¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es...

sexual o relacionado con el sexo

y...

no es bienvenido

y...

uno de estos dos...

intentar usar una **recompensa o castigo** para obtener un favor sexual

o...

crear un **ambiente de trabajo hostil** con conducta acosadora grave o frecuente.

Este folleto forma parte de una capacitación desarrollada para la Comisión de Salud y Seguridad y Compensación para Trabajadores y DIR por el Programa de Salud Laboral en UC Berkeley.

© 2019

Ejemplos comunes de acoso sexual

Intentar usar una recompensa o castigo para obtener un favor sexual

- Prometer un puesto más alto, un aumento de sueldo o trabajo más favorable a cambio de un favor sexual
- Amenazar castigar a alguien por no hacer un favor sexual
- Castigar a alguien por negarse a hacer un favor sexual

Crear un ambiente de trabajo hostil

Esta conducta podría ser dañina a la persona a la que está dirigida y los testigos aun si la conducta no tiene la intención de ser dañina.

Algunas de las conductas mencionadas aquí son ilegales en el lugar de trabajo. Otras son legales pero inapropiadas. Los empleadores deben tomar medidas para parar los dos tipos de conducta.

A nadie—ni a un supervisor, compañero de trabajo, cliente, vendedor, proveedor o cualquier otra persona—se le permite hacer estas cosas en el trabajo.

Conducta física

- Chiflar o mirar fijamente a alguien
- Pararse demasiado cerca o obstruir el paso de alguien
- Seguir o acechar a alguien
- Tener contacto no deseado, incluso los besos y abrazos
- Violencia sexual, incluyendo la violación

Conducta verbal (incluso por correo electrónico, mensajes de texto y redes sociales)

- Hablar sobre el sexo
- Hacer comentarios sobre la apariencia o las características físicas de alguien
- Dar cumplidos, o hacer insinuaciones o bromas
- Insultar o hacer comentarios degradantes u ofensas
- Hacer preguntas sobre citas o sexo
- Presionar a alguien para salir o tener relaciones sexuales
- Mentir o compartir chismes sobre la vida sexual de alguien

Conducta visual

- Mostrar o compartir imágenes sexuales o ofensivas en papel o electrónicamente
- Hacer gestos sexuales
- Mostrar las partes íntimas del cuerpo

(DFEH) o, dentro de los 300 días con la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). No tiene que demorar la presentación hasta que se complete la investigación de su empleador.

La agresión sexual (contacto sexual indeseado), incluso la violación, es un delito penal. Si cree que ha sufrido agresión en el trabajo, considere presentar un informe policial.

➢ Pero temo que mi empleador tomará represalias.

Usted tiene el derecho legal de presentar un reclamo para detener el acoso sexual. También tiene derecho a hablar con un investigador como testigo en una investigación de acoso. Es ilegal que su empleador tome represalias o lo castigue por hacer cualquiera de estas cosas. Si cree que su empleador tomó represalias contra usted, comuníquese con su oficina local de DFEH o EEOC.

También puede tomar medidas para protegerse contra las represalias:

- Tomar notas sobre el acoso y todo relacionado con el acoso. Si habla con su empleador, escriba cuándo se reunieron, quién estuvo allí y que se dijo.
- Consigue ayuda. Póngase en contacto con una organización comunitaria para conocer sus derechos.

Entender • Responder • Detener

Acoso sexual

Esta información no tiene la intención de dar asesoramiento legal. Fue desarrollada por el Departamento de Relaciones Industriales y su Comisión de Salud y Seguridad y Compensación de los Trabajadores, con la asistencia del Programa de Salud Laboral y Ocupacional de la Universidad de California, Berkeley.

Department of Industrial Relations
STATE OF CALIFORNIA

CHSWC

LOHP
LABOR OCCUPATIONAL HEALTH PROGRAM

Septiembre, 2018

El acoso sexual en el trabajo es ilegal

Cada trabajador en California tiene el derecho de trabajar sin acoso o agresión sexual.

