

## **QUÉ DEBE SABER SOBRE EL ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual en el trabajo es un tema muy debatido, pero qué constituye el acoso sexual y qué no puede seguir siendo algo subjetivo.

¿Es una invitación a cenar, una mirada provocativa, o una palmada en las nalgas? Las formas más evidentes de acoso sexual, como cuando se exigen favores sexuales, no son difíciles de definir. Sin embargo, hay otro tipo de comportamientos que algunos consideran ofensivos pero que otros toleran en el trabajo.

Si un hombre o una mujer consideran ofensivo un tipo de comportamiento en particular, ¿qué pueden hacer al respecto? ¿A quién pueden acudir para resolver el problema? ¿Qué leyes protegen sus derechos?

---

### **Repase los siguientes temas:**

- ¿Qué es el acoso sexual?
  - ¿Qué establece la ley?
  - ¿Qué pueden hacer los empleadores para evitar el acoso sexual?
  - ¿Qué debería hacer si cree que es víctima de acoso sexual?
- 

## **¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?**

De acuerdo con las pautas de la Comisión Laboral de Oportunidades Equitativas (EEOC, por su sigla en inglés), el acoso sexual se define como "hacer insinuaciones sexuales inoportunas, pedir favores sexuales o realizar algún otro tipo de conducta física o verbal de índole sexual cuando:

- o El sometimiento a ese tipo de conducta es una condición explícita o implícita del empleo.
- o El sometimiento o rechazo de dicha conducta se utiliza como base para tomar decisiones laborales que afectan a los empleados.
- o Dicha conducta tiene el efecto de interferir a un grado irrazonable con el rendimiento laboral de una persona o de crear un ambiente laboral intimidante, hostil o desagradable."

En resumen, el acoso sexual puede constituir cualquiera de las condiciones mencionadas que una persona considere que sea ofensiva desde un punto de vista sexual en el trabajo. Lo que una persona considere un simple coqueteo puede ser acoso para otra.

Los supervisores, compañeros de trabajo o quienes no sean empleados pueden ser objeto de acoso sexual.

---

## **¿QUÉ ESTABLECE LA LEY?**

De acuerdo con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el acoso sexual se considera discriminación sexual cuando la respuesta de la víctima a las insinuaciones sexuales de parte de un supervisor o compañero de trabajo impiden que la víctima reciba un ascenso, un aumento de sueldo o capacitación. Con el tiempo, los tribunales han ampliado la definición de acoso sexual a fin de incluir las situaciones de sometimiento a un ambiente laboral hostil relacionado con el acoso sexual, incluso cuando dichas situaciones no tengan un efecto negativo en la posibilidad de recibir un ascenso, aumento de sueldo o capacitación. De esta forma, a la víctima se le permite resarcirse de dicho perjuicio no económico.

La ley del estado de Colorado protege contra la discriminación y el acoso sexual en el trabajo, independientemente de que la respuesta de la víctima a dicha conducta resulte en una pérdida económica.

---

## **¿QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL?**

Educar a los gerentes, supervisores y empleados con respecto a este tipo de comportamiento inapropiado. Los empleadores deben demostrar un interés auténtico al declarar afirmativamente su rechazo y deben aceptar las consecuencias de dicho comportamiento según lo estipulado por la norma de la empresa.

Asimismo, los empleadores deberán formular y aplicar constantemente una norma de acoso sexual que:

- Defina el acoso sexual.
- Identifique las conductas que puedan considerarse como acoso sexual.
- Especifique un procedimiento para hacer y tratar las denuncias de forma confidencial.
- Especifique las medidas disciplinarias que se tomarán.

---

## **¿QUÉ DEBERÍA HACER SI CREE QUE ES VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL?**

- No pase por alto dicho comportamiento, ya que en raras ocasiones le pone fin.
- Dígale al acosador que su comportamiento no es grato y especifique qué le molesta. No necesita justificar por qué considera dicho comportamiento ofensivo.
- Obtenga la ayuda de compañeros de trabajo si le incomoda dirigirse al acosador solo.
- Solicite que una persona o varias estén presentes durante la confrontación.
- Dirija la acusación a su supervisor si el comportamiento no se detiene. Si su supervisor es quien lo acosa, diríjase a su superior o a la persona encargada de tratar este tipo de acusaciones en la empresa.
- Recuerde que se lo contrató para realizar un trabajo, no para tolerar comportamiento ofensivo.
- Si ninguno de los pasos anteriores pone fin al acoso sexual, usted podrá hacer una denuncia de discriminación a la División de Derechos Civiles de Colorado o a la Comisión Laboral de Oportunidades Equitativas.

---

*La ley de Colorado también prohíbe la discriminación sexual, incluso el acoso sexual, como una condición para el acceso a la vivienda o a un lugar abierto al público.*

*A partir de la fecha del presunto acto de discriminación, el plazo máximo para presentar una denuncia a la División de Derechos Civiles de Colorado en cuanto al empleo es de 6 meses, en cuanto a la vivienda, 1 año y en cuanto a los lugares abiertos al público, 60 días.*