

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento sexual premeditado o repetido que no es deseado hacia la persona que lo recibe, así como también otros comportamientos sexuales que son hostiles, ofensivos o degradantes.

Dos tipos de acoso sexual

Quid Pro Quo: Favores sexuales son abierta o implícitamente sugeridos como una condición de empleo (ej. ``Ten sexo conmigo o serás despedida, ``acuéstate conmigo y tendrás el ascenso. `` , etc.)

Ambiente Hostil: Se trata de una conducta sexual que no es deseada y es severamente corrupta haciendo el ambiente hostil en el trabajo. Esto puede incluir: bromas sexuales, retratos indecentes, miradas de lujuria, tocar inapropiadamente, violación, etc. (Para los ejemplos menos severos, la repetición de acciones es importante; una sola remarca ruda, o una sola súplica para una cita no calificarían.) Este tipo de acoso sexual hace un total de 95% de todos los casos.

¿Qué tan predominante es el acoso sexual?

Los estudios muestran que entre el 50-85% de mujeres experimentan acoso sexual durante su vida académica o de trabajo. Cerca de un 5% de estas mujeres harán una queja formal, y un 2% buscarán acción fuera de la organización.

Aunque las mujeres son con más frecuencia el blanco del acoso sexual, no es raro que los hombres también lo sean.

¿Qué puede hacer si usted es acosado?

- 1) Hable con el acosador. Dígale que debe de poner fin a su comportamiento.
- 2) Mantenga una lista con datos específicos, fechas, horas, lugares, posibles testigos, etc...
- 3) Hable con un supervisor, formal o informalmente.
- 4) Consulte al Encargado de Personal o Departamento de Recursos Humanos.

¿Qué pueden hacer los empleadores para poner fin al acoso sexual?

La empresa debe de tener una política de acoso sexual por escrito que claramente incluya: una definición y lenguaje que diga que no será tolerado, descripción de medidas disciplinarias para las violaciones, procedimiento para presentar una queja, y las consecuencias a represalias contra la persona que puso la queja.

La empresa debe demostrar su enérgica desaprobación del acoso sexual y enseñar que no será tolerado en el lugar de empleo. Si surgen quejas de acoso sexual, el empleador necesita actuar con prontitud, enérgicamente, y con visibilidad para remediar el problema.

Obligaciones del empleador

- 1) Informar completamente de sus derechos a la persona que pone la queja.
- 2) Investigar completa y efectivamente.
- 3) Pronta y efectivamente remediar la situación (la ley requiere que se haga algo más que una petición para poner fin a dicha conducta).

National Sexual Assault Hotline
Free. Confidential. 24/7.

1-800-656-HOPE

Enfrentando el Acoso Sexual En el Área de Trabajo



taasa
TEXAS ASSOCIATION AGAINST SEXUAL ASSAULT

6200 La Calma, Suite 110
Austin, Texas 78752
www.taasa.org

El Impacto Del Acoso Sexual En el Área de Trabajo

¿Cuál es el costo del acoso sexual para un empleado?

- ▶ Consecuencias emocionales y físicas
- ▶ Poca/falta de concentración en el trabajo
- ▶ Tensión en relaciones personales
- ▶ Miedo o ansiedad
- ▶ Depresión
- ▶ Problemas de peso y de dormir
- ▶ Abuso de drogas o de alcohol

¿Cuál es el costo del acoso sexual para un empleador?

- ▶ Cambio/despido de empleados
- ▶ Incremento en ausencias
- ▶ Perder la reputación de la compañía
- ▶ Incremento en pagos por beneficios médicos y faltas por enfermedad
- ▶ Vulnerabilidad a confrontamientos hostiles
- ▶ Costos legales y de consultor
- ▶ Baja productividad por parte de los empleados
- ▶ Baja moral del personal
- ▶ Menos trabajo en equipo

Presentar Una Queja

Una persona tiene dos opciones básicas para entablar una demanda de acoso sexual; un procedimiento interno o un procedimiento externo. Ambas opciones tienen sus méritos y sus desventajas potenciales.

Procedimiento Interno

Ventajas

- ▶ Esto permite una resolución informal, puede ser manejada antes de que la situación se empeore.
- ▶ Es de múltiples niveles: si no está satisfecho puede acudir al siguiente nivel de supervisión.
- ▶ La mayoría de empleadores valoran a los empleados que tratan de resolver las cosas internamente primero.
- ▶ Esta opción no requiere de gastos legales.
- ▶ El remedio tal vez sea mejor que el que un juez declare.

Desventajas

- ▶ El proceso tal vez favorezca más a la compañía que a usted.
- ▶ La organización se está investigando a sí misma, tal vez sea bueno, tal vez no.
- ▶ El remedio tal vez sea mejor fuera de la organización.

Procedimiento Externo

Ventajas

- ▶ La queja puede ser escuchada por un grupo de personas más objetivo.
- ▶ Usted no está trabajando básicamente a diario con los investigadores.
- ▶ Usted tiene un abogado que está velando por lo mejor de sus intereses.
- ▶ Usted tal vez obtenga un mejor resultado.

Desventajas

- ▶ Usted parecerá una persona problemática lo cual puede afectarle en el trabajo.
- ▶ Es sumamente costoso. Los gastos legales pueden reducir sus finanzas rápidamente.
- ▶ Tal vez habrá publicidad alrededor del caso.
- ▶ Tal vez sea más difícil el encontrar empleo en el futuro.
- ▶ Tal vez tome muchos años para que el caso sea concluido.

Entablando una demanda Final

Bajo el Título VII usted tiene **180 días después del último incidente** para entablar una demanda. Si usted ha entablado una demanda local o con el estado, usted tal vez tenga **hasta 300 días después del último incidente**. El sector federal generalmente permite **solamente 45 días para entablar una petición**.

