creó NWLCF y la Red Legal por la Equidad de Género para conectar a quienes enfrentan discriminación sexual y acoso en la educación, el lugar de trabajo y la atención médica con asistencia legal.

Al proveer esta información, National Women's Law Center (NWLC) y National Women's Law Center Fund (NWLCF) no se están convirtiendo en sus abogados. El llenar el formulario tampoco significa que NWLC o NWLCF se convierten en sus abogados. Brindar información a NWLC/NWLCF no creará una relación de abogado y cliente, a menos que NWLC/NWLCF explícitamente acepte representar a usted.

Apéndice E: Formulario de solicitud en línea actual (continued)

La Red Legal por la Equidad de Género ofrece estas listas exclusivamente para propósitos informativos. Con esta lista, NWLCF y la Red Legal por la Equidad de Género no están respaldando, aprobando, recomendando o fía por a los abogados nombrados ni garantizando ningún resultado. No podemos garantizar que alguno de los abogados estará de acuerdo con representarle y si lo hacen, que tendrá resultados positivos en su caso. Y es importante tomar en cuenta que el hecho de que un abogado tuvo éxito en otros casos no garantiza el mismo resultado para su caso. No aseguramos que un abogado acepte representarle.

Usted tiene la obligación de reunirse y cumplir con los plazos asociados a sus demandas legales.

Endnotes

- ¹ Alianza Nacional de Campesinas “Dear Sisters” letter to Hollywood actors (November 10, 2017), available at <https://time.com/5018813/farmworkers-solidarity-hollywood-sexual-assault/> (last visited Aug. 30, 2020); TIME’S UP “Dear Sisters” letter to farmworkers (Dec. 21, 2017), available at <https://www.nytimes.com/interactive/2018/01/01/arts/02women-letter.html?mtrref=www.google.com&assetType=REGIWALL> (last visited Aug. 30, 2020).
- ² In the executive summary and throughout the report, we use the term “volunteered” to describe information that individuals provided without being prompted for information by a question on the online request form. By contrast, we use the term “said” to describe information that an individual provided in response to a specific question on the online request form.
- ³ NWLC, Frequently Asked Questions about Sexual Harassment in the Workplace (Nov. 2016), available at <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2016/11/Sexual-Harassment-FAQ.pdf>. See more definitions in Appendix C.
- ⁴ Although people were not required to provide this information, many people self-identified their gender and race. An analysis was conducted on each of the variables coded for this report (see Appendix A for the full list of codes) to determine if statistically significant differences existed by gender or race. In many cases, because experiences were common for people across groups, differences between genders and racial groups were often not statistically significant; only those that were statistically significantly different at the p<.05 level are reported throughout this report.
- ⁵ See n. 4, *supra*.
- ⁶ Anyone requesting legal help who self-selected more than one race/ethnicity was categorized as “two or more races.” For example, people who identified as Black and AAPI, as well as people who identified as white and Latino, were placed in this category. Therefore, it is important to note that the “two or more races” category encompasses people with a wide range of experiences, the nuances of which will not be captured by the analysis in this report.
- ⁷ Those who self-identified their race/ethnicity in their online request form closely match the U.S. workforce in 2018. According to annual Census data, 62% of workers were white, non-Hispanic, 18% were Latinx, 12% were Black, 7% were AAPI, and 1% were Native American. NWLC calculations of U.S. Census Bureau, 2019 Current Population Survey using IPUMS. In the annual Current Population Survey, respondents self-identify their race and separately self-identify whether they are of Hispanic, Latino, or Spanish origin. For more information, see <https://www2.census.gov/programs-surveys/cps/techdocs/questionnaires/Demographics.pdf>. Race/ethnicity data in the TIME’S UP Legal Defense Fund online form, however, was collected in one question and people were able to select as many options as applied to them.
- ⁸ States were divided into four regions based on U.S. Census Bureau divisions. See U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, U.S. Census Bureau, Census Regions and Divisions of the United States, available at https://www2.census.gov/geo/pdfs/maps-data/maps/reference/us_regdiv.pdf. In 2018, 37% of the U.S. workforce resided in the South, 24% in the West, 22% in the Midwest, and 17% in the South. NWLC calculations of U.S. Census Bureau, 2019 Current Population Survey using IPUMS.
- ⁹ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace 16 (June 2016), available at <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>.
- ¹⁰ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace 16 (June 2016), available at <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>.
- ¹¹ Jocelyn Frye, Center for American Progress, Not Just the Rich and Famous, available at <https://www.americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/not-just-rich-famous/>.
- ¹² Paige L. Sweet, The Sociology of Gaslighting, *American Sociological Review*, Vol. 85, No. 5 (2019), pp. 851–875.
- ¹³ C. Garcia Moreno, A. Riechler-Rosser, Violence Against Women and Mental Health, *Indian Journal of Medical Research*, Vol. 142, No. 5 (Nov 2015), 629–630.
- ¹⁴ Holly Kearn, Stop Street Harassment, The Facts Behind the #MeToo Movement: A National Study on Sexual Harassment and Assault (Feb. 2018), available at <http://www.stopstreetharassment.org/wp-content/uploads/2018/01/Full-Report-2018-National-Study-on-Sexual-Harassment-and-Assault.pdf>.
- ¹⁵ Clare McGlynn and Erika Rackley, Image-Based Sexual Abuse, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 37, No. 3 (2017), pp. 534–561.
- ¹⁶ Heather McLaughlin, Christopher Uggen, Amy Blackstone, The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women, *Gender and Society*, Vol. 31, No. 3 (June 2017), 333–358.
- ¹⁷ People who withdraw money from retirement accounts such as 401ks or Individual Retirement Accounts (IRAs) before age 59½ are subject to a 10% penalty plus income tax. However, this 10% penalty was temporarily waived for many people in tax year 2020 as part of the CARES Act. See <https://www.irs.gov/newsroom/major-changes-to-retirement-plans-due-to-covid-19>.
- ¹⁸ For information about NWLC’s policy advocacy on workplace sex harassment and related resources, visit: <https://nwlc.org/issue/sexual-harassment-in-the-workplace/>



TIME'S[™] LEGAL DEFENSE FUND UP

El Fondo de Defensa Legal TIME'S está ubicado en y administrada en y administrada por National Women's Law Center Fund, LLC. Contáctanos al legalnetwork@nwlc.org.