

¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual, además de ser un comportamiento ilegal prohibido por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles y el Capítulo 21 del Código Laboral de Texas. El acoso sexual se define como cualquier acción de carácter sexual no deseada que se puede convertir en una condición de empleo (quid pro quo) o en una conducta grave y/o generalizada que crea un ambiente de trabajo hostil para los empleados.

El quid pro quo es un tipo de acoso sexual que ocurre cuando a un empleado se le ofrece un beneficio (como una oferta de trabajo, un ascenso, un aumento de salario, un mejor horario o asignaciones de trabajo) a cambio de favores sexuales (incluyendo pedidos de citas, solicitudes con connotaciones sexuales y de actividad sexual de cualquier tipo). Quid pro quo es también cuando se retiran los beneficios laborales si se rechazan las insinuaciones sexuales.

Un ambiente de trabajo hostil es cuando la conducta sexual no deseada es tan grave o generalizada que afecta el desempeño laboral de un empleado. Cualquier empleado puede verse afectado por un entorno laboral hostil y puede presentar una queja al respecto, no solo la persona a quien se dirige la conducta.

El acoso sexual es una violación de una ley civil, aunque en algunas ocasiones esa conducta también puede violar una ley penal, como un atentado contra el pudor, una agresión sexual o acecho.

¿Qué tan frecuente es el acoso sexual?

Los estudios han demostrado que entre el 50% y el 85% de las mujeres sufren acoso sexual durante su vida académica o laboral. Alrededor del 5% de estas mujeres presentarán quejas formales y alrededor del 2% buscarán acción externa.

Aunque las mujeres son con mayor frecuencia objeto de acoso sexual, no es raro que los hombres sean el foco de acoso sexual.

¿Qué pueden hacer los empleadores para responder al acoso sexual?

1. **Realizar una investigación rápida, exhaustiva e imparcial del caso.** Esto incluye una entrevista de todas las partes involucradas y posibles testigos que tengan información relevante. La persona acusada de causar el daño no debe tener ninguna competencia en la investigación.
2. **Tomar medidas inmediatas para prevenir futuros casos de acoso.** Esto podría incluir transferir a la persona que presuntamente causó el daño a una oficina diferente, ponerla en licencia no disciplinaria a la espera de la investigación o hacer cambios de horario para evitar el contacto entre las partes.
3. **Si se descubre que hubo acoso, la persona que causó el daño debe ser sancionada de inmediato y de forma proporcional a la gravedad de la ofensa.** La persona perjudicada deberá recuperar todos los días libres que se haya visto obligada a tomar debido al acoso.

¿Qué pueden hacer los empleadores para prevenir el acoso sexual?

Tener una política clara de tolerancia cero con respecto al acoso sexual, que esté publicada de manera visible en un espacio común del lugar de trabajo y redactada en un lenguaje accesible. La política debe definir qué es el acoso sexual, brindar instrucciones claras sobre cómo y dónde presentar una queja y debe designar a más de una persona para recibir las quejas del personal. Los supervisores deben estar capacitados para responder adecuadamente al acoso sexual.

Contáctanos

7700 Chevy Chase Dr., Ste. 230
Austin, TX 78752
512-474-7190
www.taasa.org



Enfrentando el acoso sexual en el lugar de trabajo



Ejemplos del comportamiento de acoso:

- Insinuaciones sexuales
- Comentarios sexuales
- Tocamientos físicos o gestos de carácter sexual
- Exhibición de pornografía
- Miradas lascivas o inapropiadas
- Insinuaciones no deseadas
- Comentarios lascivos, bromas o insultos relacionados con el sexo
- Pedidos de favores sexuales; también puede constituir acoso criminal si se puede comprobar que hubo intención
- Chismes sobre la vida sexual de alguien
- Hablar del género de una persona de manera despectiva
- Hacer comentarios sobre sexo o sobre el cuerpo de una persona

Qué hacer si es víctima de acoso:

1. Si se siente en condiciones de hacerlo, pídale a la persona que le está acosando que deje de hacerlo.
2. Si no siente que las condiciones son seguras para comunicarse con la persona que le acosa, hable con un supervisor u otra persona que tenga autoridad en su lugar de trabajo.
3. Mantenga un registro de los incidentes con fechas específicas, horas, lugares, testigos, etc.
4. Considere presentar una queja ante su empleador/supervisor o a la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Presentar una queja

Si ha sido víctima de acoso sexual, puede presentar una queja ante su empleador a través de canales internos. Asimismo, puede presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) o la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (TWC, por sus siglas en inglés). Presentar una queja ante la EEOC/TWC toma más tiempo que hacerlo directamente con su empleador, pero ofrece una investigación completamente objetiva y totalmente aparte de su lugar de trabajo. En su queja debe incluir todos los detalles que pueda recordar para colaborar con la persona a cargo de la investigación.

Puede presentar una queja si:

- Sufrió acoso por parte de un supervisor, un compañero de trabajo o incluso una persona que no es empleado pero que frecuenta regularmente su lugar de trabajo.
- Fue víctima o testigo de acoso sexual, independientemente de su género o del de la persona que le acosó.
- Su rendimiento laboral se vio afectado, independientemente de que haya sido despedido y no haya faltado al trabajo.

Plazos de presentación de la queja

Según el Título VII, el empleado tiene 300 días después del último incidente para presentar una queja ante la EEOC o la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas. La presentación de una queja dentro de su empresa no amplía este plazo.



Derechos de las víctimas de agresión sexual o de acoso

Las formas más extremas de acoso sexual son la agresión sexual y el acoso. Los/as trabajadores/as que han sido agredidos/as sexualmente por sus compañeros/as de trabajo o en su sitio de trabajo pueden tener derechos adicionales. Por ejemplo, las víctimas que renuncian a su trabajo por razones de su seguridad o la de sus familias continúan siendo elegibles para los beneficios de desempleo.

El impacto del acoso sexual en el trabajo

¿De qué manera afecta el acoso sexual la sobreviviente?

- Poca concentración en el trabajo
- Tensión en las relaciones personales
- Sentimientos de miedo, ansiedad y/o depresión
- Problemas de sueño o de peso
- Automedicación con consumo de drogas o alcohol

¿Cuáles son los costos del acoso sexual para el empleador?

- Rotación de personal
- Aumento del ausentismo
- Reputación de la empresa empañada
- Aumento de los pagos por licencia por enfermedad y prestaciones médicas
- Menos trabajo en equipo
- Vulnerabilidad a enfrentamientos hostiles
- Costos legales y de consultoría
- Menor productividad del personal
- Baja moral del personal