



CÓMO RECONOCER, RESPONDER al, y REPORTAR EL ACOSO SEXUAL

*Una hoja informativa
para trabajadores en Tejas*



La información en esta hoja es información general y no es asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal sobre un tema específico, comuníquese con un abogado.

1. RECONOCER el Acoso Sexual

- **El acoso sexual** = comportamiento y lenguaje sexual **no deseado** en el trabajo.
- **¡Los trabajadores tienen derecho a estar libres del acoso sexual – independientemente de su estado migratorio!**
- **¿Está mi empleador cubierto por las leyes de acoso sexual?**

Desde el día 1 de septiembre de 2021, en el estado de Texas, todos los empleadores están cubiertos bajo leyes de acoso sexual sin importar el tamaño del negocio. Negocios pequeños (menos de 15 empleados) están cubiertos bajo leyes estatales de Texas, pero no leyes federales. Hable con un abogado acerca de su situación.

EL ESPECTRO DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede tomar varias formas. Aquí hay algunos ejemplos:



Mitos y Datos Sobre el Acoso Sexual:

<p>MITO #1 “No hubo contacto físico, así que no fue acoso sexual.”</p>	<p>DATO # 1 El acoso sexual no requiere contacto. Las <u>palabras</u> en sí, pueden ser acoso.</p>
<p>MITO #2 “No es acoso sexual si un hombre acosa a otro hombre, o si una mujer acosa a otra mujer.”</p>	<p>DATO # 2 Los hombres pueden acosar a los hombres, las mujeres pueden acosar a otras mujeres y las mujeres pueden acosar a los hombres.</p>
<p>MITO #3 “Usted debe ser acosado(a) por su supervisor para que sea ilegal.”</p>	<p>DATO # 3 El acoso sexual por parte de un <u>compañero/a de trabajo</u> también puede ser ilegal.</p>
<p>MITO #4 “Usted tiene que ser acosado(a) por otro empleado(a) para que sea ilegal.”</p>	<p>DATO # 4 El acoso de <u>clientes</u> o terceros también puede ser ilegal.</p>
<p>MITO #5 “Los comentarios que no se basan en el deseo sexual no son acoso sexual.”</p>	<p>DATO # 5 Los comentarios basados en estereotipos de género (identidad o expresión de género, orientación sexual, o suposiciones sobre lo que los hombres o mujeres pueden o deberían de hacer) también pueden ser acoso.</p>
<p>MITO #6 “Comentarios o acciones que no son dirigidos a usted no se puede considerar acoso sexual.”</p>	<p>DATO # 6 Si comentarios, u otras acciones sexuales en el trabajo le hacen sentir incómodo, aunque no sean dirigidos a usted, eso se puede considerar acoso sexual.</p>

2. RESPONDER al Acoso Sexual

Importante:

- Nunca es culpa de la sobreviviente que haya recibido o siga recibiendo acoso.
- En primer lugar, es culpa del acosador no de quien es acosado, y el empleador debe de detenerlo.
- Pero sabemos que no siempre harán algo por detenerlo.
- Por eso, hay pasos que uno puede tomar para estar en la mejor posición.

Si está siendo acosada/o:

1. Si se siente cómoda y segura, dígame a la persona que PARE. Traiga a un testigo.
2. Busque ayuda.
 - o Obtenga apoyo.

- ✓ Hable con alguien **de confianza** (miembro de la familia, amigo). Contarles a otros sobre el acoso le puede dar el tan necesitado apoyo, pero también puede servirle como evidencia más adelante.
- ✓ Si su lugar de trabajo tiene un **sindicato**, puede contactar al representante del sindicato para obtener ayuda.
- ✓ Hable con sus **compañeros de trabajo**. Puede encontrar en ellos testigos, aliados, dispuestos a ayudarlo o incluso otras personas que han sido acosadas antes por la misma persona.
- ✓ Usted puede también obtener apoyo de una **organización comunitaria** o hablar con un **abogado**.

○ Póngase a salvo.

- ✓ Llame al **9-1-1** si se encuentra en peligro inminente.
- ✓ Llame a la línea telefónica **local o nacional de violencia doméstica o sexual** para más información sobre planificación y recursos a nivel local.

