
Información general

El acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal. Es una forma de discriminación prohibida por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y su enmienda, así como por la Ley de Derechos Humanos de Dakota del Norte, tal como se establece en el capítulo 14-02.4 del Código del Siglo de Dakota del Norte.

La sección 703 (a) (1) del Título VII establece: “Será una práctica laboral ilegal que un empleador no contrate o despid a una persona o que discrimine de otro modo a una persona con respecto a la compensación, los términos, las condiciones o los privilegios de empleo, debido a la raza, el color, la religión, el sexo o el origen nacional de dicha persona”.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo afirma que “las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando la sumisión o el rechazo de esta conducta afectan explícita o implícitamente al empleo de una persona, interfieren irrazonablemente en el desempeño laboral de una persona o crean un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo”.

Tipos de acoso sexual

Hay dos tipos de acoso sexual:

Quid pro quo: Cuando la sumisión o el rechazo de una conducta sexual no deseada se utilice como base para las decisiones laborales. Quid pro quo significa “algo por algo”.

- ♦ Un ejemplo de quid pro quo es cuando un supervisor o una persona con autoridad sobre la víctima hace una demanda de “te acuestas o te vas”: “cumple mis solicitudes sexuales o te despedirán, degradarán, ignorarán para un ascenso o, de alguna otra manera, te harán sentir miserable en el trabajo”. El acoso quid pro quo solo puede ser cometido por alguien de la organización que tenga el poder de controlar el destino laboral de la víctima.

El acoso sexual sigue siendo motivo de preocupación en el lugar de trabajo. En 2011, se presentaron casi 11.500 cargos ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y agencias de trabajo compartido, como el Departamento de Trabajo y Derechos Humanos de Dakota del Norte. La educación y la acción inmediata pueden ayudarle a evitar formar parte de las estadísticas.

Entorno hostil: Cuando una conducta sexual no deseada interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral del individuo o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- ♦ Un ejemplo de esto es cuando un supervisor, un compañero de trabajo u otra persona con la que la víctima entra en contacto en el trabajo crea un entorno de trabajo abusivo o interfiere con el desempeño laboral del empleado con palabras o hechos *debido al género de la víctima*.

Acoso por motivos de sexo

El Título VII también protege contra el acoso por motivos de sexo, que es el acoso según el género. Este tipo de acoso no implica necesariamente acciones de lenguaje sexual.

Por ejemplo, un tribunal sostuvo que la agresión física violenta de un hombre contra una mujer constituía una violación del Título VII porque la agresión se basaba en el género de la mujer; no importaba que la agresión en sí misma no fuera sexual.

Del mismo modo, es una violación del Título VII cuando un empleado masculino causa problemas a una compañera de trabajo en el trabajo porque cree que solo los hombres deberían trabajar allí.

Acoso entre personas del mismo sexo

El acoso sexual también puede ocurrir entre personas del mismo sexo.

Además, el acoso sexual entre personas del mismo sexo no se limita a situaciones en las que una o más de las partes involucradas son homosexuales.

La cuestión es la conducta inapropiada “por motivos sexuales”, no la sexualidad de la víctima o del acosador.

Prevención del acoso sexual

Empleados:

- Compórtese profesionalmente.
- Familiarícese con los procedimientos de su empresa para denunciar el acoso.
- Decida con anticipación qué medidas tomaría en caso de acoso.

Empleadores:

- Asegúrese de que su entorno de trabajo sea formal y profesional.
- Haga saber a sus empleados que se toma muy en serio el tema del acoso.
- Asegúrese de que todos los empleados conozcan y tengan acceso a la política de la empresa sobre acoso sexual y represalias. Haga hincapié en que **NO SE TOLERARÁ EL ACOSO SEXUAL**.
- Capacite a los gerentes y supervisores sobre temas de acoso sexual.
- Asegúrese de que los empleados conozcan sus derechos en relación con la presentación de quejas de igualdad en el empleo.

Medidas a tomar en caso de acoso

- Sigue siendo profesional.
- Tome medidas razonables para evitar los daños causados por el acoso.
- Sea directo con el acosador. Hágle saber que no le gusta ese comportamiento y que desea que se detenga inmediatamente.
- Si el comportamiento continúa, siga el procedimiento de quejas de su empresa e informe el incidente a su supervisor. Si el acosador es su supervisor, debe acudir a alguien de mayor autoridad para comunicarle sus inquietudes.
- Presente un informe o una queja ante los funcionarios designados de la empresa.

- Al denunciar el acoso, prepárate para compartir todos los datos sobre los incidentes. Anote los detalles importantes de los incidentes. Reúna sus ideas antes de empezar; recuerde proporcionar quién, qué, cuándo, dónde, cómo y cualquier testigo.
- Piense en cómo su empresa podría resolver la situación.
- Si considera que la empresa no ha abordado adecuadamente el problema, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Derechos Humanos de Dakota del Norte en un plazo de 300 días a partir de la última fecha del daño.

Responsabilidades del empleador

- Establecer, distribuir y hacer cumplir una política que prohíba el acoso sexual.
- Aliente a los empleados a denunciar el acoso sexual a la gerencia antes de que se vuelva grave y generalizado.
- Designe a más de una persona para que atienda las quejas.
- Asegure a los empleados que las quejas se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible.
- Haga saber que NO SE TOLERARÁN REPRESALIAS POR PARTE DE COMPAÑEROS DE TRABAJO O SUPERVISORES.
- Siempre haga un seguimiento con el denunciante para asegurarse de que el comportamiento haya cesado y de que no se estén produciendo represalias.
- En general, los empleadores son responsables de las acciones de sus supervisores y gerentes, así como de lo que saben o deberían haber sabido sobre los casos de acoso sexual.

Investigar una queja

- **Actúe de manera inmediata y apropiada.** El empleador debe llevar a cabo una investigación rápida, exhaustiva e imparcial.

- **Conozca los hechos.** ¡Documente lo que le digan! Entreviste al empleado denunciante, al presunto acosador y a otras personas que puedan tener información relevante.
- **Detenga el daño.** Antes de completar la investigación, el empleador debe tomar medidas para garantizar que el acoso no continúe.
- **Conclusión.** Tome su decisión. Informe a ambas partes sobre los hallazgos de su investigación, la determinación y cualquier medida correctiva o disciplinaria.

La función del Departamento de Trabajo y Derechos Humanos

La Ley de Derechos Humanos de Dakota del Norte exige al Departamento de Trabajo y Derechos Humanos de Dakota del Norte recibir, investigar, determinar la causa, resolver y conciliar las reclamaciones.

Si el empleador nombrado en la acusación cumple con la jurisdicción federal, el Departamento de Trabajo de Dakota del Norte está autorizado a investigar también en nombre de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

¿Tiene preguntas adicionales?
¿Necesita ayuda con esta información?
Póngase en contacto con nosotros en:

Departamento de Trabajo y Derechos Humanos de Dakota del Norte
600 East Boulevard Ave., Dept. 406
Bismarck, ND 58505-0340
Teléfono: (701)328-2660 o 1-800-582-8032
Teléfono para sordomudos (Relé ND):
 1-800-366-6888 o -6889
Fax: (701)328-2031
Correo electrónico - labor@nd.gov
Sitio web : nd.gov/labor

Acoso sexual en el lugar de trabajo

Información importante para
empleadores y empleados

NORTH
Dakota | Labor and Human Rights
 Be Legendary.™