

Acosamiento, Hostigamiento o Intimidación en el Lugar de Empleo

1. ¿Cuál es la definición legal?

El acosamiento se convierte en una acción ilegal bajo la Ley de Empleo Justo cuando un empleado, supervisor o compañero/a de trabajo acosa a una persona debido a su raza, color, creencias religiosas, antepasados, nacionalidad de origen, edad (40 años y más), incapacidad o discapacidad, sexo, historial o antecedentes penales, estado matrimonial o civil, orientación sexual o membresía en la reserva militar. El acosamiento puede incluir abuso verbal, tal como el uso de epítetos o apodosos ofensivos, lenguaje vulgar o despectivo, exhibición de dibujos cómicos u otros materiales ofensivos, mímica, gestos obscenos u ofensivos, y contar chistes o hacer bromas que ofendan o insulten a miembros de los grupos protegidos ya mencionados. Para ser ilegal, la conducta debe incluir más que unos pocos incidentes aislados o comentarios casuales. Debe consistir de una serie de incidentes de conducta abusiva y degradante dirigida contra un miembro de una clase protegida por la ley, suficientemente seria como para interferir con su trabajo o crear un ambiente de trabajo ofensivo y hostil.

El acosamiento "sexual" incluye propuestas sexuales que no son bienvenidas, pedidos o demandas de favores o privilegios sexuales, y comportamiento verbal o físico de una naturaleza sexual cuando:

1. Sumisión a tal comportamiento constituye un término o condición de empleo implícito o explícito.

Ejemplo:

A una operadora de máquina que recién ha sido empleada le cuentan chistes sexuales. El contacto físico (sexual) y la exhibición de afiches o postres de desnudos son parte de la vida diaria de la fábrica y la nueva empleada debería tratar de ignorarlos.

2. La sumisión o rechazo de tal conducta es la base usada para una decisión que afecta el trabajo de la empleada.

Ejemplo:

El jefe de una empleada que había aplicado para una promoción o ascenso le dijo que el trabajo sería suyo si ella simplemente "lo trataba bien".

3. El comportamiento interfiere con el trabajo de una empleada (o empleado) o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ejemplo:

Una empleada fue sometida a repetidas propuestas sexuales por parte de un compañero de trabajo que le pedía citas y que fuera a tomar algo con él después de trabajar. Ella le dijo que no estaba interesada pero él persistió.

2. ¿En qué situaciones no es bienvenida una conducta determinada?

Una conducta no es bienvenida cuando una empleada/o no la solicita o incita, y cuando la empleada/o considera que tal conducta es indeseable u ofensiva. Como la atracción (sexual) es un aspecto normal de la interacción entre empleados, puede ser difícil discernir la distinción entre propuestas buscadas o atraídas, propuestas que no fueron buscadas pero que fueron bienvenidas, propuestas ofensivas pero toleradas y las que fueron rechazadas categóricamente. Esta distinción es importante porque una conducta es ilegal cuando no es bienvenido.

Es importante notar que el acosamiento depende "del color del cristal con que se mira" o sea de cómo lo interpreta el recipiente o un espectador. Lo que podría ser aceptable a una trabajadora podría ser ofensivo y no ser bienvenido para otra. La Corte Suprema de los EE.UU. ha adoptado el estándar de la "persona razonable" para determinar si una conducta en particular constituye acosamiento.

3. ¿En qué formas se presenta el acosamiento sexual?

En términos prácticos, existen dos formas de acosamiento sexual:

Quid Pro Quo (expresión en latín que significa "**tal cosa por tal otra cosa**"): Se refiere a decisiones o expectativas relacionadas al empleo que se basan en la buena voluntad de una empleada o empleado para conceder o negar favores sexuales, como por ejemplo emplear, ascender o promover, aumentar el sueldo, asignar tareas u horas de trabajo y estándares de rendimiento o producción. Ejemplos de quid pro

quo:

- Demandar favores sexuales a cambio de un ascenso/promoción o un aumento de sueldo.
- Disciplinar o despedir a una subordinada que termina un romance.
- Cambiar los estándares de trabajo después que una subordinada rechaza repetidas propuestas para una cita.