➢ ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual, un tipo de discriminación sexual en el lugar del empleo, es conducta indeseada, es decir, palabras o acciones, relacionadas con el sexo.

¿Quién está involucrado? Cualquier persona, un trabajador, supervisor o miembro del público, puede ser un acosador y cualquier persona puede ser una víctima. El acosador y la víctima pueden ser de diferentes sexos o del mismo.

¿Cuándo y dónde sucede? El acoso sexual puede ocurrir en cualquier momento y en cualquier lugar donde estén presentes los trabajadores.

¿Cómo se puede relacionar la conducta con el sexo? La conducta puede estar relacionada con el sexo cuando

- es sexual.
- se dirige a alguien por su orientación sexual.
- se dirige a alguien por su expresión de género (vestirse o actuar como un hombre o una mujer).
- representa a las mujeres como inferiores a los hombres.
- está relacionada con el embarazo.
- se dirige a una mujer o mujeres en un trabajo tradicionalmente masculino.

¿Qué tipos de conducta son ilegales? Dos tipos de conducta indeseada relacionada con el sexo pueden ser acoso sexual:

(1) ***El acoso quid pro quo*** ("esto para eso") es usar o tratar de usar una recompensa o un castigo para obtener favores sexuales. Algunos ejemplos:

- **Ofrecer un beneficio laboral:** Su supervisor le dice que puede promoverle en el trabajo si tiene relaciones sexuales con él.
- **Amenaza de castigo:** Su supervisor le dice que lo despedirá si no cena con ella.
- **Castigo:** Rechaza salir con su supervisor, y como resultado él recorta su salario reduciendo sus horas extras.

(2) ***El acoso en un ambiente de trabajo hostil*** es una conducta que interfiere con el desempeño laboral de un trabajador o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Puede afectar el objetivo de la conducta y otros que la observan.

Tipos de conducta que pueden crear un ambiente de trabajo hostil:

- Conducta física como tocar a alguien, bloquear su movimiento, o agresión sexual, incluso la violación
- Conducta verbal como hablar o bromear sobre el sexo, comentar sobre el aspecto de una persona, iniciar chismes, o utilizar insultos o calumnias
- Conducta visual, como mirar, hacer gestos sexuales, mostrar objetos sexuales o publicar imágenes sexuales o insultantes

Para ser ilegal, esta conducta debe ser severa O generalizada. Un solo acto puede ser suficientemente grave para ser ilegal.

➢ ¿Qué puedo hacer acerca de esto?

Presentar un reclamo con su empleador. Puede informar a su supervisor, a otro supervisor, a Recursos Humanos o a un funcionario de Igualdad de Oportunidades en el Empleo sobre el acoso verbalmente o por escrito.

La ley requiere que los empleadores tomen medidas razonables para prevenir y corregir rápidamente el acoso. Un paso importante es investigar cada reclamo para conocer los hechos antes de decidir qué hacer.

El investigador de su empleador puede

- entrevistarle,
- preguntar a la persona acusada acerca de los eventos en el reclamo,
- preguntar a los testigos sobre los eventos, y
- reunir y revisar documentos.

Puede ser que su empleador no le diga el resultado de la investigación o tampoco cuándo terminará, pero puede preguntarle acerca de su estado.

Presentar un reclamo con una agencia pública. Sin importar si presenta un reclamo con su empleador, en el plazo de tres años a partir del acoso, puede presentar uno con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California

Recursos para lidiar con el acoso y violencia sexual

Agencias del gobierno

Departamento de Igualdad en el Empleo y en la Vivienda de California
(*California Department of Fair Employment and Housing*, *DFEH*)

- *Español:* (800) 884-1684; www.dfeh.ca.gov/informacion-en-espanol/
- *Inglés:* (800) 884-1684; dfeh.ca.gov
- *Otros idiomas:* (844) 821-3465; language.access@dfeh.ca.gov
- *TTY:* 800-700-2320

U.S. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo
(*U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, *EEOC*)

- *Español:* eeoc.gov/spanish/
- *Inglés:* (800) 669-4000; eeoc.gov
- *Otros idiomas:* eeoc.gov/languages/
- *TTY:* 800-700-6820
- *ASL videophone:* 844-234-5122

Organizaciones privadas sin fines de lucro

La Red Nacional Contra la Violación, Abuso e Incesto
(*Rape, Abuse, & Incest National Network, RAINN*)

- *Español:* centros.rainn.org y hotline.rainn.org/es/
- Línea Nacional para Apoyo en Caso de Violencia Sexual:
  (800) 656-HOPE o (800) 656-4673
- Vaya a rainn.org para ver una lista de organizaciones a nivel nacional.

