

Acoso Sexual

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual consiste de cualquier atención sexual desagradable que usted puede recibir en el trabajo. Es un tipo de discriminación basada en sexo, y es ilegal. Acoso sexual puede ser expresado de varias maneras tal como comentarios sobre su cuerpo o actividad sexual, chistes sexuales, pedidos de favores sexuales, presión para citas, manosear, agarrar, miradas no favorables, carteles que degraden a las mujeres, asalto sexual o violación. Un acosador puede ser un empleador, supervisor, compañero de trabajo, o cliente, y puede ser del sexo opuesto o del mismo sexo que usted.

Hay dos tipos principales de acoso sexual: 1) “quid pro quo” (o sea “una cosa por otra”) y 2) “ambiente laboral hostil”. “Quid pro quo” se refiere al acoso sexual en cual un(a) empleado(a) se siente presionado(a) a dar algo para ganar un beneficio relacionado al trabajo. Un(a) empleado(a) puede sentir que tiene que aguantar la conducta acosaría o someterse a pedidos de favores sexuales para obtener o mantener un trabajo, obtener un beneficio de empleo, o evitar meterse en problemas en el trabajo. El acosador puede vocalizar este tipo de amenaza realmente, o puede ser implicada simplemente por la conducta del acosador. Un “ambiente laboral hostil” es cuando la conducta sexual indeseable del acosador interfiere con la habilidad del(a) empleado(a) de hacer su trabajo, o crea un ambiente laboral que es intimidante, ofensivo, o hostil.

2. ¿Mi empleador debe prevenir el acoso sexual?

Empleadores tienen una obligación de proveer un ambiente laboral sin acoso y responder a las quejas de empleados referentes a alegaciones de acoso sexual. Ley de California requiere que empleadores tomen pasos razonables para prevenir acoso en el trabajo, incluyendo apostar información en el trabajo sobre acoso y discriminación, y distribuir información sobre acoso sexual.

3. ¿La ley me protege contra el acoso sexual?

El acoso sexual está prohibido por ley estatal y federal. El Acta Sobre el Empleo y Vivienda Justa de California (FEHA) prohíbe acoso sexual; conducta acosaría que no es sexual, pero demuestra hostilidad basada en el sexo de una persona; y acoso basado en embarazo o parto. Todos los empleados (con la excepción de grupos religiosos sin fines lucrativos) están cubiertos por la sección de acoso de FEHA. FEHA protege ambos empleados actuales y candidatos que aplican para trabajo.

Recursos disponibles bajo de FEHA incluyen sueldos y beneficios perdidos, daños compensatorios por angustia emocional o daños punitivos para castigar al acusado, restablecimiento o promoción, y honorarios de abogados.

El Título VII del Acto de Derechos Civiles de 1964 es la ley federal que prohíbe discriminación basada en el sexo, incluyendo acoso sexual y acoso no-sexual basado en el género de la persona. Todos los empleadores con más de 15 empleados están cubiertos por Título VII, y la ley protege ambos empleados y gente que aplica para empleo. Los recursos bajo de Título VII son similares a esos bajo de FEHA.

También hay leyes que prohíben agresión sexual--el tocar intencional o perjudicante y ofensivo de cualquier “parte íntima”--y también persecución. Algunas víctimas de acoso sexual pueden presentar pleito por la imposición de angustia emocional, encarcelación falsa, invasión de privacidad, difamación, o asalto y agresión. La persona puede también presentar cargo criminal por el asalto, agresión, violación atentada, o violación.

4. ¿Qué si también soy acosado por mi raza, origen nacional, o algún otro factor?

A veces es difícil determinar exactamente porque alguien está acosado. Por ejemplo, una mujer de color puede no saber si el acoso está basado en su sexo o su raza, o ella puede creer que es a causa de ambos factores. Las cortes generalmente no reconocen reclamos de acoso simultaneo (tal como un supervisor que acosa solamente a las mujeres afro-americanas, pero no a las mujeres blancas o a los hombres afro-americanos). En este tipo de caso, la individuo probablemente tendrá que elegir entre presentar un reclamo sexual o racial, o puede presentar dos reclamos separadas, en vez de presentar un reclamo simultanea de acoso basado en tanto sexo como raza.

Hay muchas leyes que prohíben varias clases de discriminación que pueden aplicar. Título VII prohíbe discriminación basada en sexo, raza, color, origen nacional, religión, o embarazo. FEHA prohíbe discriminación basada en sexo, raza, color, origen nacional, linaje, religión, incapacidad (incluso VIH/SIDA), condición médica (por ejemplo, cáncer), embarazo, estado matrimonial, orientación sexual, identidad de género, y edad. El Acta de Discriminación en el Empleo por Edad (ADEA) protege contra discriminación de edad. El Acta de Americanos con Incapacidades (ADA) protege la gente con incapacidades. El Acta Sobre Ausencia Por Enfermedad En La Familia (FMLA) permite que trabajadores tomen permiso sin pago para el cuidado de su propia enfermedad grave o el cuidado de un miembro de su familia, o para el nacimiento o adopción de un hijo.

5. ¿Qué puedo hacer si estoy sufriendo de acoso sexual?

Acciones informales

Acuérdese que usted no tiene la culpa del acoso sexual; es atención sexual no deseada. Ignorar el acoso generalmente no lo hará desaparecer; en vez, frecuentemente lo empeora. Genérese un sistema de apoyo y hable del acoso con sus amigos y familia.

