

¿Fue usted despedida, suspendida, forzada a resignar, o degradada en su trabajo después que su empleador se enteró que usted está en una relación abusiva o que fue una víctima de la agresión sexual o el acoso? ¿Está usted siendo hostigada sexualmente por otro empleado en su trabajo? ¿Ha sido usted agredida sexualmente en el trabajo?

*A veces un empleador discrimina contra una empleada cuando se entera que fue o es víctima de la violencia doméstica o sexual. Esta guía le explica sus derechos si su empleador discrimina contra usted forzándola a resignar su trabajo, degradándola en su trabajo, despidiéndola, o hostigándola cuando se entera que usted es o ha sido víctima de la violencia doméstica o sexual o que ha sido hostigada por otro empleado en su trabajo. Usted tiene reclamos contra su empleador bajo dos tipos de leyes: leyes contra la **discriminación sexual (sex discrimination)** y leyes contra la **despedida injusta (wrongful discharge)**. Estas dos áreas de la ley son explicadas en esta guía.*

También existen leyes locales y estatales que le prohíben a los empleadores que discriminen contra las víctimas de la violencia doméstica o sexual en empleo. La guía delineando las leyes estatales sobre Discriminación en Empleo de Legal Momentum contiene esta información y es disponible en <http://www.legalmomentum.org/issues/vio/FactsheetPage.shtml>.

1. ¿Qué debo saber sobre las leyes contra la discriminación sexual?

Las leyes contra la discriminación sexual básicamente le requieren a empleadores que traten a empleados de ambos sexos, hombre y mujer, igualmente. Así que, la hostiga sexual en el trabajo es una forma de discriminación sexual. Si su empleador ignora situaciones de la hostiga sexual, la violencia doméstica, o la agresión sexual en el trabajo, o si trata a las víctimas de la violencia doméstica diferentemente que a los empleados hombres, el o ella esta violando las leyes contra la discriminación sexual. Su empleador debe tener una regulación contra la hostiga sexual o la discriminación sexual en el trabajo que usted puede usar para instigar una demanda interna. También puede levantar una demanda administrativa o un pleito en la corte contra su empleador.

2. ¿Cómo sé si he sido disciplinada, despedida, forzada a resignar o degradada en mi puesto debido a la discriminación sexual?

Empleadores deben tratar a los empleados, hombres y mujeres, igualmente. Semejantes acciones pueden ser discriminación sexual si su empleado la ha tratado diferentemente a un miembro del sexo opuesto por ser víctima de la violencia doméstica.

Ejemplos de acciones cometidas por su empleador que pueden ser consideradas discriminación sexual son:

- Su abusador trabaja con usted y su empleador la disciplina o la despide a usted por lo que hizo el abusador pero no le hace nada a él.
- Su empleador se niega renuientemente a disciplinar a su abusador por acciones que ha tomado contra usted en su lugar de trabajo.
- Si su empleador la despide o la penaliza por tomar permiso de ausencia (tiempo libre) para ir a la corte en conexión a la violencia pero le ofrece éste permiso a un empleado masculino para ir a la corte por asuntos similares, tal como cuestiones de apoyo infantil (“child support”) o una multa.
- Su empleador hace comentario ofensivo o inapropiado acerca de las víctimas de la violencia o le dirige semejante comentario a usted.
- Su empleador la despide por que obtuvo una orden de protección.

Recuérdese que por cada uno de estos reclamos debe comprobar que las acciones de su empleador surgieron debido a su sexo.

3. ¿Qué es la hostiga sexual?

La hostiga sexual es una forma de discriminación sexual. La ley prohíbe dos tipos de hostiga sexual (1) *quid pro quo* y (2) “ambiente hostil” (hostile environment).

La hostiga sexual llamada *quid pro quo* (Latín que se traduce a “esto por lo otro”) es definida por la oferta de beneficios en el trabajo en cambio por favores sexuales de la parte de un supervisor o gerente.

