

## Acoso en el Trabajo: Es Contra la Ley

### ¿Que es el Acoso?

Acoso es la conducta que tiene el efecto de humillar, intimidar, o someter a alguien a través de un ataque personal. Es una conducta que hace sentir a alguien incomodo o avergonzado, y causa daño emocional. Esto ocurre frecuentemente cuando una persona quiere usar poder o control sobre otra persona.

Mientras que el acoso por género o sexo obtiene mayor atención, acoso por otras características protegidas como la raza, el origen nacional, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la edad o la discapacidad física o mental está también prohibido por la ley estatal y federal. Acoso por estado marital o apariencia también puede ser ilegal, dependiendo en la jurisdicción; es siempre una conducta irrespetuosa e inapropiada en el trabajo.

### Las Leyes que Prohíben el Acoso

El Titulo VII de la Ley Federal de Derechos Civiles del 1964 prohíbe discriminación en el trabajo por la raza, el color, el género, la religión, y el origen nacional. Otras leyes federales prohíben la discriminación por la edad o la discapacidad. Acoso es una forma de discriminación prohibida bajo estas leyes.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) ha emitido las pautas sobre acoso sexual en el empleo que proveen la definición legal de una conducta acosadora y que expone los parámetros seguidos por las agencias y las cortes que trabajan con cargos de acoso sexual. Esta definición estructurada puede también ser aplicada al acoso por otras razones.

La Ley de Derechos Civiles de Iowa de 1965, Código de Iowa Capitulo 216, también prohíbe la discriminación en el empleo por la raza, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, las creencias, el origen nacional, la edad, el color o la discapacidad. El acoso es considerado como una forma de discriminación prohibida. El estado va más allá que el Título VII, también prohibiendo la discriminación en las áreas de la vivienda, los servicios públicos, el crédito y la educación. Adicionalmente, muchas ciudades tienen decretos de derechos civiles/humanos que prohíben la discriminación en el trabajo.

### Acoso Sexual:

#### ¿Qué es? y ¿Qué no es?

Las pautas de EEOC definen el acoso sexual como una insinuación sexual indeseada, una solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal y física de naturaleza sexual, cuando:

- La sumisión a esta conducta crea una condición implícita o explícita en el trabajo del individuo.

- La sumisión o el rechazo a esta conducta afecta las oportunidades del empleo; o

- Dicha conducta interfiere en el trabajo de un empleado o crea un ambiente de intimidación, hostil y ofensivo.

La frase clave en la definición del acoso sexual de EEOC es “no deseada” y “de forma sexual”. La conducta no debe ser solicitada y deseada por la victima. La frase “de forma sexual” significa que sexo o género debe de ser la base esencial de la conducta. Hombres y mujeres pueden tener disputas o desacuerdos en el trabajo, pero esto no puede ser visto como acoso a menos que exista un elemento de interacción.

Esta definición no prohíbe la interacción social cotidiana, que algunas veces es de base sexual, entre gente que trabaja junta. Las personas pueden llegar a conocerse, bromear, o tener citas siempre y cuando esto sea bienvenido por las partes involucradas. La conducta bienvenida o contacto consensual de base sexual no es acoso.

Hay dos tipos de acoso: ese que resulta en acción tangible en el empleo y que crea un ambiente hostil ilegal y otro que no resulta en acción de empleo tangible.

Un empleador es siempre responsable por el acoso de un supervisor si esto resulta en acción tangible en el empleo. Si no envuelve una acción de empleo tangible, sin embargo, el empleado puede evitar la responsabilidad o limitar los daños estableciendo que practicó un cuidado de prevención razonable para corregir rápido cualquier conducta y que el empleado sin razón falló de utilizar las oportunidades preventivas y correctivas proveídas por el empleador.

Acoso envuelve una acción tangible en el empleo si resulta en un cambio significativo en el estatus del empleo basado en las respuestas del empleado a las demandas sexuales no deseadas.

Ejemplos de acciones tangibles en el empleo incluyen el contratar o el despedir, la promoción y el fallar de promover, la democión, las decisiones de compensación y las tareas en el trabajo.

