

GARANTIZAR LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y PRÓSPEROS: REFORZAR LAS PROTECCIONES CONTRA EL ACOSO LABORAL

EL PROBLEMA

Como ha dejado claro el movimiento Me Too, el acoso laboral, **incluido el acoso sexual**, se ha propagado y afecta a los trabajadores de todos los estados en casi todos los tipos de lugares de trabajo y sectores, y en todos los niveles de empleo. Aunque personas de todos los géneros sufren acoso y agresiones sexuales, las mujeres, incluidas las trans y las cisgéneros, así como las no conformes con el género y las no binarias, se ven afectadas de forma desproporcionada, y las mujeres negras parecen ser especialmente propensas a ser víctimas de acoso. El acoso sexual perjudica a las mujeres, amenaza su seguridad y sus oportunidades económicas, y excluye a muchas de ellas de la vida pública. El COVID-19 ha dejado a muchos trabajadores en una situación de **mayor inseguridad económica** y, por lo tanto, más vulnerables al acoso, especialmente a los que han sido históricamente más marginados por el acoso laboral: los trabajadores con **empleos mal remunerados**; las mujeres negras y otras mujeres de color; las personas LGBTQI+; los inmigrantes; y las personas con discapacidad.

Las lagunas en las leyes estatales y federales han dejado a muchos de los más vulnerables al acoso laboral sin protecciones legales significativas. Las normas impuestas por los tribunales han dificultado que las víctimas exijan responsabilidades a los empleadores y a los acosadores, y la legislación federal, así como muchas de las leyes estatales, no han logrado impedir la proliferación de acuerdos impulsados por los empleadores que contribuyen a ocultar el verdadero alcance del acoso y a proteger a los acosadores en serie de la rendición de cuentas. La ley federal y la mayoría de las leyes estatales también se centran en gran medida en remediar el acoso después del hecho, con poco énfasis en la prevención del acoso en primera instancia.

LA SOLUCIÓN

La necesidad de protecciones sólidas contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo es más clara y urgente que nunca. Los Estados deben ampliar las protecciones contra el acoso y la discriminación para que abarquen a más trabajadores, mejorar la capacidad de las víctimas para exigir responsabilidades a los empleadores y a los acosadores, reparar los daños de las víctimas mejorando la recuperación de los daños monetarios, restringir los esfuerzos de los empleadores para imponer el secretismo en relación con el acoso y hacer hincapié en las estrategias de prevención. Es importante que estas iniciativas políticas no solo aborden el acoso por motivos de sexo (que incluye la orientación sexual y la identidad de género), sino también el acoso y la discriminación por otras características, como la raza o la discapacidad, ya que a menudo se entrecruzan y refuerzan conjuntamente la desigualdad de género, racial y de otro tipo.

ELEMENTOS BÁSICOS DE LA SOLUCIÓN

- Modificar las leyes contra el acoso y la discriminación para proteger a los contratistas independientes, los pasantes, los estudiantes de posgrado y los trabajadores invitados. Reducir los umbrales de tamaño

de la empresa para dichas leyes, de modo que los trabajadores de todos los centros de trabajo con al menos un empleado estén protegidos.