Ambiente Hostil: El ambiente de trabajo es considerado "hostil" cuando la conducta (ya sea verbal, física o de otro tipo) que no es bien recibida está enfocada en la sexualidad y es suficientemente grave y dominante como para interferir con el desempeño de las tareas de la víctima o para intimidar u ofender a una persona razonable. Ejemplos de conducta que puede crear un ambiente de trabajo hostil:

Verbal

- Chistes o insultos de contenido sexual
- Comentarios acerca del cuerpo o de la vida sexual de una persona
- Comentarios sexuales degradantes

Conducta sin palabras

- Gestos, señales, expresiones y miradas fijas
- Exhibición o despliegue de materiales sexualmente sugestivos o degradantes
- Hacer "regalos" sexualmente sugestivos

Física

- Tocar, abrazar, besar o acariciar
- Rozarse contra el cuerpo de una persona
- Bloquear el movimiento de una persona

4. Datos Importantes Acerca del Acosamiento

- El acosamiento sexual generalmente ocurre cuando existe una disparidad de poder o autoridad, no solamente cuando hombres y mujeres trabajan juntos.
- No es necesario que una víctima sufra económicamente antes de que se determine la existencia de acosamiento.
- Una persona que consiente a las propuestas sexuales de un supervisor aún puede ser víctima de acosamiento sexual.
- Los infractores pueden ser supervisores, compañeros de trabajo, o puede que no estén empleados por la misma compañía pero sean vendedores de otra compañía, clientes o proveedores.
- No es necesario que la víctima esté directamente involucrada. La conducta acosadora que tiene lugar entre participantes bien dispuestos puede ofender a una persona ajena a la situación.
- No es necesario que la víctima reporte acosamiento o presente una queja para que se determine que la conducta es acosamiento tal como lo define la ley.
- Un empleador o patrono puede establecer límites más estrictos para el acosamiento en el lugar de empleo que lo que las leyes de empleo justo puedan especificar.
- A menos que sea grave, un solo incidente o unos pocos incidentes aislados de conducta ofensiva probablemente no llegarán a constituir acosamiento según su definición legal.
- Un solo incidente en que se toque un área íntima del cuerpo de una persona que no desee ese trato es lo suficientemente ofensivo como para ser determinado acosamiento sexual. También puede constituir una ofensa criminal bajo las leyes estatales de agresión o ataque sexual ("sexual assault").
- Tanto el individuo que acosa o asedia como el empleador o patrono pueden ser declarados personalmente responsables por daños relacionados con su participación en tal conducta.
- El trato insultante, hostil o grosero (aún cuando no sea de naturaleza sexual) de los miembros de un sexo puede constituir acosamiento a pesar de la ausencia de ofertas o demandas sexuales obvias.

5. ¿Cómo puede responder la administración a la preocupación concerniente al acosamiento?

- Ponga en práctica una política firme prohibiendo explícitamente el acosamiento e incluyendo las consecuencias disciplinarias que serán aplicadas.
- Incluya un procedimiento de quejas que sea fácil de usar, que anime a los empleados/as a presentarse, que sea sensible para con su situación, que ponga énfasis en la necesidad de confidencialidad y que asegure que no se tomarán represalias cualquiera sea el resultado de una investigación.

- Asegure que cada queja sea tomada en serio. Es esencial que la compañía se ponga en acción de manera oportuna sin demoras. Comience una investigación inmediatamente y tome medidas correctivas apropiadas tan pronto como sea posible y sin demoras injustificadas.
- Evite hacer juicios de credibilidad llegando a conclusiones antes de haber averiguado y documentado los hechos, aún si usted piensa que "conoce" a los involucrados y tiene una "idea" de lo que pasó.
- Tenga en cuenta que hay una amplia gama de sensibilidad con respecto a conducta que acosa u hostiga. Recuerde que lo importante es "el color del cristal con que se mira", no lo que usted u otros compañeros de trabajo puedan percibir personalmente como ofensivo. También debe estar consciente de que no sólo las jóvenes "atractivas" son acosadas sexualmente.
- Provea capacitación para desarrollar la sensibilidad de los empleados y empleadas con respecto al acoso y hostigamiento, y periódicamente llame la atención de todos ellos a su deseo firme de mantener un lugar de trabajo libre de acoso.
- Mantenga abiertas las líneas de comunicación. Asegúrese de que la persona que se queja está informada de sus esfuerzos para corregir cualquier conducta acosadora y de su deseo de ser notificado/a con prontitud si los problemas persisten o si hay represalias.
- Dese cuenta que en su función de jefe/a, supervisor/a o dueño/a, usted siempre corre un riesgo en cualquier momento en que tenga una relación íntima con un subordinado/a, aún cuando su relación presente no se basa en acoso y tal vez no afecte decisiones relacionadas con el empleo.

