

El Impacto del Acoso Sexual en el Area de Trabajo

Los costos frecuentes de acoso sexual a un empleado usualmente incluyen:

- Consecuencias emocionales y físicas
- Poca concentración en el trabajo
- Tensión en relaciones personales
- Miedo o ansiedad
- Depresión
- Problemas de peso y de dormir
- Abuso de drogas o de alcohol



¿Cual es el costo del acoso sexual para un empleador?

- Incremento en ausencias
- Manchas en la reputación de la compañía
- Incremento en pagos por beneficios médicos y faltas por enfermedad
- Vulnerabilidad a confrontamientos hostiles
- Costos legales y de consultor
- Baja productividad de empleados
- Moral bajo entre trabajadores
- Menos trabajo en equipo
- Movimiento de trabajo de personal

Expediendo Una Demanda

Un individuo tiene dos opciones básicas para entablar una queja de acoso sexual; un procedimiento interno o un procedimiento externo. Ambas opciones tienen sus méritos y sus potenciales desventajas.

Procedimiento Interno

Ventajas

- Resolución informal, puede ser manejada antes de que la situación se empeore.
- Múltiples niveles: si no está satisfecha acude al siguiente nivel de supervisión.
- La mayoría de empleadores aprecia a empleados que tratan de resolver las cosas internamente primero.
- Esta opción no requiere de costos legales.
- El remedio tal vez sea mejor que el que la corte declare.

Desventajas

- El proceso tal vez favorezca a la compañía sobre el empleado.
- Organización está investigando a sí misma, tal vez sea bueno, tal vez no.
- El remedio tal vez sea mejor afuera de la organización.

Procedimiento Externo

Ventajas

- La queja tal vez sea escuchada por un grupo más objetivo.
- Usted no está trabajando en base diaria con los investigadores.
- Usted tiene un abogado que está viendo por su mejor interés.
- Usted tal vez obtenga un mejor resultado.

Desventajas

- Usted parecerá una persona problemática lo cual puede afectarle en el trabajo.
- Es sumamente costoso. Usted puede reducir sus posesiones en el costo legal (abogados).
- Tal vez habrá publicidad alrededor del caso.
- Tal vez será más difícil encontrar empleo en el futuro.
- Tal vez tome varios años para que el caso sea concluido.

Expediendo Plazo Finales

Bajo el Título VII usted tiene 180 días después de el último incidente para entablar una petición. Si usted a entablado una petición localmente o con el estado, usted tal vez tenga hasta 300 días después del último incidente. El sector federal generalmente permite solamente 45 días para entablar una petición.



¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento sexual deliverado o repetido que no es bienvenido a su recipiente, así como otros comportamientos sexuales que son hostiles, ofensivos o degradantes.

Dos tipos de acoso sexual

QUID PRO QUO: Es una condición de empleo abierta o implícita ofrecida a cambio de favores sexuales (e.x. Ten sexo conmigo o serás despedida., Acuestate conmigo y tendrás la promoción., etc.)

AMBIENTE HOSTIL: Esta es una conducta sexual que no es bienvenida y suficientemente severa y pervasiva para crear un ambiente hostil de trabajo. Esto puede incluir: bromas sexuales, retratos indecentes, miradas de reojo, tocar inapropiadamente, violación, etc. (Para los ejemplos menos severos, la repetición de acciones son importantes; una sola remarca cruda, ó una sola solicitud para una cita no calificarían.) Este tipo de acoso sexual hace un total de 95% de todos los casos.



¿Que tan prevalente es el acoso sexual?

Estudios demuestran que entre el 50-85% de mujeres experimentan acoso sexual durante sus vidas académicas o trabajos. Cerca de un 5% de estas mujeres harán una queja formal, y un 2% buscarán acción fuera de la organización.

Aunque las mujeres son objeto más frecuente de acososexual, no es raro que los hombres también sean foco del acoso sexual.

¿Qué hacer si usted es acosado?

1. Hable con el acosador. Digale que ese comportamiento debe parar.
2. Mantenga una lista con datos específicos, horas, locales, posibles testigos, etc...
3. Hable con un supervisor, formal o informalmente.
4. Consulte al oficial de personal o departamento de recursos humanos.

¿Qué pueden hacer los empleadores para parar el acoso sexual?

Los empleadores deben tener una póliza de acoso sexual escrita que incluya: una definición y lenguaje que claramente diga que no será tolerado, descripción de medidas disciplinarias para las violaciones, como hacer una queja, y las consecuencias de la venganza.

El empleador debe demostrar su fuerte desaprobación de acoso sexual y enseñar que no será tolerado en el lugar de empleo. Si surgieran quejas de acoso sexual, el empleador necesita actuar con prontitud, vigorosamente, y con visibilidad para remediar el problema.

Obligaciones Del Empleador

1. Informar completamente al demandante de sus derechos.
2. Investigar completa y efectivamente.
3. Pronto y efectivo remedio a la situación (la ley requiere más de una petición para detener la conducta).



6200 La Calma
Suite 110
Austin, Texas 78752

www.taasa.org

Enfrentando el Acoso Sexual



La voz de los sobrevivientes de asalto sexual en Tejas.

La Red Nacional de Violación
Gratis. Confidencia. 24/7.

1-800-656-HOPE