



Acoso sexual en el lugar de trabajo: Aspectos básicos

Este no constituye un consejo legal. Solo le brinda información general.

Existen leyes federales, estatales y locales que pueden brindarle protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta hoja informativa solo habla de la ley federal.

Las leyes federales establecen las protecciones mínimas. En función de su estado o ciudad, es posible que tenga más protecciones.

Si enfrenta acoso sexual en el lugar de trabajo, la [Red Legal para la Equidad de Género \(Legal Network for Gender Equity\)](#) y el [Fondo de Defensa Legal TIME'S UP](#) le pueden ayudar a conectarse con abogados. Los abogados de nuestra red tendrán una primera reunión con usted de forma gratuita.

1. ¿Qué es el acoso sexual en el lugar de trabajo?

- » El acoso sexual es un comportamiento no deseado, en el lugar de trabajo, que ocurre debido a sexo, orientación sexual o identidad de género. Aquí hay algunos ejemplos:
 - Invitar a salir repetidamente.
 - Hacer comentarios sobre su cuerpo.
 - Humillar a alguien por su sexo, incluso si los comentarios no son explícitamente sexuales (“las mujeres no pueden hacer este trabajo”, “las lesbianas no son bienvenidas”).
 - Hacer preguntas personales acerca del cuerpo, la identidad o expresión de género o la transición de género de una persona.
 - Mostrar o enviarle fotos, correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente explícitos no deseados.
 - Relacionar un aspecto laboral (un trabajo, un aumento de sueldo, un turno, suficientes horas) con su participación en una conducta sexual.
 - Agarrar, manosear.
 - Agresión sexual
- » El acoso sexual puede cometerlo un supervisor, un compañero de trabajo o un cliente. Puede suceder en el lugar de trabajo. También puede darse fuera del lugar de trabajo e involucrar a las personas con las que trabaja. El acoso sexual le puede suceder a una persona de cualquier género y el acosador también puede ser de cualquier género.

Busque aquí más información acerca de las [protecciones legales para empleados LGBTQ](#)

2. ¿Lo que me pasó es suficiente para un caso contra mi empleador?

» Depende.

Según la ley federal, los empleadores son generalmente responsables del acoso sexual que sea un comportamiento severo, como agresión sexual, incluso si solo ocurre una vez, o puede ser un comportamiento menos severo que se repite una y otra vez. Si su empleador es responsable del acoso sexual también puede depender de quién haya cometido el acoso. Puede variar en función de si la persona es un supervisor, un compañero de trabajo o un cliente.

Para aclarar esto, es posible que desee hablar con un abogado. Si necesita ayuda para conectarse con un abogado, puede comunicarse con la [Red Legal para la Equidad de Género y el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP](#).

» Formas legales en que se describe el acoso sexual en el lugar de trabajo

- **Quid Pro Quo** es cuando un trabajador es amenazado u obligado a realizar una conducta sexual a cambio de un beneficio laboral, como una contratación, una asignación o evitar un despido. En este tipo de acoso, el empleador suele ser automáticamente responsable.
- **Entorno laboral hostil** puede ser acoso verbal o físico. Para ser legalmente procesable por la ley federal, debe ser una situación *severa* o *generalizada* y debe crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. En un entorno de trabajo hostil, la responsabilidad del empleador depende de quién haya cometido el acoso y de lo que el empleador haya sabido. Por ejemplo, si es el propietario de la empresa, el empleador suele ser automáticamente responsable. Si se trata de un supervisor, el empleador puede eludir la responsabilidad si demuestra que tenía una forma de denunciar el acoso, que el trabajador no la utilizó y que no fue razonable que no la haya utilizado. Si el acoso lo realiza un compañero de trabajo o un cliente, el empleador generalmente es responsable si sabía, o debería haber sabido, del acoso.

3. Soy objeto de acoso sexual en el trabajo. ¿Qué debo hacer?

» Primero, sepa que no es su culpa. El acoso sexual en el lugar de trabajo es muy común. Le pasa a muchas personas, en todas las industrias y tipos de trabajos.

Aquí hay algunos pasos que debe considerar:

- Si cree que puede hacerlo de manera segura, dígame al acosador que desea que detenga el comportamiento.
- Lea la política de su empleador y vea donde dice que debe denunciar el acoso. Siga la política si cree que

puede hacerlo de forma segura.

- Si su empleador no tiene una política o si no considera que sea seguro seguirla, informe a un supervisor, de ser posible.
- Hable con un amigo de confianza o un compañero de trabajo.
- Guarde copias de sus registros de trabajo, incluidas las evaluaciones de desempeño y otras cosas que demuestren la calidad de su trabajo.
- Haga notas detalladas sobre lo sucedido y guárdelas en un lugar seguro.
- Guarde copias de cualquier mensaje de acoso u otra evidencia de acoso.
- Comuníquese con la [Comisión de Igualdad de oportunidades en el empleo \(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC\)](#). Esta agencia federal es la primera opción si desea presentar una queja legal.
- Póngase en contacto con la [Red Legal para la Equidad de Género y el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP](#). Podemos brindarle ayuda para conectarse con un abogado con quien hablar sobre su situación y analizar sus opciones legales. .