La hostiga sexual llamada “ambiente hostil” es definida por hostiga tan penetrante o severa (“pervasive or severe”) que crea un ambiente en el trabajo abusivo o intimidante. La hostiga sexual llamada “ambiente hostil” tiene que ser:

- Debido al sexo de la víctima (conducta sexual, comentario sexual, o conducta dirigida contra su genero que no es sexual necesariamente);
- Mal acogido (“unwelcome”) (usted tiene que demostrar que no le gusta la atención del hostigador y que no lo esta alentando); y uno de los siguientes
- O severo (uno o varios incidentes que afectan a su trabajo); o penetrante (una serie de incidentes que son tan horribles que le hace difícil cumplir con su trabajo.)

4. ¿Cuándo se considera la hostiga en el lugar de trabajo hostiga sexual?

Si el abusador o hostigador la molesta en el trabajo o es violento contra usted y su empleador ignora la situación aunque usted le ha informado sobre el problema, usted puede tener un reclamo de hostiga sexual. Su empleador puede ser responsable bajo la ley si su abusador o hostigador es un supervisor, otro empleado, o si trabaja en otro lugar.

Ejemplos de conducta de un abusador, hostigador, o acosador considerada hostiga sexual:

- Dirigiéndole tanto comentario sexual a usted que interfiere con su habilidad de hacer su trabajo.
- Agrediéndola sexualmente en el trabajo.
- Insultándola constantemente ante los otros empleados o haciendo comentario derogatorio como “las mujeres son tontas” o “una mujer no puede hacer este trabajo.”

5. **¿Qué hago si he sido víctima de la discriminación, de la hostiga, o de la agresión sexual en el trabajo?**

1. Use el procedimiento interno ofrecido por su empleador para reportar una queja.

Su lugar de trabajo debe tener un procedimiento para reportar incidentes y quejas de la hostiga o de la discriminación sexual. Si ese es el caso, comience una queja interna. Si su lugar de trabajo no tiene semejante regulación, hable con un supervisor o gerente y pídale que afronte su situación. Si puede resolver el problema con su empleador no tendrá que perder tiempo y esfuerzo levantando una demanda administrativa o un pleito en la corte. Además, aunque tenga que proceder con una demanda administrativa o un pleito en la corte, tendría que demostrar que usted trató por todos los medios disponibles de resolver el problema. Si usted cree que su queja no ha sido administrada apropiadamente por su empleador, querrá levantar una demanda administrativa o un pleito.

2. Levante una demanda administrativa.

Puede empezar una demanda administrativa con el Comité de Igualdad de Oportunidad en Empleo (the Equal Employment Opportunities Commission, EEOC) o con la agencia de gobierno en su estado o ciudad que administra las regulaciones contra la discriminación. Estas agencias casi siempre tienen fechas límites muy estrictas para levantar su demanda. No hay ningún costo para levantar una demanda con una agencia administrativa. Generalmente, usted tiene que levantar una demanda administrativa antes de comenzar un pleito en la corte. **Para contactar al EEOC, llame al (800) 669.4000, TTY (800) 669.6820 y pregunte ser conectada con su oficina del EEOC en el distrito más cercano.**

3. Comience un pleito en la corte.

Si usted no está satisfecha con el resultado de la demanda interna que levanto en su trabajo o la demanda administrativa, o si quisiera comenzar un pleito en corte, tiene el derecho de hacerlo. Pero tome bien en cuenta que un pleito en la corte es costoso, largo y tendido. No es fácil encontrar a un abogado que haga todo el trabajo necesario sin costo o por un costo mínimo. El límite de tiempo para comenzar un pleito es muy estricto y tendrá que levantar una demanda administrativa primero. También tendrá que comprobar ciertas circunstancias para ganar su caso tal como: que su empleador estaba consiente de la hostiga y que usted le dio a su empleador una oportunidad para resolver el problema.

*Hay varias formas de afrontar un problema de discriminación sexual o de la hostiga sexual. Su primera prioridad debe de ser su seguridad personal. No debe reportar una queja si usted considera que haciéndolo la pondría en peligro. Si quisiera discutir su situación con un abogado, contacte a **Legal Momentum** (refiérase a la última página de ésta guía para nuestra información.)*

6. **¿Puedo tener otros reclamos bajo la ley por haber sido despedida o forzada a resignar por ser víctima de la violencia doméstica o sexual?**

Usted podría tener un reclamo bajo las leyes contra la **“despedida injusta” (“wrongful discharge”).** La mayoría de empleados trabajan por voluntad propia. Es decir, pueden ser despedidos por cualquier razón o sin razón ninguna. Sin embargo, existen exenciones a esta regla. Una exención le prohíbe a un empleador despedir un empleado por una razón discriminatoria (refiérase a la discusión previa sobre la discriminación sexual.)