El empleador es responsable por el acoso de supervisores porque los supervisores son ayudados en su mal comportamiento por una autoridad que los empleadores les ha delegado a ellos, como la autoridad que tomar o recomendar decisiones tangibles en el empleo o dirigir las actividades diarias de los empleados.

Con respecto a la conducta entre compañeros de trabajo, un empleador es responsable por actos de acoso sexual en el lugar de trabajo cuando el empleador conocía o debiera haber conocido de la conducta, a menos que se demuestre que tomó una acción inmediatamente apropiada y correctiva.

## Ejemplos de Acoso

¿Específicamente, cuál tipo de acción, si no es solicitada por el recipiente de la conducta, podría ser considerada como acoso? Acciones inapropiadas pueden ser categorizadas según estos cuatro tipos de conducta:

1. **Física:** el tocar en una manera sexual, el pellizcar, una palmadita, el rozar a alguien, los gestos, el asalto.

2. **Verbal:** las bromas de base racial, étnico, o sexual; los comentarios o las preguntas sobre el cuerpo de alguien, la ropa, o la vida personal; el usar términos humillantes, o inapropiados; el usar lenguaje grosero, ofensivo, o de base sexual; los insultos o comentarios raciales o étnicos; los comentarios humillantes sobre la edad, la discapacidad, u la orientación sexual.

3. **Visual:** las viñetas, los dibujos, o caricaturas de base racial, étnico, o sexual; los pósteres o calendarios que muestran cosas sexuales en el trabajo. Los mensajes electrónicos o correos electrónicos que son usados frecuentemente como mensajes personales inapropiados, o distribuir bromas y caricaturas que son ofensivas, incluso después de que estos mensajes son borrados de la computadora, pueden ser obtenidos para usarlos como prueba de acoso.

4. **Novatada:** la burla, las bromas pesadas de base sexual, racial, o étnico; la exclusión, el empezar o decir rumores sobre la vida o las actividades sexuales de cualquier persona.

Al determinar si su propia conducta puede ser no bienvenida a otras personas, considere estas preguntas: “¿Cambiaría mi conducta si alguien de mi familia estuviera presente?” “¿Quisiera yo que mi esposo/a o niño/a fueran tratados de esta manera?”

## ¿Qué hacer si le pasa a usted?

Si el acoso le pasa a usted, hay acciones que se puede tomar para pararlo y empezar acción contra el hostigador. No se sienta impotente.

- Conozca sus derechos, incluyendo la política de su compañía que prohíbe el acoso y el proceso interno de quejas. Conozca a quien debe dirigir una queja dentro de su compañía. Conozca que otras acciones están disponibles para usted bajo la ley.

- Dígale al hostigador que su conducta no es bienvenida ni chistosa. Esto puede ser hecho en persona, o por escrito si es necesario. Sea firme y sea energético cuando usted haga esto. A veces personas envían mensajes confusos intentando ser simpáticos cuando dicen “no.” Sea específico en que quiere que el hostigador haga, por ejemplo “Por favor no me toque otra vez,” o “Por favor no me haga esos comentarios personales.”

- Si la conducta ofensiva sigue, informe a su supervisor, gerente, o administrador de personal. El empleador no es responsable a menos que ellos

supieran o deberían haber sabido que el acoso estaba pasando. Si el hostigador es el dueño de la empresa, usted debe ir directamente a una agencia exterior que aplique la ley.

Decisiones recientes de la Corte Suprema de los Estados Unidos han enfatizado la necesidad de que los demandantes denuncien el acoso a la gerencia, que aprovechen las provisiones de las políticas del empleador que prohíbe el acoso, y a parte de eso, que traten de parar el acoso.

- Mantenga un registro escrito o diario de la conducta ofensiva, documentando con mucha precisión, que ocurrió; cuándo y dónde ocurrió; los nombres de los testigos, si existen; su respuesta; y cualquier otra información que pueda ser útil luego. Esta información será muy útil durante una investigación, sea una investigación interna o una investigación hecha por una agencia externa.

