Harassment and Discrimination – Spanish

INCIDENTE

Denunció que su jefe la había acosado sexualmente, y luego fue despedida.

Comenzó el día que Wanda conoció a su nuevo jefe.

Después de una exitosa entrevista, el hombre que supervisaría su trabajo de recaudación de fondos la acompañó por unas escaleras. Mientras conversaban, Wanda, sintió sus manos presionando sus hombros y apretándolos.

La forma en que la tocó fue extraña, pensó Wanda cuando llegó a casa. Pero estaba emocionada por la perspectiva de su nuevo trabajo, algo que hizo más fácil descartar el encuentro.

A los pocos días de su nuevo rol, se hizo evidente que esto era parte de un patrón de comportamiento inapropiado.

Las cosas se intensificaron después de que Wanda sorprendiera a su jefe mirándole los pechos repetidamente.

“Me miró los pechos, miró su zona genital, me miró a mí, abrió las palmas de sus manos y miró hacia abajo”, recordó Wanda.

“Estoy en un estado de shock de que cualquier hombre haría eso y seguiría adelante y fingiría que no pasó nada.”

Wanda dice que se enfrentó a su jefe por algunos de sus comportamientos, pero él lo negó y le dijo que no sabía de qué estaba hablando.

Como alguien que viene de un ambiente abusivo, Wanda dice que su experiencia fue aún más traumática, especialmente la luz de gas.

Wanda decidió denunciar el acoso a su empleador en la primavera de 2018, tres años después de que comenzara. Ella dice que tomó tiempo comenzar el proceso de reporte porque su jefe tenía mucho poder y era muy querido.

Wanda detalló el hostigamiento al departamento de su lugar de trabajo que se ocupaba de esos casos y realizaron una investigación interna.

“Para mí, enfrentarme a una persona poderosa en el círculo de los poderosos por cualquier medida… fue difícil”, dice.

“(Sentí) que nadie me creería y todos me culparían.”

Después de cinco meses, el departamento determinó que el comportamiento de su jefe no violaba el código de acoso laboral.

Además, el investigador dijo que faltaban pruebas fiables que apoyaran que la supuesta conducta era de naturaleza sexual.

Poco después de que el departamento cerrara la investigación, Wanda se fue de baja por enfermedad. Menos de dos semanas después, fue despedida.

“Estaba devastado. Estaba emocionalmente destrozada”, dice.

LO QUE NECESITA SABER

El acoso en el lugar de trabajo es un asunto serio. Muchas vidas se han visto gravemente afectadas por el acoso sexual, la intimidación y otras formas de acoso.

El acoso también es un problema de seguridad, porque un trabajador angustiado puede ser incapaz de concentrarse en el trabajo y mantenerse alerta a los peligros. El acoso también puede conducir a la violencia en el lugar de trabajo.

Este tipo de comportamiento no se tolera en el lugar de trabajo. Si alguna vez te encuentras en el punto de mira del acoso, no tienes por qué aguantarlo. Tiene la ley de su lado para detenerlo. Está prohibido por las políticas de la empresa y las políticas del sindicato, así como por las leyes federales y estatales o

provinciales.

Un tipo de acoso en el lugar de trabajo es el acoso sexual. A veces se presenta en forma de amenazas si la persona no está de acuerdo con las insinuaciones sexuales, o la promesa de recompensas laborales si lo hace. Otro tipo de acoso sexual es la creación de un ambiente de trabajo intimidatorio u ofensivo. Las imágenes sexuales y el lenguaje ofensivo son ejemplos.

El acoso sexual puede ser físico e involucrar tocamientos no deseados o agresión física. Puede ser verbal en forma de chistes fuera de color o no verbal en forma de gestos. Un hombre acosando a una mujer es el escenario común, pero las mujeres acosan a los hombres, y el acoso del mismo sexo también ocurre.

Otros tipos de acoso también son perjudiciales. La hostilidad, las bromas, la ridiculización, la humillación o el menoscabo de otro trabajador son todas formas de acoso. Cuando los trabajadores se unen a alguien, se conoce como acoso. Se sabe que las víctimas de la intimidación y el acoso se vuelven violentamente contra sus atacantes y también se suicidan.