Otra exención a esta regla, la cual existe en la mayoría de los estados, le prohíbe a un empleador despedir a un empleado por razones no consistente con las normas de la política publica. El significado de ésta exención varía por estado. Por ejemplo, en algunos estados un empleador no puede despedirla porque atendió a sus obligaciones de servir en un jurado o porque aplicó por compensación para trabajadores (“worker’s compensation”). Si un empleador despide a una persona por razones que violan las normas de la política publica, ese empleado tiene el derecho de recuperar daños y perjuicios monetarios bajo las leyes de “despedida injusta.”

La mayoría de defensores contra la violencia doméstica y abogados creen que despedir a una persona por ser víctima de la violencia doméstica o sexual es una violación de las normas de la política publica. Es más, muchos abogados están empezando pleitos contra empleadores por haber despedido a una víctima de la violencia sexual o doméstica bajo las leyes de “despedida injusta.” Tome en cuenta que ésta área de la ley cambia constantemente y varía de un estado al otro, así que consulte con un abogado sobre como mejor comenzar un pleito por “despedida injusta.” Si usted cree que usted ha sido despedida injustamente por ser víctima de la violencia doméstica o sexual, contáctenos.

Usted puede tener reclamos adicionales bajo la ley si fue despedida por una de las razones siguientes: se ausentó unos días para obtener una orden de protección, se ausentó para mudarse para un local más seguro, o para afrontar la violencia de otra manera. (Refiérase a nuestra guía titulada “*Time off to Participate in Criminal Proceedings*” y la guía de leyes estatales titulada “*Time off from Work*.”) Adicionalmente, existen leyes al nivel federal, estatal, y local que le dan permiso de ausencia para recuperarse de lesiones. También existen leyes que la protegen si tiene alguna incapacidad, o si es una víctima homosexual, lesbiana, bisexual, o transgénero, al igual que existen leyes que protegen a las víctimas de la violencia contra la discriminación por haber sido arrestadas o convictas. Finalmente, si la lesionan en le trabajo, puede ser elegible para compensación para trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de los estados, si califica para seguro de compensación para trabajadores por una lesión, no puede comenzar un pleito contra su empleador por la misma lesión. Legal Momentum tiene una serie de guías tituladas “Conozca Sus Derechos” y una serie de guías sobre las leyes estatales que cubren todos estos temas, y son disponibles en www.legalmomentum.org.

7. Esta guía no agota las provisiones de la ley, para información mas precisa, consulte con un abogado o con la agencia apropiada.

El propósito de esta guía es de darle a usted información básica como víctima de la violencia doméstica o sexual sobre sus derechos en empleo bajo las leyes. Sin embargo, las leyes cambian frecuentemente y su interpretación varía dependiendo del juez o oficial. Por eso Legal Momentum ni puede asegurarle que esta guía esta completamente al corriente, ni puede ser responsable por el uso de esta guía. Por favor, no dependa solamente de esta información sin consultar con un abogado o con la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular. Si necesita asistencia encontrando un abogado, llámenos. También puede contactar al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, una oficina local de servicios legales, una unión local contra la violencia doméstica, una unión local contra el asalto sexual, o un proveedor de servicios para víctimas de la violencia.

Para más información o asistencia, por favor contacte 212.925.6635 o ehrsa@legalmomentum.org.

También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web:
www.legalmomentum.org.

Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas de Abuso (EHRSA en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Este proyecto era sostenido por fondos de la Subvención No. 98-WL-VX-0007 donado por la Oficina de Subvenciones Contra la Violencia hacia Mujeres, Oficina de Programas de Justicia, Departamento de Justicia EEUU. El punto de vista de este documento pertenece a la organización que lo preparó y no refleja ni representa las declaraciones oficiales ni las políticas del Departamento de Justicia, EEUU.

Esta guía fue creada originalmente con la ayuda de la Sociedad para Socorro Legal de San Francisco/Centro de Legal para Derechos de Empleo (Legal Aid Society of San Francisco/Employment Law Center).

©2001 Legal Momentum; revisado y reformateado 2005.