4. ¿Qué pasará si informo del acoso sexual a mi empleador?

- » Diferentes empresas tienen diferentes procedimientos. Generalmente, el empleador investigará el reclamo. Esto puede significar que usted tendrá que hablar con un investigador. El investigador también suele entrevistar a la persona que realizó el acoso, así como a los testigos. Algunos empleadores no permitirán que el acosador se acerque a usted durante la investigación.
- » Si la investigación determina que ocurrió un acoso, la respuesta del empleador dependerá del tipo de acoso y de los procedimientos disciplinarios del empleador.

5. ¿Qué son las represalias?

- » Las represalias suceden cuando un empleador le da un trato menos favorable debido a que denunció un acoso sexual o que apoyó el informe de otra persona. Algunas cosas que pueden ser represalias:
 - Recibir menos turnos o recortar horas.
 - Que le den menos responsabilidades en el trabajo o le quiten proyectos, especialmente si esto significa que le pagan menos.
 - De repente, ser disciplinado por algo que antes no era un problema.

- Ser despedido.
- » Las mismas leyes federales que declaran ilegal el acoso sexual también prohíben tomar represalias contra usted por haberlo denunciado.

6. Siento temor de reportar acoso sexual a mi empleador.

- » Presentar una denuncia de acoso sexual es algo difícil de hacer. Los empleados a menudo tienen miedo de hablar con su empleador sobre el acoso sexual porque les preocupan las represalias. Aquí hay algunas opciones:
 - Informe sin dar su nombre, tal vez a través de un número telefónico, si esa es una opción.
 - Busque el apoyo de su sindicato si pertenece a uno.
 - Obtenga ayuda de organizaciones que apoyan los derechos de los trabajadores en su industria o ubicación.
 - Conéctese con un compañero de trabajo, un familiar o un amigo de confianza que le brinde apoyo y consejo.
- » En algunas situaciones, la ley dice que no se puede ganar un caso de discriminación, a menos que le informe a su empleador lo sucedido, para que, de esta forma, el empleador tenga la oportunidad de solucionarlo. Por lo tanto, si no informa la situación a su empleador, puede perjudicar su caso legal, si posteriormente decide presentar uno.

7. Denuncié el acoso a mi empleador y no pasó nada. ¿Y ahora qué debo hacer?

- » Aquí hay algunas opciones que puede considerar:
 - Comente su situación con un abogado en una consulta gratuita a través de la [Red Legal para la Equidad de Género y el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP](#).
 - Pídale a su empleador una actualización de su queja.
 - Conéctese con sus compañeros de trabajo sobre lo que le está sucediendo y busque su apoyo.

8. ¿Cuánto tiempo tengo para iniciar el proceso legal?

NOTA: Estos plazos NO se aplican a los trabajadores del gobierno federal ni a las fuerzas armadas.

- [La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo \(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC\)](#) es una agencia del gobierno federal. Si cree que ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo y desea presentar un reclamo legal federal ante el tribunal, primero debe ir a la EEOC y presentar un cargo.
- En algunos casos, debe presentar una queja ante

la EEOC dentro de los 180 días posteriores a la infracción.

- Si su queja también está cubierta por las leyes laborales estatales o locales, es posible que tenga 300 días para informar a la EEOC. Otras leyes tienen distintos plazos.
- La página web de la EEOC, con oficinas de campo, tiene información sobre los plazos que se aplican en cada estado. <https://www.eeoc.gov/field-office>.

Para trabajadores del gobierno federal

- » Debe comunicarse con el consejero de EEO de la agencia dentro de los 45 días posteriores a la ocurrencia del acoso. El consejero le dirá los pasos a seguir. Estos pueden incluir mediación o, si eso falla, una investigación. Puede obtener más información sobre el proceso [aquí](#).

Para miembros de las fuerzas armadas

- » Los militares tienen sus propias reglas sobre cómo informar. Puede obtener información sobre el proceso [aquí](#) (en inglés).

9. ¿Necesito un abogado?

- » No es necesario que tenga un abogado para informar lo que sucedió a su empleador o la EEOC, pero puede ser útil tener uno.
- » Para obtener ayuda para comunicarse con abogados sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, contacte la [Red Legal para la Equidad de Género](#).

Más información

[Para obtener más información sobre el proceso de la EEOC](#)
[Para obtener más información sobre el proceso de litigio](#)