

LAS 10 COSAS MAS IMPORTATES ... CONTINUÉ

su empleador sabe sobre el problema.

6. Recuerde: cualquier cosa que usted le diga a Recursos Humanos puede ser revelado a otros en la compañía.

No asuma que cualquier cosa que usted les diga se va a mantener confidencial. Ellos pueden reportar su queja a sus supervisores y otros empleados.

7. No renuncie a su trabajo.

Renunciar puede permitir que su empleador discuta que no le dio tiempo para arreglar el problema. Renunciar podría afectar adversamente su habilidad de recuperar su pérdida de ingresos, y también podría hacer más difícil el poder coleccionar sus beneficios por desempleo, porque su empleador podría sostener que usted abandonó su trabajo.

8. La Represalia es Ilegal y a veces más facil de probar que el propio acoso sexual.

Usted podría tener una fuerte demanda de represalia si hace una denuncia razonable de buena fe por acoso sexual a su empleador y su empleador entonces toma cualquier "acción adversa" en su contra debido a su denuncia.

9. Siga haciendo bien su trabajo.

El hacer una denuncia sobre el acoso sexual no le da permiso para dejar de hacer su trabajo con su mayor capacidad o lo disculpa de seguir las mismas normas que debía cumplir antes del acoso sexual.

10. Obtenga asesoría legal de alguien que sabe sobre la ley de acoso sexual.

Si usted piensa que está siendo víctima de acoso sexual, hable con un abogado que tenga experiencia en casos de acoso sexual. Esto es especialmente importante si usted está pensando en dejar su trabajo.

Para mas información visite nuestro sitio en la red:

workharassment.net por favor comuníquese con nosotros en contact@workharassment.net o llámenos al 212-245-1000

deteniendo el acoso sexual

dignidad en el trabajo

workharassment.net

Patrocinado por
El Grupo de Profesionales Contra el Acoso Sexual de



Advocates for Workplace Fairness

New York • Chicago
San Francisco • Washington, DC

www.outtengolden.com



EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual. La definición legal de acoso sexual es “una conducta sexual que no es deseada. Puede ser una conducta verbal, visual, o física. Es algo grave y persistente que afectan las condiciones de trabajo o crea un ambiente hostil.” Un factor principal es que la conducta no sea deseada. Si la conducta es deseada, entonces no es acoso sexual. Por esta razón es importante que se comunique (sea verbalmente, por escrito, o por sus propias medidas) con el acosador y le exija que se detenga.

Hay varios tipos de conductas que pueden ser clasificados como acoso sexual. Estas conductas pueden ser verbales, visuales, o físicas. Por ejemplo, comentarios verbales o escritos sobre el cuerpo de una persona; hacer chistes sexuales o basados en el sexo; mirar o publicar imágenes pornográficas; solicitar favores sexuales o pedir repetidamente una cita; hacer insinuaciones sexuales; agresión física; impedir, obstruir e interrumpir el paso de una persona; tocar inapropiadamente a una persona; besar, abrazar, frotar, acariciar; una conducta no verbal como mirar el cuerpo entero de una persona o mirarlo con lascivia; o hacer gestos sexualmente degradantes o expresiones faciales de naturaleza sexual pueden ser entendidos juzgados como acoso sexual en la Corte. Estos actos le aplican a su jefe, compañero de trabajo, o su subordinado, y a veces hasta a sus clientes. Recuerde que un punto crítico es distinguir si la conducta es deseada o no es deseada.

REPRESALIAS

Conozca sus derechos: Represalias

Las leyes federales y estatales prohíben que empleadores despidan, releguen de categoría, acosen, o de otra manera usen “represalias” contra un empleado que se ha quejado de acoso sexual. Quejarse podría significar hablar con su superior sobre la conducta que el empleado cree es ilegal. Incluso si el empleado está incorrecto y la conducta no es ilegal (es decir, que no llega al nivel de acoso sexual), el empleado puede estar protegido de represalias si la queja esta basada sobre la creencia de buena

fe. Quejarse también incluye presentar un reclamo con Recursos Humanos, presentando una queja con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, participar en un procedimiento de discriminación, o cualquier otro tipo de conducta oponiéndose a la discriminación. Una queja de represalias es un reclamo separado de la queja de acoso sexual. Es decir, un empleado no necesita probar que él o ella fueron acosados sexualmente para poder comprobar que hubo represalia. Represalias ocurren cuando un empleador toma una **acción adversa** en contra de un individuo cubierto porque él o ella han participado en una **“actividad protegida.”**

Que es una “Actividad Protegida”

Una acción adversa es una acción tomada para tratar de prevenir que alguien se oponga a una práctica discriminatoria, o que participe en un procedimiento de discriminación en el empleo. Ejemplos de acción adversa incluyen: despido, negarse a contratar, negarse a dar un ascenso, amenazas de despido y/o descenso de categoría de trabajo, evaluaciones negativas injustificadas, referencias negativas injustificadas, y/o incremento en la supervisión del rendimiento del empleado. Acciones adversas no incluyen molestias y desprecios leves, como comentarios negativos en una evaluación que sea de una u otra forma positiva o neutral, “despremiar” a un colega, o hacer comentarios negativos que se justifiquen por el rendimiento deficiente del empleado en el trabajo. Por supuesto, los empleados no están excusados de continuar con su rendimiento y hacer sus trabajos o seguir las reglas legítimas de la compañía solo porque se opusieron a la discriminación y/o presentaron una queja con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo u otra agencia.

Que es una “Actividad Protegida”

La actividad protegida incluye oposición a una práctica que se cree que es discriminación ilegal. Oposición es informar a un empleador que usted cree que él o ella se están involucrando en una discriminación prohibida.

10 COSAS IMPORTANTES QUE DEBERÍA HACER SI ES VICTIMA DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

1. No ignore el acoso.

Hablar de acoso sexual puede ser incómodo pero usted puede tener el poder de hablar con otros empleados quienes también pueden estar experimentando el acoso y poder hablar sobre el problema.

2. Déjele claro al acosador que su conducta no es deseada.

Un elemento esencial de una demanda por acoso sexual es que la conducta debe ser “no deseada”. Los acosadores a veces sostienen que sus víctimas aceptan y disfrutan sus palabras y acciones. Aunque puede sentirse incómodo o aterrador el contradecir, usted debe decirle al acosador de manera firme que el debe detener su comportamiento.

3. No todo comportamiento ofensivo es acoso sexual bajo la ley.

Si determinado comportamiento ofensivo constituye acoso sexual este es considerado sobre la base de caso por caso. Es especialmente importante que hable con un abogado que conoce la ley sobre el acoso sexual y como se debe tratar tal caso.

4. Mantenga notas detalladas sobre lo que sucedió, pero no lo haga en equipos de propiedad del empleador.

Mantenga las notas, correspondencia, cartas, regalos, o cualquier otra prueba tangible del acosador. Pero tenga cuidado de cómo y dónde registra su evidencia. Cuando usa el equipo de la compañía sus comunicaciones no son confidenciales y pueden ser usadas en su contra. Esto incluye páginas públicas en la red, que pueden contener su información personal (por ejemplo, Facebook y MySpace).

5. Reporte la conducta.

Su reporte hace dos cosas importantes. Le da a su empleador la oportunidad de corregir el problema, es decir, que el acoso se detenga, y si la conducta no disminuye, usted tiene la prueba de que

CONTINUÉ