Documente el acoso. Mantenga un diario personal y apunte las fechas, horarios, lugares, y detalles de cualquier incidente, incluyendo testigos. Mantenga todas las cartas escritas, cartas por correo electrónico, recados, o fotografías que recibe del acosador. La documentación de la conducta acosaría ayudara a asegurar que no es su palabra contra la palabra del acosador. Hable con compañeros de trabajo que simpatizan. Usted puede descubrir que otros están encontrándose con los mismos problemas, y si se quejan juntos, las quejas pueden ser recibidas más seriamente. Pídale a los compañeros de trabajo que mantengan sus ojos y oídos abiertos, porque cualquier testigo ayudara a reforzar su demanda.

Lo más importante es hablar con su acosador con respeto a su conducta. Hágalo muy claro que sus acciones son desagradables y que usted desea que las pare. Si usted está incomoda o tiene miedo de estar sola con su acosador, seria una buena idea (y también establecería más documentación del acoso) escribirle una carta. La carta debe incluir los datos de lo que ha sucedido usando todos los detalles posible, incluyendo fechas (o fechas aproximadas), lugares, y descripciones de los incidentes. Describa como estas situaciones la han hecho sentir (enojada, disgustada, atemorizada, avergonzada, etc.) y sus pensamientos sobre lo que ocurrió. Afirmo lo que usted quiere que ocurra ahora. (“Yo deseo que nuestra relación sea puramente profesional.” “Yo quiero trabajar con otro supervisor.” “Yo no quiero que me toque o que haga comentarios con respeto a mi cuerpo.”) Mantenga una copia de la carta.

Procedimientos de agravio de la empresa

Hable con su supervisor (con tal que ese no sea la persona que la está acosando) o con otro gerente del acoso. Usted también puede hablar con alguien en la oficina de recursos humanos, y, si existe, el oficial de igualdad de oportunidades en el empleo de su empresa. Hable con su representante de la unión si lo tiene. Averigüe si su empleador tiene una política de acoso sexual y si la tiene, pídale una copia. Siga el procedimiento de agravio de la empresa. Su empleador debe objetivamente investigar cualquier queja de acoso sexual, y debe tomar acción inmediata y efectiva para corregir la situación.

Demandas y pleitos formales de acoso sexual

Si ninguna de estas acciones funciona, usted puede archivar un reclamo formal de acoso sexual. Usted puede archivar un reclamo contra el acosador individual, y también contra del empleador en algunos casos.

Usted puede archivar un reclamo de acoso sexual de FEHA con el Departamento de Empleo y Vivienda Justa (DFEH). Usted tiene que archivar un reclamo dentro de un año del acoso. El DFEH investiga y trata de resolver la disputa. Si el DFEH encuentra evidencia de acoso sexual y aun no se logra un arreglo, entonces DFEH puede archivar una acusación formal contra el empleador y el acosador, que resultara en una audiencia antes de la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda o en un pleito archivado en su interés.

Usted puede archivar un reclamo de acoso sexual bajo Título VII con la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (EEOC). Usted debe archivar su reclamo dentro de 300 días del acoso. Tal como el DFEH, la EEOC investiga su reclamo de acoso y trata de resolver la disputa. Si encuentran evidencia de acoso sexual, puede haber una audiencia o un pleito archivado.

Si usted ha agotado todos los procedimientos administrativos del DFEH o EEOC, entonces usted puede ser capaz de archivar su propio pleito de acoso sexual en corte estatal o federal. Usted también puede tener el derecho a otros recursos legales. (Vea la sección anterior llamada “¿Qué si también soy acosado por mi raza, origen nacional, o algún otro factor?”)

6. ¿Qué si me despiden por quejarme?

Es ilegal bajo FEHA y Título VII que un empleador haga represalias o tome acción negativa en el empleo contra una persona que se queja de acoso sexual, aun sea de su propio acoso o del acoso de un(a) compañero(a) de trabajo. Represalias pueden incluir despido, elevación del acoso, obligaciones de trabajo no muy favorables, evaluaciones negativas, y negación de ascenso o beneficios. Si un empleador hace represalias contra alguien porque esa persona se queja por acoso sexual, el/ la empleado(a) puede archivar un reclamo bajo FEHA o Título VII. Este reclamo debe ser archivado dentro de un año de cualquier represalia. Si el/ la empleado(a) deja su trabajo en vez de ser despedido(a), él/ ella puede reclamar que fue “constructivamente despedido” si el ambiente de trabajo era tan hostil que cualquiera persona razonable se hubiera sentido forzada a dejar el trabajo.

7. ¿Mi estado de inmigración afecta mi derecho a quejarme de acoso sexual?

Ambos inmigrantes documentados y sin documentación están protegidos por FEHA y Título VII y tienen el derecho de archivar reclamos de acoso sexual. Pero, si la persona no está documentada, ella debe consultar con un abogado antes de archivar un reclamo de acoso sexual para informarse de todas las consecuencias posibles, particularmente con respeto a represalias.

8. ¿Dónde puedo recibir asistencia?

Usted puede llamar a la Clínica de los Derechos del Trabajador al (415) 864-8208 para información legal gratis y consejos sobre acoso sexual y otros temas de trabajo. Usted también puede obtener información sobre como archivar reclamos de acoso sexual y discriminación de sexo del Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California con llamar al 1-800-884-1684 (TDD 916-324-1678), o de la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo, una agencia federal, con llamar al 1-800-669-3362 (TDD 1-800-800-3302). Si usted pertenece a una unión, usted puede recibir información y asistencia al hablar con su representante de la unión. Usted también puede llamar a grupos de mujeres para apoyo, tal como su YMCA local, un centro de crisis de violación, o una organización de defensa de mujeres para su grupo racial o étnico específico.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para mayor información sobre sus derechos laborales, por favor llame a la:

Clínica Para los Derechos del Trabajador

415-864-8208 (Área de la Bahía) o **866-864-8208** (Gratis en CA)

La Clínica Para los Derechos del Trabajador es un proyecto de la Sociedad de Ayuda Legal-Centro de Derechos Laborales, una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.