- Mantenga copias de todos los documentos sobre su empleo como asistencia y evaluaciones. A veces un hostigador/supervisor intentará cambiar los documentos para desprestigiarle.

- Trate de averiguar si otros empleados han sido acosados, y si ellos podrían ofrecer testimonio que confirme la conducta. Hay fuerza y apoyo en saber que no está solo en lo que le ha pasado.

- Si usted ha sido abusado físicamente o sexualmente, puede tomar acción y presentar cargos criminales contra la persona quien lo abusó.

- No se sienta culpable por la conducta de otra persona. Usted no causó el acoso.

- Sea consciente que la represalia del empleador porque una persona haya presentado una queja o participado en una investigación también es prohibido bajo la ley.

- Si sus intentos iniciales de resolver la situación no tienen éxito o si el acoso sigue y es serio, no tenga miedo de pedir ayuda. Considere el presentar una queja formal con una agencia municipal, estatal (La Comisión de Derechos Civiles de Iowa, o federal (EEOC). Tenga en cuenta que la queja debe de ser presentada con la Comisión de Derechos Civiles de Iowa dentro de **300 días** del incidente de discriminación más reciente.

- El acoso, y especialmente el abuso sexual, puede causar tensión emocional constante. Busque cuidado médico o asesoramiento psicológico si es necesario.

Una pregunta inevitable que se plantea es, “¿Por qué los empleados aguantan el acoso, y aplazan denunciar, o no denuncian el acoso al empleador?” La razón porque las personas no denuncian el acoso es el temor: temor a perder el trabajo, o a la represalia en el trabajo; temor a que la queja no será tomada en serio, o que nadie va a la va a creer. Ser considerado como alguien que no sabe trabajar cooperativamente, o el ser acusado de no tener un sentido del humor o no llevarse bien con el grupo son otros temores frecuentes.

Otra crítica que puede ocurrir a las mujeres es la acusación que, por alguna razón, ellas “se buscaron” lo que pasó por la manera de vestirse o su propia conducta. Nadie “busca” el acoso. La víctima no causa el problema; la conducta del hostigador causa el problema.

## ¿Qué necesitan saber los empleadores sobre el acoso?

### Los costos del acoso

El acoso es caro. Un ambiente de acoso en el trabajo causara estado bajo de ánimo en los empleados y un gran movimiento de salida de empleados. El estado bajo de ánimo usualmente produce una baja en producción o en calidad. Muchas veces una victima de acoso simplemente cesará o dejará de trabajar en vez de tener una confrontación sobre el acoso. Esto cuesta dinero a los empleadores para contratar y entrenar nuevos trabajadores.

Hay costos envueltos si una queja es presentada internamente con el empleador, ejemplo: se necesita el tiempo de empleados para investigar y resolver la queja. Si una queja es presentada con una agencia del orden publico, habrá costos adicionales de empleados y abogados para responder a la queja.

Si hay una decisión adversa de la agencia del orden público o de una corte, el empleador puede tener que pagar los daños emocionales y otros costos. Si el conocimiento de un cargo por acoso se publica, un negocio puede sufrir una perdida de clientes y la buena voluntad del público.

### Responsabilidad del empleador

Cuando una determinación ha sido hecha que el acoso ha ocurrido en el lugar de trabajo, las siguientes responsabilidades aplican.

Acoso por un supervisor o administrador que envuelve un ambiente hostil: el empleador es responsable a menos que pruebe que realizó un cuidado razonable para prevenir y remediar cualquier conducta acosadora, y que el demandante falló de tomar ventaja de las medidas preventivas o correctivas que podían evitar el daño.

Acoso por un supervisor o administrador: el acosador puede ser responsable individualmente, así como el empleador.

Acoso por un compañero de trabajo, no empleado o una persona de afuera: el empleador es responsable si sabia o debería haber sabido sobre el acoso y no tomó acción inmediata de remedio.

Los compañeros de trabajo también pueden ser responsables individualmente por los daños causados por el acoso.

Los dueños, administradores y supervisores necesitan estar conciente de las provisiones de las leyes que prohíben el acoso para poder solucionar los problemas cuando ocurren.