Se sabe que los acosadores se meten con sus compañeros de trabajo por su origen étnico, raza, religión, capacidad física, apariencia, situación económica y muchas otras características. El acosador puede tratar de defender tal comportamiento como una broma amistosa y puede creer que esto es cierto, pero si el receptor se opone al comportamiento, tiene todo el derecho de pedir que cese.

El acoso sexual es cualquier avance o conducta sexual no deseada en el trabajo que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Cualquier conducta de naturaleza sexual que haga que un empleado se sienta incómodo tiene el potencial de ser acoso sexual.

Como empleador, tienes la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual. ¡¡Es tu obligación legal!!

Aparte de la obligación legal de mantener un seguro, el acoso sexual, tiene perfecto sentido comercial. Si permite el acoso

sexual en su negocio, pagará un alto precio en la mala moral de los empleados, la baja productividad, y un aluvión de demandas y grandes facturas legales.

El acoso sexual se presenta de muchas formas:

- Un supervisor implica a un empleado que el empleado debe dormir con él para mantener un trabajo.
- Un vendedor hace comentarios degradantes sobre las clientas a sus compañeros de trabajo.
- El gerente de un bufete de abogados se siente incómodo con los abogados que cuentan chistes sexualmente explícitos con regularidad.
- Una cajera de una tienda pellizca y acaricia a una compañera de trabajo en contra de su voluntad.
- Los compañeros de trabajo de una secretaria la menosprecian y se refieren a ella con términos sexistas o degradantes.
- Varios empleados publican chistes sexualmente explícitos en el tablón de anuncios de la intranet de la oficina.
- Un empleado envía correos electrónicos a sus compañeros de trabajo que contienen lenguaje sexualmente explícito y bromas.

El acosador puede ser el supervisor, el gerente o el compañero de trabajo de la víctima. Un empleador puede incluso ser responsable del acoso por parte de un no empleado (como un vendedor o un cliente), dependiendo de las circunstancias.

Quien puede ser acosado sexualmente

El acoso sexual es un delito de género neutro, al menos en teoría: Los hombres pueden acosar sexualmente a las mujeres, y las mujeres pueden acosar sexualmente a los hombres. Sin embargo, las estadísticas muestran que la abrumadora mayoría de las demandas y cargos por acoso sexual son presentados por mujeres que afirman haber sido acosadas sexualmente por hombres.

Las personas del mismo sexo también pueden acosarse sexualmente, siempre y cuando el acoso se base en el sexo y no en la orientación sexual, que no es una característica protegida por el

Título VII. Por ejemplo, si los compañeros de trabajo de un hombre lo bombardean constantemente con fotos sexualmente explícitas de mujeres, y esto lo hace sentir incómodo, podría tener una demanda por acoso sexual. Sin embargo, si los compañeros de trabajo de un hombre se burlan y lo menosprecian porque es gay, eso podría no ser acoso ilegal según la ley federal tal como se interpreta actualmente. Sin embargo, tal conducta puede ser ilegal según las leyes promulgadas por ciertos estados, o incluso ciudades. Incluso si este tipo de comportamiento no es ilegal, tampoco es apropiado, y los empleadores astutos le pondrán fin rápidamente para que todos puedan volver al trabajo.

La línea entre el acoso basado en el sexo y el acoso basado en la orientación sexual se vuelve borrosa cuando los estereotipos basados en el género están en juego. Los tribunales han sostenido que cuando una mujer es acosada y discriminada porque no actúa con suficiente feminidad; de manera similar, un hombre que es acosado por tener manierismos y gestos afeminados es protegido. Esos mismos empleados podrían no estar protegidos si sus acosadores se basaran más explícitamente en calumnias y comentarios homofóbicos. Una vez más, sin embargo, los empleadores inteligentes no analizarán los detalles legales.