6. ¿Quién es responsable cuando existe acoso u hostigamiento?

El modo en el cual un empleador o patrono encare el acoso cuando se dirija a sus empleados será probablemente el asunto más crítico en la determinación de su responsabilidad en acciones legales.

- Un empleador o patrono es responsable por sus propias acciones, así como también por las de sus agentes. No tiene importancia si las acciones que tuvieron lugar fueron autorizadas, o aún prohibidas, por el empleador o patrono, así como tampoco tiene importancia si el empleador o patrono sabía o debería haber sabido acerca de esas acciones.
- Con respecto a la conducta entre compañeros, un empleador o patrono es responsable por cualquier acoso si el empleador, patrono o sus agentes tenían conocimiento o deberían haber tenido conocimiento de la conducta y no tomaron la acción correctiva apropiada inmediatamente.
- En situaciones en las cuales la persona que acosa no está empleada por la compañía, como por ejemplo un cliente o proveedor, el empleador o patrono tiene responsabilidad por el acoso experimentado por sus empleados/as en su sitio de trabajo, siempre y cuando el empleador, patrono o sus agentes hayan sabido o debieran haber sabido de la conducta pero no tomaron la acción correctiva apropiada inmediatamente.

7. ¿Cuáles son las Consecuencias?

Tiempo Perdido en el Trabajo:

- El acoso causa muchos problemas de producción.
- Puede afectar seriamente la moral de la víctima (el empleado/a).
- Puede aumentar el ausentismo y la rotación de personal.

Reputación:

- La reputación del dueño o de la compañía en la comunidad puede sufrir.

Daños:

- Tanto el acosador o acosadora como el empleador o patrono pueden ser personalmente responsables.
- La paga atrasada de la víctima, los honorarios del abogado o licenciado y costas pueden ser sustanciales.
- La indemnización por daños y perjuicios bajo la ley federal pueden aumentar dramáticamente el monto de la indemnización.
- Demandas bajo otras leyes, tales como la ley estatal de agresión o ataque sexual (sexual assault statute), pueden resultar en cargos por conducta criminal.

8. ¡Cuando en dudas acerca de acoso sexual!!

Muchas veces, un empleado/a o jefe/a puede no estar seguro/a si una conducta o interacción en particular es apropiada. Las siguientes pruebas cuando uno no está seguro pueden ayudar.

Pregúntese –

- ¿Diría eso o haría eso delante de mi esposo/a, padres o de mi mejor amigo/a?

- ¿Cómo me sentiría si mi esposa/o, hija, hermana, madre o mejores amigos fueran tratadas de ese modo?
- ¿Diría o haría lo mismo a un colega de su mismo sexo?

ACERCA DE ESTE FOLLETO

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal. Preguntas acerca de discriminación en el empleo deben ser dirigidas a:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION
CIVIL RIGHTS BUREAU**

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860
TTY: (608) 264-8752

Telephone: (414) 227-4384
TTY: (414) 227-4081

Web Site: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin

- #1. [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)
(Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions)
- #2. [Persecución, Acosamiento, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)
(Harassment in the Workplace)
- #3. [Embarazo, Empleo y la Ley](#)
(Pregnancy, Employment & the Law)
- #4. [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)
(Persons with Disabilities on the Job)
- #5. [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)
(Fair Employment Law & Complaint Process)
- #6. [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)
(Age Discrimination in the Workplace)
- #7. [Acuerdo](#)
(Settlement)
- #8. [Raza, Color y Origen Nacional](#)
(Race, Color and National Origin)
- #9. [Protección de Orientación Sexual](#)
(Sexual Orientation Protection)