### ¿Qué necesitan hacer los empleadores para prevenir el acoso?

Recientemente las decisiones de la Corte Suprema de los Estados Unidos han hecho imperativo que los empleadores tengan una política prohibiendo acoso, que ellos comuniquen esta política a todos los empleados, que ellos tengan un procedimiento de quejas efectivo, y que

ellos tomen una acción rápida y efectiva una vez que el acoso sea reportado.

Las normas de EEOC también hablan de la necesidad para los empleadores de tomar pasos activos para prevenir el acoso antes que ocurra. La EEOC sugiere promover afirmativamente el tema, haciendo saber que no es aceptable en el trabajo, y desarrollando métodos para el entrenamiento del personal y el manejo de las quejas.

Las acciones específicas que los empleadores pueden tomar incluyen las siguientes:

- No negar que el acoso pueda haber ocurrido en su lugar de trabajo. Estar alerta de lo que está pasando entre los empleados, y estar listo de recordarles a las personas de una conducta apropiada. Nunca ignorar una conducta inapropiada. Tomar acción inmediata aun si esto parece ser un incidente menor. Ignorando la conducta hace parecer que usted condona la conducta.
- Estar seguro que sus propias acciones dan un ejemplo de conducta apropiada y profesional. Aun si usted, como dueño o administrador, no acosa, ignorando el acoso cuando ocurre aparenta que lo aprueba.
- Tener una política escrita prohibiendo acoso en el lugar de trabajo, informar a los empleados a quien contactar con una queja de acoso sexual, y aclarar las acciones disciplinarias para aquellos que violan la política. Comunicar esta política a todos los empleados individualmente y en el lugar de trabajo. Ejecutar la política; no deje que sea solo otra responsabilidad de la cual no quiera ocuparse.
- Estar conciente de la responsabilidad incurrida por el empleador por las acciones de administradores y supervisores, compañeros de trabajo, y los que no son empleados.
- Incluir concientización de acoso como parte de la orientación y entrenamiento de nuevos empleados, particularmente supervisores y administradores.

### ¿Qué necesitan los empleadores hacer cuando una queja de acoso es presentada?

Una vez que un incidente de acoso se le ha hecho saber al empleador, el empleador debe tomar acción investigativa inmediata. Esto es clave para la defensa del empleador, y puede minimizar o cancelar su responsabilidad si el asunto llega a litigación. El empleador debe tener un plan o procedimiento específico establecido para manejar las quejas. Los puntos a considerar incluyen:

- Tome cualquier queja seriamente, e informe al demandante que usted tomará una acción inmediata para investigar el asunto. No deje de pasar las alegaciones con la excusa de que las protestas que no pudieron posiblemente ser ciertas.
- Designe y entrene a las personas que van a recibir las quejas. Si es posible, mas de uno debería ser entrenado, incluyendo por los menos una mujer. Desde que muchas victimas de acoso sexual son mujeres, ellas se pueden sentir reluctantes a discutir la situación con un administrador. En situaciones donde puede haber un conflicto de interés o una apariencia que una decisión sin perjuicio no es posible, el empleador puede contratar un investigador independiente.

## Realizando la Investigación Interna

- Entreviste al demandante en detalle sobre las alegaciones: quién hizo el acoso; exactamente qué fue dicho o hecho; como reaccionó o respondió el demandante; donde el acoso ocurrió; nombre de cualquier testigo; y si el incidente fue un evento aislado o parte de un patrón de comportamiento.

- Asegure al demandante que el asunto será mantenido tan confidencial como sea posible.

Confidencialidad completa podría no ser posible si preguntas detalladas o específicas tienen que ser preguntadas a los testigos. Se debe pedir a las personas entrevistadas durante la investigación que no hablen del asunto con otros empleados.

- En algunas situaciones muy graves, las partes deberían de ser separadas inmediatamente haciendo una transferencia de trabajo o dando al demandante una ausencia pagada. Sea cuidadoso de que un cambio en la situación de trabajo del demandante no sea desfavorable y no parezca ser represalia.