3. ¡Escríbalos! Documente el acoso.

- ✓ **Envíe un mensaje de texto/escríbale** a un amigo(a) cuando esto suceda.
- ✓ Tome **notas**; lleve un diario. Tome nota de “quien, que, cuando, donde” y “quien lo presencio”. Lleve su diario a casa y guárdelo en un lugar seguro.
- ✓ Guarde **copias** o tome fotos de cualquier material ofensivo, correos de voz, publicaciones en redes sociales, mensajes de texto, etc.

4. Si el acoso no se detiene, **repórtelo** a su empleador.

- ✓ Revise la política anti-acoso de su empleador y el procedimiento para presentar un reclamo.
- ✓ **Siga** este procedimiento para reportar el acoso lo antes posible.
- ✓ Si no existe una política contra el acoso, infórmele a **su supervisor**. Si su supervisor es la persona realizando el acoso, repórteselo a alguien de más **alto rango**.
- ✓ Mantenga la **documentación** de cualquier informe realizado, incluyendo la fecha, hora, y a quién le informó.

Si su compañera/o de trabajo está siendo acosada/o:

- Respete la privacidad y las decisiones de su compañera/o de trabajo.
- Esté dispuesta/o a escuchar.
- Ayude a encontrar apoyo (organizaciones, líneas directas, y otra clase de ayuda). Ayude a contactar a esos contactos.
- Sea testigo del acoso.
- Ayude a documentar el acoso.
- Ayude a reportar el acoso (pero solo con la autorización de la persona que está siendo acosada).

Si se denuncia el acoso, el empleador debe:

- Recibir la queja y mantenerla CONFIDENCIAL.
- Realizar una INVESTIGACIÓN a profundidad.
- Hacer una determinación final y tomar acción según sea necesario.

¡El empleador no debe tomar represalias contra los trabajadores que se quejan del acoso a sí mismos o a otros!

¡No Hay Excusas!

Algunas de las excusas más comunes para acoso sexual, y sus respuestas:

EXCUSA	RESPUESTA
“No dijiste que no al principio, así que no es acoso sexual.”	Inclusive si no dijo que no al principio, aún puede ser acoso sexual.
“Su historia cambió, así que no está diciendo la verdad.”	El trauma y el tiempo pueden afectar la memoria; esto no significa que alguien no está diciendo la verdad.
“Si denuncia al acosador, arruinará su vida.”	Alguien que acosa sexualmente a otros ha arruinado su propia vida. Informar sobre el acoso ayudará a detenerlo en el futuro.
“Así es como son los hombres. Debería esperar esto si trabaja en este trabajo.”	La ley dice que el acoso sexual es ilegal en <u>todos</u> los lugares de trabajo. Las ideas anticuadas sobre “como son los hombres” no cambia eso.

3. REPORTAR el Acoso Sexual: Tomar Acción Legal

- Si su empleador no actúa rápidamente para corregir el acoso / solucionar la situación, puede presentar una queja (llamada “cargo de discriminación”) ante una agencia gubernamental.
- Si trabajó para un **negocio pequeño** (menos de 15 empleados), usted **deberá presentar su queja con** la [Comisión de la Fuerza Laboral de Texas](#) (Texas Workforce Commission o TWCCRD) (888-452-4778).
- Si trabajó para un empleador con **un mínimo de 15 empleados**, usted puede escoger presentar su queja con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (la EEOC) (800-669-4000; www.eeoc.gov) o TWCCRD.
- **Antes de ir a la corte**, usted deberá presentar su queja a tiempo con la agencia adecuada. En Texas a partir de 1 de septiembre de 2021, quejas de acoso sexual pueden ser presentadas en un lapso de 300 días de la fecha el acoso (a pesar de que otras quejas de

discriminación y/o represalias deben presentarse en un lapso de 180 días). Es recomendable hacerlo lo más pronto posible.

- Usted **no necesita tener un abogado** para presentar una queja con La EEOC o TWCCRD
- Usted deberá presentar una queja por escrito con la EEOC o TWCCRD, y **firmarla** para la fecha límite.