La Coalición Contra la Violencia Sexual de California
(*California Coalition Against Sexual Assault*, *CalCASA*)

- Vaya a calcasa.org para ver una lista de organizaciones en California.

Lugares de trabajo respetuosos y seguros:
La prevención del acoso sexual y la conducta abusiva

Evaluación de la capacitación para trabajadores de la limpieza (Janitors)

Después de asistir esta capacitación:

1. ¿Puede dar ejemplos de acoso sexual o conducta abusiva en el trabajo?

   ☐ No
   ☐ No estoy seguro/a
   ☐ Sí

2. ¿Sabe más sobre cómo los empleadores deben prevenir y abordar el acoso y la conducta abusiva?

   ☐ No
   ☐ No estoy seguro/a
   ☐ Sí

3. ¿Sabe más sobre lo que usted y sus compañeros de trabajo pueden hacer si sufren acoso o conducta abusiva?

   ☐ No
   ☐ No estoy seguro/a
   ☐ Sí

4. ¿Sabe más sobre lo que pueden hacer los espectadores o testigos si ven acoso o conducta abusiva?

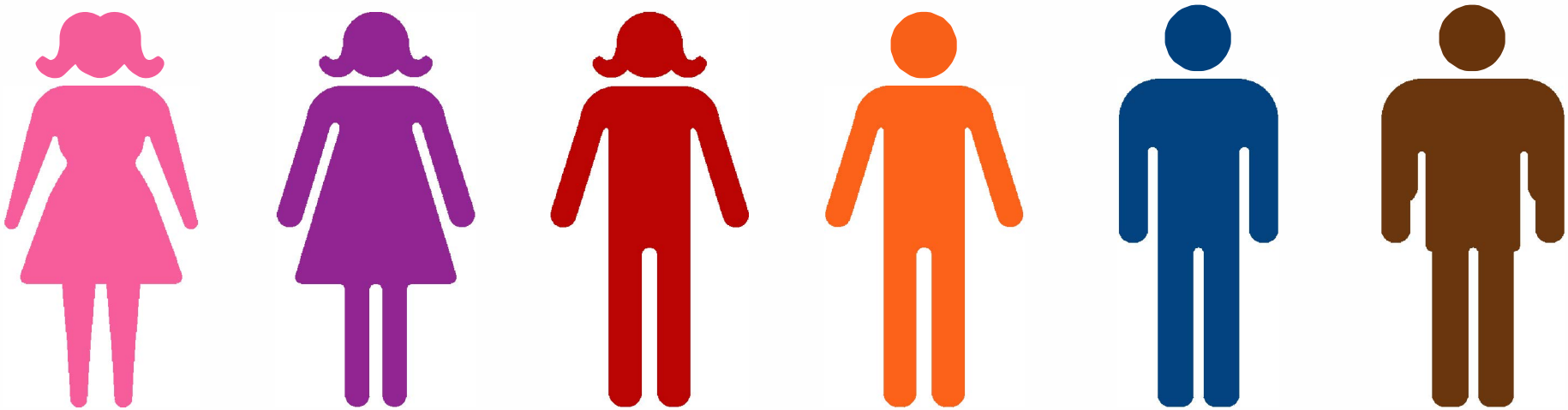
   ☐ No
   ☐ No estoy seguro/a
   ☐ Sí

5. ¿Le resultó útil esta capacitación? ¿Por qué?

   _____

   _____

6. ¿Qué cosa agregaría o cambiaría de esta capacitación?

   _____

   _____