NEGOCIOS / REGULACIÓN

La discriminación o el acoso en el lugar de trabajo no deben tolerarse nunca, ya que socavan la productividad y exponen a las empresas a demandas judiciales potencialmente costosas. La ley federal protege a los empleados de la discriminación por motivos de raza, género y otras características protegidas. La ley federal también protege a los empleados del acoso, una forma de discriminación sexual que incluye insinuaciones o burlas sexuales no deseadas.

Discriminación en el empleo

La Ley de Derechos Civiles de 1964 ofrece a los ciudadanos y residentes de los Estados Unidos protección contra diversas formas de discriminación en una variedad de situaciones. Una de las áreas

en las que se prohíbe la discriminación es en el empleo. Esta ley federal prohíbe a los empleadores discriminar a los empleados o solicitantes de empleo por motivos de religión, sexo, origen nacional, raza o color. Esta ley se aplica a los empleadores que tienen 15 o más empleados, pero es una buena idea cumplir con esta ley sin importar el tamaño de su empresa porque es una buena práctica y puede haber leyes estatales similares que se aplican a empresas más pequeñas.

Dependiendo del tipo de discriminación, el empleador tendrá que actuar de cierta manera. Por ejemplo, la prevención de la discriminación religiosa implica también proporcionar ajustes razonables para las creencias y prácticas religiosas de la persona. Esto incluye no programar actividades de selección o examen que entren en conflicto con las necesidades religiosas de un empleado actual o potencial. Por supuesto, si el acomodo causaría una dificultad indebida al empleador, no se considera "razonable" y no es necesario instituirlo.

Acoso sexual en el empleo

Los empleadores deben proporcionar un lugar de trabajo seguro para sus empleados. Estar seguro y protegido incluye prevenir el acoso sexual en el trabajo. El acoso sexual está prohibido por las mismas leyes que prohíben otros tipos de discriminación, como la discriminación religiosa o basada en la raza. El acoso sexual se define como un avance sexual no deseado o una conducta en el trabajo que crea un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. El acoso sexual puede adoptar muchas formas, y tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual. Como empleador, es importante que usted prevenga el acoso sexual en su negocio tomando algunos pasos fáciles:

- Entrenar a los empleados en relación con el acoso sexual.
- Vigila tu lugar de trabajo.
- Crear una política de acoso sexual que sea fácil de entender.
- Anime a los empleados a presentarse y a tomar las quejas con seriedad.

Seguir estos pasos no sólo le ayudará a prevenir el acoso sexual en su negocio, sino que también puede limitar su responsabilidad en caso de que ocurra.

ESTADÍSTICAS

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo publicó un informe a principios de este año lleno de estadísticas sobre la discriminación en el lugar de trabajo para el año fiscal 2018. El informe muestra que la EEOC encontró una resolución para más de 91.000 cargos de discriminación laboral. A continuación encontrará varias estadísticas más notables del informe.

- Hubo 2.473 cargos por discriminación en el lugar de trabajo en 2018
- En total, las víctimas de la discriminación obtuvieron daños financieros por un total de más de 505 millones de dólares
- El número de cargos por represalias asciende a 39.469
- El número de cargos por discriminación sexual llegó a casi 25.000
- Los cargos por discriminación centrados en la religión ascendieron a un total de 2.859
- El número de cargos por discriminación por edad es de 16.911
- La EEOC ayudó a las víctimas de acoso sexual a adquirir un total de 56,6 millones de dólares
- Los cargos por discriminación en el lugar de trabajo relacionados con la raza ascendieron a 24.600

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU. recibió 76.418 cargos de discriminación en el lugar de trabajo en el año fiscal 2018

El total de cargos de la EEOC en 2018 de 76.418 continúa una tendencia descendente en los últimos años. De hecho, de 2008 a 2016, el promedio de cargos fue de 94.000. En 2017, el total bajó a 84.254, y volvió a bajar el año pasado en una cantidad similar.

Los datos del año fiscal 2018 muestran que las represalias siguieron siendo el cargo por discriminación más frecuente presentado ante la agencia, seguido del sexo, la discapacidad y la

raza. La agencia también recibió 7.609 cargos por acoso sexual -un aumento del 13,6 por ciento desde el año fiscal 2017- y obtuvo $56,6 millones en beneficios monetarios para las víctimas de acoso sexual.