ASÍ ES COMO FUNCIONA EL PROCESO

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) & Comisión de la Fuerza Laboral (TWC)

1) CARGO / QUEJA PRESENTADA

Para comenzar el proceso, comuníquese con una de estas agencias para presentar una queja. Asegúrese de **firmar y presentar su cargo** antes de la fecha límite:

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC):
(800) 669-4000; <https://www.eeoc.gov/>

**Comisión de la Fuerza Laboral de Texas
División de Derechos Civiles (TWC):**
(888) 452-4778; <https://www.twc.texas.gov/partners/civil-rights-discrimination>

2) MEDIACIÓN OPCIONAL

Si ambas partes quieren tratar de resolver el caso, la agencia organizará una reunión llamada **mediación** para tratar de resolver el caso (esto generalmente significa que hay un pago para el trabajador y el trabajador acepta no continuar con las reclamaciones).

4) DERECHO A DEMANDAR

- Después de la investigación, la agencia le enviará una **carta de "derecho a demandar"**.
- Si desea ir a la corte, debe presentar su demanda dentro de un **período de tiempo muy corto** (60-90 días) después de recibir su carta de derecho de demandar. Hable con un abogado.
- Tiene derecho a presentar una demanda en la corte, **incluso si** la EEOC o la TWC no determina que se violó la ley.

3) INVESTIGACIÓN

La agencia le asignará un investigador a su caso. El investigador debe comunicarse con usted y el empleador para obtener más información, testigos y documentos. Las investigaciones de la EEOC y la TWC pueden tomar algo de tiempo.

4. REPRESALIAS – Sus Derechos

- Las represalias ocurren cuando un empleador trata a alguien **mal** porque se quejó por acoso sexual.
- Las represalias son ilegales. Tengo derecho a quejarme sobre el acoso sin ser agredida o amenazada.

Estoy protegida/o de represalias cuando:

- Le mando una queja a mi empleador sobre el acoso sexual (¡NO tiene que ser por escrito!).
- Me quejo porque alguien me está acosando sexualmente a mí o a mi compañera/o.
- Presento una queja de la EEOC o de la TWCCRD, o una demanda debido al acoso sexual.
- Actúo como un testigo en la queja o demanda de otra persona.

Mi empleador no puede evitar que haga estas cosas, que están protegidas, mediante:

- Un despido, recortar mis horas, o disciplinarme;
- Hacer cosas como denunciarme a inmigración o a la policía, demandarme, o causarme daño de otras maneras;
- o hacer amenazas con hacer estas cosas...

No es necesario que seas acosado para tener derecho a no sufrir represalias. Si su compañero de trabajo está siendo acosado sexualmente y usted se queja, su empleador no puede tomar represalias en su contra.

Usted esta protegida/o de represalias incluso si yo ya no estoy trabajando para mi empleador.

¿Qué puedo hacer si mi empleador toma represalias en mi contra?

- Es ilegal. Presente una queja ante la EEOC o TWCCRD.
- Hable con un abogado. Hablar con un abogado es confidencial, y el abogado no tomará ninguna medida a menos que yo decida tomar acción.
- Es posible que tenga derecho a recibir su trabajo de vuelta u obtener pagos por el daño que sufrió.

Consejos para ayudarse y protegerse de las represalias:

- Quéjese en grupos sobre cosas que afectan a más de un empleado.
- Tenga un testigo.
- Quéjese por escrito (aunque no es obligatorio).

Si un empleador trata de llamar a inmigración porque usted reclamo por sus derechos, hable con un abogado de inmigración. Pueden aplicar derechos especiales.

5. RECURSOS

Legales:

- **Texas RioGrande Legal Aid** (Ayuda legal gratuita y confidencial): 800-991-5153; www.trla.org
- **TIME'S UP Legal Defense Fund™**: <https://nwlc.org/legal-assistance/>
- **La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC):**
- 800-669-4000
- **Comisión de Fuerza Laboral de Texas División de Derechos Civiles (TWC):** 888-452-4778

No legales:

- **Línea Nacional Contra la Violencia Doméstica:** 800-799-SAFE
- **Línea de Ayuda Nacional contra el Asalto Sexual:** 800-656-HOPE (4673)

