

Algunos datos sobre el Hostigamiento Sexual

El Acoso Sexual puede ocurrir entre personas del mismo sexo. Los hombres pueden ser víctimas del acoso y las mujeres pueden ser acosadoras. Víctimas del acoso sexual incluyen a personas que están expuestos(as) al acoso dirigido a otra persona. Acosadores pueden ser compañeros(as) de trabajo, supervisores, empleadores, o incluso personas que no son empleados como clientes y proveedores.

Es CONTRA LA LEY tomar represalias contra cualquier persona que haya hecho una queja de discriminación o ha participado en una investigación.

Comisión De Derechos Humanos del Estado De Washington

OLYMPIA

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

SPOKANE

Rock Pointe Plaza III
1330 North Washington Street, Suite 2460
Spokane, Washington 99201
509-568-3196

EVERETT

729 100th Street SE
Everett, WA 98208

VANCOUVER

312 SE Stonemill Dr., Bldg 120
Vancouver, WA 98684

EAST WENATCHEE

519 Grant Rd
East Wenatchee, WA 98802

SITIO DE INTERNET: www.hum.wa.gov

TELEFONO GRATUITO: 1-800-233-3247

TTY: 1-800-300-7525

Por favor comunicarse con nosotros si necesita un intérprete o acomodación razonables.

La Prevención del Hostigamiento Sexual



COMISION DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON

Establecida en 1949 por la legislatura del estado de Washington, la Comisión De Derechos Humanos del Estado de Washington administra y hacer cumplir a la Ley contra Discriminación del estado de Washington, Capitulo 49.60 RCW.

La Mision de la Comisión de Derechos Humans del Estado de Washington es prevenir y eliminar discriminación por medio de la justa aplicación de la ley, usos efficientes de recursos, y el establecimiento de colaboraciones productas en la comunidad.

¿Qué es Hostigamiento Sexual?

El Acoso Sexual es un tipo de discriminación por razón de sexo que es ilegal bajo el Capítulo 49.60 de RCW.

Es ilegal que un empleador sujete a empleados a propuestas sexuales indeseables, pedidos de favores sexuales, y otros comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando la sumisión al o el rechazo de este comportamiento explícita o implícitamente afecta el empleo de una persona, interfiere indebidamente con su desempeño en el trabajo o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y ofensivo.



Ejemplos de hostigamiento Sexual:

Un supervisor le dice a un empleado que para seguir empleado o ganar una promoción, el empleado debe ceder a las demandas sexuales del supervisor.

Un empleado comenta seguidamente sobre la apariencia de un compañero(a) de trabajo y lo invita a salir, a pesar que se dejó en claro que los comentarios no son deseados y no hay interés en salir en citas.

Un cliente que frecuenta el lugar de empleo cuenta chistes sexuales, coquetea con los empleados, hace comentarios sexistas y usa términos degradantes cuando se refiere a un género específico.



La Corte Suprema de Los Estados Unidos Identifica Dos tipos de Acoso Sexual

1. **“Quid Pro Quo”** - Se define como la conducta sexual no deseada y usada como bases para decisiones de empleo, y es implícita o explícitamente hecho un término o condición de empleo.
2. **Ambiente Laboral Hostil** Resultados de acoso severo. Una persona razonable no sería capaz de trabajar en este entorno debido al acoso.

El Ambiente Hostil no se limita al Sexo.

El Acoso puede basarse en cualquier clase protegida bajo la ley: raza/color, orientación sexual/ identificación de género, discapacidad, origen nacional, religión, estatus militar, HIV o Hepatitis C, estado civil, o edad (40+)

Hostigamiento incluye pero no es limitado a:

Chistes, comentarios gestos no deseados. Palabras ofensivas o amenazas. Fotografías y pantallas en el lugar de trabajo, en la ropa, enviados por correo electrónico u otros medios de comunicación. Contacto físico no deseado, contacto corporal o amenazas, como el acaparamiento, bofeteadas, empujones, pellizcos, o interferir con la libertad de movimiento de un individuo.



Los Empleadores tienen el deber de prevenir y corregir el hostigamiento.

Los empleadores son responsables de tener políticas contra el acoso y establecer el procedimiento de notificar y reportar malos actos. Empleadores deben investigar las denuncias y tomar medidas para detener el acoso. Las mejores prácticas de empleo incluyen la capacitación de empleados para crear un clima libre de acoso, y asegurarse de que los empleados estén conscientes de procedimientos de información.



Los empleados tienen el deber de evitar involucrarse en actos de acoso y utilizar los procedimientos de denunciar el acoso.

Si usted cree que ha sido objeto de acoso, infórmele al ofensor que el compartimento no es bienvenido, y que pare inmediatamente; documente el incidente y repórtelo con el supervisor apropiado. Utilice el procedimiento de quejas y coopere en la investigación de su empleador.