Los números de los cargos muestran las siguientes cinco razones principales alegadas, en orden descendente:

- Represalias: 39.469 (51,6 por ciento de todos los cargos presentados)
- Sexo: 24.655 (32,3 por ciento)
- Discapacidad: 24.605 (32,2 por ciento)
- Raza: 24.600 (32,2 por ciento)
- Edad: 16.911 (22,1 por ciento)

La disminución considerable de los datos de aplicación y litigio de la EEOC en el año fiscal 2018 en el número total de cargos presentados contra los empleadores, el número de cargos presentados fue el más bajo en más de una década.

Pero en el año fiscal 2018 hubo un fuerte aumento en la actividad de aplicación de la ley en torno a cuestiones de acoso sexual.

La EEOC presentó 41 demandas alegando acoso sexual en el año fiscal 2018, un aumento del 50 por ciento desde el año fiscal 2017.

A pesar de la disminución del número total de cargos, las estadísticas de la EEOC muestran un fuerte aumento en el número de cargos por acoso sexual. Los 7.609 cargos por acoso sexual en el año fiscal 2018 es el número más alto de esos cargos desde el año fiscal 2011, un año en el que la EEOC recibió casi 24.000 cargos más que en el año fiscal 2018.

PREVENCIÓN

Si usted es el destinatario de atención sexual no deseada u otras formas de acoso, hable. Dígale al acosador que usted se opone al comportamiento. Debe tomar notas si los incidentes de acoso continúan, incluyendo las horas, lugares y testigos. Reporte el acoso a su supervisor o a la persona designada en su empresa para

recibir tales quejas. Averigüe el procedimiento de la compañía para presentar una queja y para seguirla hasta que el problema se resuelva. Si la persona que acosa es su supervisor, acuda al jefe de esa persona.

Si observa acoso en su lugar de trabajo, haga algo al respecto. Hable y reporte el problema a alguien con autoridad en su empresa. Incontables casos de acoso han continuado porque los transeúntes no hicieron nada al respecto.

No se involucre en el acoso, y no lo fomente. No lo trate como un entretenimiento riéndose o chismorreando a expensas de la víctima. Trate a todos sus compañeros de trabajo con respeto… y espere que los demás también lo hagan.

Los empleadores deben garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y que la empresa no ponga en peligro a otras personas. El proceso puede llevarse a cabo mediante las siguientes medidas.

1. **Construir buenas relaciones en un ambiente de trabajo respetuoso**

   - Tener una cultura de trabajo “sin acoso sexual”.
   - Tener un código de conducta que describa los comportamientos esperados y qué es la mala conducta y la mala conducta grave.
   - Establece los valores centrales de tu negocio.
   - Promover las buenas relaciones de trabajo.
   - Reconocer y promover la diversidad.
   - Establecer un proceso de gestión de conflictos.
   - Establezca un proceso para que la gente denuncie el acoso sexual.
   - Establecer sistemas de apoyo a los trabajadores con mayor riesgo de ser acosados.

1. **Educar a los trabajadores sobre el acoso sexual**

Capacitar a **los empleados al** menos una vez al año mediante la realización de sesiones de formación para los empleados. Estas sesiones deben enseñar a los empleados lo que es el acoso sexual,

explicarles que los empleados tienen derecho a un lugar de trabajo libre de acoso sexual, revisar su procedimiento de quejas y animar a los empleados a utilizarlo.

- Hágales saber a sus trabajadores cuál es el comportamiento aceptable/no aceptable en el trabajo, y que el acoso sexual no será tolerado.

Capacitar a los empleados en

- lo que es el acoso sexual.
- lo que contiene su política de acoso sexual.
- lo que el trabajador debe hacer si experimenta acoso sexual.
- lo que los trabajadores pueden hacer si ven acoso sexual.
- Asegúrate de que tu inducción para nuevos trabajadores cubra la información anterior.
- Hablar de acoso sexual en las reuniones del equipo y en las charlas de la caja de herramientas.
- Poner carteles que recuerden a los trabajadores cuál es el comportamiento aceptable en el trabajo.