- Ampliar el plazo de prescripción de las demandas por acoso y discriminación en el lugar de trabajo a un mínimo de tres años, para que las víctimas que se enfrentan al trauma del acoso o al miedo a denunciar no pierdan la oportunidad de buscar justicia por no cumplir con los cortos plazos.
- Proteger a todos los trabajadores de las represalias. Aclarar que los trabajadores están protegidos contra las represalias por denunciar el acoso en el lugar de trabajo incluso antes de que sea sancionable, que las represalias incluyen las amenazas de denunciar a una persona a las autoridades de inmigración, y que un empleador puede ser considerado responsable de las represalias cuando un trabajador demuestra que la actividad protegida fue un factor de motivación para la acción adversa del empleador.
- Permitir la reparación completa de los daños causados por el acoso y la discriminación mediante la eliminación de los límites de la cuantía de los daños compensatorios y punitivos que un demandante puede recuperar en una demanda.
- Abordar la norma de responsabilidad "grave o generalizada" creada judicialmente para establecer una demanda por entorno de trabajo hostil, a fin de corregir y evitar interpretaciones indebidamente restrictivas por parte de los tribunales y garantizar que las protecciones legales se ajusten a las expectativas actuales de comportamiento en el lugar de trabajo.
- Asegurar que los empleadores adopten un programa integral de prevención del acoso y la discriminación.
- Exigir a los empleadores que realicen encuestas bienales anónimas sobre el entorno laboral para ayudar a la dirección a comprender la naturaleza y el alcance del acoso en el lugar de trabajo.
- Eliminar el salario mínimo por propina para garantizar que los trabajadores que reciben propinas tengan derecho al mismo salario mínimo que los demás trabajadores, de modo que las mujeres no tengan que tolerar el acoso como precio de las propinas.
- Prohibir a los empleadores que exijan a los empleados la firma de [acuerdos de no divulgación o no separación](#) que impidan a los empleados hablar sobre el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo como condición para el empleo.
- [Limitar el uso de cláusulas de no divulgación en los acuerdos](#) que imponen el secretismo en relación con el acoso y la discriminación y que pueden evadir la responsabilidad de los acosadores.
- Obligar a los empleadores que licitan en contratos estatales a [divulgar información sobre los acuerdos de arbitraje forzoso](#) que requieren que los empleados aborden las reclamaciones por discriminación o acoso a través del arbitraje.

- Exigir a los empleadores que informen periódicamente a un organismo estatal o local de aplicación de la ley sobre el número de reclamaciones, demandas y acuerdos relacionados con el acoso y la discriminación, así como sobre los importes pagados, a fin de aliviar el secretismo en torno al acoso y la discriminación y alentar a los empleadores a realizar esfuerzos de prevención de forma proactiva.
- Aclarar que los empleadores deben ser considerados responsables indirectos por el acoso cometido por los supervisores, incluyendo no solo a los supervisores facultados para contratar y despedir a los empleados, sino también a aquellos con autoridad para emprender o recomendar acciones laborales tangibles o con autoridad para dirigir las actividades laborales diarias del empleado acosado.

PUNTOS DE DISCUSIÓN SOBRE LA SOLUCIÓN

- El acoso sexual afecta a los trabajadores en todos los estados y en todos los niveles de empleo. [El acoso sexual perjudica a las mujeres](#), amenaza su seguridad, su salud y sus oportunidades económicas, y las excluye de la vida pública.
- La justicia, la reparación y la prevención del acoso o la agresión sexual vendrán de la mano de la confrontación de los desequilibrios de poder en nuestros lugares de trabajo. Se trata de un problema sistémico. Se trata de poder y control. Tenemos que seguir desafiando los viejos sistemas de poder. Tenemos que seguir luchando por la equidad de género y racial en todos los espacios. Si nos negamos a permanecer en silencio, si damos la cara y nombramos los verdaderos problemas, podemos construir un futuro mejor para todos.
- El acoso sexual no solo perjudica a las mujeres, [sino que perjudica a las empresas y a la economía en general](#). El acoso sexual conduce a la reducción de la satisfacción laboral de los empleados, al aumento del absentismo y al deterioro de las relaciones con los compañeros de trabajo. El acoso y las represalias pueden motivar a las mujeres a abandonar sus puestos de trabajo o llevarlas a evitar o abandonar por completo una profesión o un sector, a menudo profesiones mejor pagadas o dominadas por los hombres, como la construcción o las ciencias, la tecnología y la ingeniería. Esto, a su vez, agrava la brecha salarial de género y limita la capacidad de las mujeres para crear riqueza y planificar el futuro.
- [El 65% de las personas](#) dicen que el gobierno está haciendo muy poco para abordar el problema de conductas sexuales indebidas.
- Desde 2018, [21 estados](#) han promulgado leyes que cierran lagunas en las leyes de acoso existentes o crean nuevas protecciones para las víctimas de acoso y discriminación, incluyendo Tennessee, Virginia, Maryland, Nueva York, Illinois, Vermont, California y Washington.