

## ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento sexual premeditado o repetido que no es deseado a su receptor/a, así como otros comportamientos sexuales que son hostiles, ofensivos o degradantes.

### Dos tipos de acoso sexual

**Quid Pro Quo:** Es una condición de empleo abierta o implícita ofrecida a cambio de favores sexuales (e.x. “Ten sexo conmigo o serás despedida.”, “Acuestate conmigo y tendrás la promoción.”, etc.)

**Ambiente Hostil:** Esta es una conducta sexual que no es deseada y suficientemente severa y pervasiva para crear un ambiente hostil de trabajo. Esto puede incluir: bromas sexuales, retratos indecentes, miradas de reojo, tocar inapropiadamente, violación, etc. (Para los ejemplos menos severos, la repetición de acciones son importantes; 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 prevalente es el acoso sexual?

Los estudios demuestran que entre el 50-85% de mujeres experimentan acoso sexual durante sus vidas académicas o trabajos. Cerca de un 5% de estas mujeres harán una queja formal, y un 2% buscarán acción fuera de la organización.

Aunque las mujeres son objeto más frecuente del acoso sexual, no es raro que los hombres también sean foco del acoso sexual.

## ¿Qué hacer si usted es acosado?

- 1) Hable con el acosador. Dígale que ese comportamiento debe parar.
- 2) Mantenga una lista con datos específicos, horas, locales, posibles testigos, etc...
- 3) Hable con un supervisor, formalmente o informalmente.
- 4) Consulte al oficial de personal o departamento de recursos humanos.

### ¿Qué pueden hacer los empleadores para parar el acoso sexual?

Los empleadores deben tener una póliza de acoso sexual escrita que incluya: una definición y lenguaje que claramente diga que no será tolerado, descripción de medidas disciplinarias para las violaciones, como hacer una queja, y las consecuencias de venganza.

El empleador debe demostrar su fuerte desaprobación de acoso sexual y enseñar que no será tolerado en el lugar de empleo. Si surgieran quejas de acoso sexual, el empleador necesitará actuar con prontitud, vigorosamente, y con visibilidad para remediar el problema.

### Obligaciones del empleador

- 1) Informar completamente al demandante de sus derechos.
- 2) Investigar completamente y efectivamente.
- 3) Prontamente y efectivamente remediar la situación (la ley requiere más de una petición para detener la conducta).

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

1-800-656-HOPE

# Enfrentando el Acoso Sexual en el Area de Trabajo



**TAASA**  
Texas Association Against Sexual Assault

6200 La Calma, Suite 110  
Austin, Texas 78752  
[www.taasa.org](http://www.taasa.org)

## El Impacto del Acoso Sexual en el Area de Trabajo

### ¿Cuáles son los costos del acoso sexual para un empleado?

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

### ¿Cuáles son los costos del acoso sexual para un empleador?

- ▶ Cambio 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 de empleados
- ▶ Moral bajo entre trabajadores
- ▶ Menos trabajo en equipo

## Expediendo Una Demanda

Un individuo tiene dos opciones básicas para entablar una queja del acoso sexual; un procedimiento interno o un procedimiento externo. Ambas opciones tienen sus méritos y sus potenciales desventajas.

### Procedimiento Interno

#### Ventajas

- ▶ Resolución informal, puede ser manejada antes de que la situación se empeore.
- ▶ Múltiples niveles: si no está satisfecha/o acuda al siguiente nivel de supervisión.
- ▶ La mayoría de empleadores aprecian a empleados que tratan de resolver las cosas internamente primero.
- ▶ Esta opción no requiere de costos legales.
- ▶ El remedio tal vez sea mejor que el que la corte declare.

#### Desventajas

- ▶ El proceso tal vez favorezca a la compañía por el empleado.
- ▶ La organización se está investigando a sí misma, tal vez sea bueno, tal vez no.
- ▶ El remedio tal vez sea mejor afuera de la organización.

### Procedimiento Externo

#### Ventajas

- ▶ La queja tal vez sea escuchada por un grupo más objetivo.
- ▶ Usted no está trabajando en base diaria con los investigadores.
- ▶ Usted tiene un abogado que está viendo por sus mejores intereses.
- ▶ Usted tal vez obtenga un mejor resultado.

#### Desventajas

- ▶ Usted parecerá una persona problemática lo cual puede afectarle en el trabajo.
- ▶ Es sumamente costoso. Usted puede reducir sus posesiones con el costo legal (abogados).
- ▶ Tal vez habrá publicidad alrededor del caso.
- ▶ Tal vez será más difícil el encontrar empleo en el futuro.
- ▶ Tal vez tome varios años para que el caso sea concluido.

## Expediendo Plazo Finales

Bajo el Título VII usted tiene **180 días después de el último incidente** para entablar una demanda. Si usted a entablado una demanda localmente 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**.