1. Capacitar **a los supervisores y gerentes** al menos una vez al año mediante sesiones de capacitación para supervisores y gerentes que estén separadas de las sesiones para empleados. Las sesiones deben educar a los gerentes y supervisores sobre el acoso sexual y explicar cómo tratar las quejas.
2. **Desarrollar buenos gerentes**

- Darle a sus gerentes capacitación en liderazgo para ayudarlos a manejar y supervisar a los trabajadores de manera efectiva.
- Espere que los gerentes intervengan pronto para llamar y tratar cualquier comportamiento irrazonable antes de que se intensifique.

1. **Asegúrate de que todos sepan sus responsabilidades**

- Si bien las empresas deben hacer frente con eficacia al acoso sexual en el trabajo, todos los trabajadores tienen un papel que desempeñar en la lucha contra él.
- Hacer que todos en el trabajo sean conscientes de sus

funciones y responsabilidades.

Trabajadores

- tienen el deber de cuidar razonablemente de su propia salud y seguridad y de cuidar razonablemente de no dañar a los demás en el trabajo.
- deben cooperar con políticas y procedimientos razonables sobre el acoso sexual que la empresa tiene en marcha y que les han sido notificados.
- debe cumplir, en la medida de lo posible, con cualquier instrucción razonable sobre el acoso sexual dada por la empresa para que ésta pueda cumplir con la ley
- deben reportar el acoso sexual que experimentan o ven para que su negocio pueda hacer algo al respecto.

1. **Hacer que sus políticas, procesos y sistemas de acoso sexual sean transparentes**

- Tener una política de acoso sexual que describa las expectativas de un comportamiento aceptable y su compromiso de lidiar con el acoso sexual.
- Poner en marcha una política sobre el consumo de alcohol en los eventos de trabajo.
- Asegúrate de que los procesos/sistemas cubran cómo vas a tratar el acoso sexual, incluyendo.
- qué formación recibirán los trabajadores y los directivos.
- cómo los trabajadores denuncian el acoso sexual, y qué protección/apoyo recibirán.
- …cómo investigarán y tratarán los informes.
- cómo comprobará que las medidas preventivas están gestionando eficazmente los riesgos para la salud y la seguridad derivados del acoso sexual.

1. **Asegúrese de que sus trabajadores sepan cómo denunciar el acoso sexual**

- Asegúrese de que los trabajadores sepan que usted quiere que le informen cuando ocurra el acoso sexual, y que apoyarán y protegerán a quienes lo denuncien.

- Establecer múltiples formas (formales, informales, anónimas) para reportar el acoso sexual.

Dígale a los trabajadores:

- cómo registrar los casos de acoso sexual.
- cuanto más información específica, mejor.
- cómo reportar el acoso sexual que experimentan directamente o se ocupan de ti.
- qué esperar después de que denuncien el acoso sexual, incluyendo cómo les apoyará y protegerá de las represalias.

1. **Proporcionar protección y apoyo a los trabajadores que sufren acoso sexual o ven acoso sexual**

- Proteger a todas las personas involucradas (incluidas ambas partes de la denuncia, las personas de apoyo y los testigos) de la victimización (ser castigados, intimidados, etc.).
- El apoyo puede provenir de dentro de la organización (personas de contacto capacitadas en materia de acoso sexual) o de otras partes, como los sindicatos o los programas de asistencia a los empleados.
- Proporcione el apoyo tan pronto como sea posible después de recibir una denuncia de acoso sexual.

Principios generales para tratar las denuncias de acoso sexual

- Tomar en serio todas las denuncias de acoso sexual
- Actúa con prontitud
- Comunicar claramente el proceso
- Proteger a las personas involucradas
- Apoyar a las personas involucradas
- Mantener la confidencialidad
- Tratar a todos los involucrados de manera justa
- Mantenga una buena documentación