

El acoso sexual es una forma de discriminación ilegal que viola la Ley Contra la Discriminación del Estado de Washington, el RCW (Revised Code of Washington, Código Revisado de Washington) 49.60, y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Es ilegal que un empleador someta a un empleado a insinuaciones, comentarios o conductas sexuales no deseados cuando someterse a dichas conductas se convierte en un término o una condición implícitos o explícitos en el empleo o se utiliza como fundamento de las decisiones del mismo, o cuando dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.



#### **Ejemplos de acoso sexual:**

- Un supervisor le indica a un empleado que, para conservar el trabajo o conseguir un ascenso, debe ceder a las peticiones sexuales del supervisor.
- Un empleado hace comentarios constantemente sobre el aspecto de un colega y le pide que salgan, a pesar de que se le dejara en claro que los comentarios no eran bienvenidos y que no había interés en salir.
- Un cliente que visita regularmente el establecimiento del empleador cuenta chistes sexualmente explícitos, coquetea con el personal, hace comentarios sexistas y utiliza términos despectivos para referirse a un determinado sexo.

#### **Algunas acciones de acoso incluyen, entre otras:**

- hacer chistes, comentarios o gestos no deseados;
- decir palabras ofensivas o amenazantes;
- tomar fotografías y exhibir la ropa de alguien en el entorno laboral o enviarlas por correo electrónico u otros medios;
- hacer contacto corporal o amenazas no deseados, como manoseos, bofetadas, empujones, pellizcos o interferencias con la libertad de movimiento de una persona;
- hacer solicitudes no deseadas para salir o coquetear;
- hacer comentarios o usar lenguaje despectivos contra un sexo.



#### **Puntos a considerar:**

El acoso sexual puede producirse entre personas del mismo sexo; los hombres pueden ser víctimas de acoso sexual y las mujeres pueden ser acosadoras. De igual forma, se pueden considerar víctimas de acoso sexual a terceros que están expuestos al acoso dirigido a otra persona. Los acosadores pueden llegar a ser compañeros de trabajo, supervisores, empleadores o, incluso, personas que no son empleados, como clientes, contratistas o vendedores.

#### **Empleadores**

**Los empleadores tienen la obligación de prevenir y subsanar el acoso.** Los empleadores son responsables de adoptar políticas contra el acoso y de establecer procedimientos de denuncia. Los empleadores deben investigar las quejas y tomar medidas correctivas inmediatas para poner fin al acoso, incluso cuando sea de parte de una persona que no es empleado. Las prácticas recomendadas de trabajo incluyen capacitar a los empleados para crear un ambiente libre de acoso, proporcionar canales de denuncia y asegurarse de que los empleados conozcan los procedimientos de denuncia.



**Los empleados tienen la obligación de evitar participar en actos de acoso y utilizar los procedimientos de denuncia del empleador para informar sobre el acoso.** Si cree que ha sido objeto de acoso, indique a la parte ofensora que su comportamiento no es bien recibido y que debe detenerse inmediatamente; documente el incidente; informe sobre el comportamiento al gerente o supervisor correspondiente; utilice los procedimientos de denuncia de su empleador y colabore en la investigación del empleador.

## El Tribunal Supremo de Estados Unidos identifica dos tipos de acoso sexual

1. “Quid pro quo” (en latín significa “una cosa por otra”) se define como una conducta sexual no deseada y someterse a ella se convierte implícita o explícitamente en un término o condición de empleo, o se utiliza como fundamento para las decisiones sobre el mismo.
2. Un entorno laboral hostil es consecuencia de un acoso grave o generalizado; una persona sensata no podría trabajar en este entorno debido al acoso.



### Proceso de denuncias

Todas las personas tienen la obligación de acatar la ley y tienen derecho a pedir una indemnización cuando existe un perjuicio. Las denuncias que alegan violaciones al RCW 49.60 deben presentarse en un plazo de seis meses a partir de la fecha del perjuicio, con excepción de los casos de discriminación por embarazo, que deben presentarse en un plazo de un año; en el caso de daños a la vivienda, las denuncias deben presentarse en un plazo de un año; y para las denuncias de los informantes, en un plazo de dos años. Las denuncias pueden resolverse durante una investigación sujeta a un acuerdo entre las partes y la WSHRC (Washington State Human Rights Commission, Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Washington).

## Ubicaciones de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Washington

### SEDE CENTRAL

711 S. Capitol Way, Suite 402  
P.O. Box 42490  
Olympia, Washington 98504-2490  
360-753-6770

### SPOKANE

Rock Pointe Plaza III  
1330 N. Washington Street, Ste 2460  
Spokane, Washington 99201

### YAKIMA

1205 Ahtanum Ridge Dr., Suite C  
Union Gap, WA 98903

### WENATCHEE

519 Grant Rd  
East Wenatchee, WA 98802



Si necesita más información, tiene alguna otra pregunta o desea obtener capacitación para su organización, comuníquese con la WSHRC al 360-753-6770 o al 800-233-3247. Puede obtener más información sobre este asunto y otros temas relacionados con los derechos civiles en nuestro sitio web

[www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov)

## Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Washington



## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

*La misión de la Comisión de los  
Derechos Humanos del Estado  
de Washington es prevenir y eliminar  
la discriminación mediante la  
aplicación justa de la ley, el uso  
eficiente de los recursos y el  
establecimiento de relaciones  
productivas en la comunidad.*