- Informe al presunto hostigador de los cargos y dé a esa persona la oportunidad de responder a cada alegato en detalle.

- Entreviste testigos nombrados, personas en el grupo de trabajo y personas supervisadas por el presunto hostigador para cualquier prueba confirmatoria.

- Determine si la queja es cierta. Considere la credibilidad de cada parte, los motivos posibles de sus alegatos o respuestas, y las observaciones de otros empleados.

- Si las pruebas sustentan los cargos, tome acción rápida contra el hostigador según las políticas disciplinarias de la compañía. La acción correctiva puede ser terapia o entrenamiento, una advertencia verbal, una advertencia escrita, suspensión, o despido. Tome en cuenta la gravedad de la conducta, si fue la primera ofensa, y la historia disciplinaria del hostigador.

Mantenga informado al demandante sobre la conclusión de la investigación y que acción fue tomada.

- Sepa que represalia contra una persona por presentar una queja o por participar en una investigación es prohibido bajo la ley.

- Sea consciente de la necesidad de restitución en el trabajo. Las partes han sufrido emocionalmente por la situación. Acción puede ser necesaria para terminar rumores o cuentos que se han dicho. Disciplina o despido de un supervisor popular puede molestar a los empleados, especialmente cuando las circunstancias no son conocidas completamente, y no pueden ser explicadas completamente por la confidencialidad. Aún que los alegatos de acoso se encuentren sin apoyo, intervención puede ser necesaria para reparar las relaciones dañadas entre empleados en el trabajo.

- Si una queja es presentada con una agencia de orden público, responda rápidamente y completamente a sus solicitudes de información. Es posible que usted necesite consultar con un abogado.

A veces aumentan las preguntas sobre personas que hacen acusaciones falsas o quejas frívolas. La persona

que presenta una queja de acoso asume mucho riesgo, personalmente y profesionalmente, por hablar de esto. Sería raro que una persona se arriesgue por hacer acusaciones falsas. Esto no significa que cada cargo de acoso será confirmado, pero significa que en la percepción de la víctima había un problema que él o ella pensó que era acoso. Todas las personas tienen el derecho de trabajar en un lugar libre del acoso, y todas tienen derecho a denunciar conducta que les parece discriminatoria.

**En resumen, el acoso es un problema que puede causar efectos económicos e intangibles muy serios tanto para la víctima como para el empleador/hostigador acusado. Solamente un esfuerzo coordinado de los empleados y empleadores para conocer sobre el acoso y para terminar conductas inapropiadas en el trabajo puede resolver el problema.**

Si usted cree que ha sido tratado injustamente en las áreas del empleo, la vivienda, la educación, el crédito, o los servicios públicos, contacte a:

### LA COMISIÓN DE DERECHOS CIVILES

Grimes State Office Building  
400 E. 14<sup>th</sup> Street  
Des Moines, IA 50319  
(515) 281-4121, (800) 457-4416  
Facsimile: 515-242-5840  
<https://icrc.iowa.gov/>

La Comisión también provee materiales educativos sobre los derechos civiles y la discriminación, y tiene una biblioteca de videos. Para una lista de publicaciones y videos, visite nuestra página del Web, o llame a la oficina.

Hay empleados disponibles para hacer presentaciones sobre varios temas, incluyendo prevención del acoso o la práctica de una investigación interna. Contacte la oficina para hacer los arreglos necesarios para un programa u orador.

Para más información sobre el acoso, puede contactar a cualquier de estas agencias:

#### División del Estatus de las Mujeres

(515) 281-4461, (800) 558 4427

Correo Electrónico: [women@iowa.gov](mailto:women@iowa.gov)

Página del Web: <https://humanrights.iowa.gov/cas/icsw>

#### División del Estatus de los Afro - Americanos

(515) 281-3855

#### División de los Asuntos Latinos

(515) 281-4080

#### División para las Personas con Discapacidades

(515) 242-6182

#### La dirección de correo para estas agencias es:

Iowa Department of Human Rights  
Lucas State Office Building  
Des Moines, Iowa 50319  
Facsimile: (515) 242-6119