

## EL ACOSO

---

El acoso es una forma de discriminación. Es una forma de discriminación prohibida según se observa en el Título VII del Acta de Derechos Civiles (*Title VII of the Civil Rights Act*), el Acta de Vivienda Justa (*Fair Housing Act*), la Ley de Empleo Justo de Wisconsin (*Wisconsin Fair Employment Act*), la Ley de Vivienda Libre de Wisconsin (*Wisconsin Open Housing Law*) y la Ordenanza General 39.03 (MGO) (siglas en Ingles) de la ciudad de Madison, la Ordenanza para la Igualdad en las Oportunidades (*Equal Opportunities Ordinance*), cuando el acoso es debido a que UD. pertenece a cualquiera de las siguientes clases protegidas: el sexo, la raza, la religión, el color, el origen o la ascendencia nacional, la edad, la incapacidad/discapacidad, el estado matrimonial, la fuente de ingresos, record de arresto, record de condena, descargo militar menos de honorable, la apariencia física, la orientación sexual, las creencias políticas, el estado familiar<sup>1</sup>, compañeros domésticos<sup>2</sup>, rehusar proveer su número de Seguro Social<sup>1 & 2</sup>, el hecho de que la persona sea estudiante, o por represalia.

<sup>1</sup> Aplica en asuntos referentes a vivienda

<sup>2</sup> Aplica en asuntos referentes a uso y acceso a acomodaciones públicas

## EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, VIVIENDA O ACOMODACIONES PÚBLICAS

---

El acoso, ya sea basado en sexo cualquier otra clase protegida, es una conducta que no es invitada o deseada y que crea un ambiente hostil. Algunos ejemplos incluyen:

- Materiales publicados o circulados en el trabajo, puestos en el espacio del trabajo o en las pertenencias de un individuo, en una computadora o fax, que sean ofensivos, o que ataquen a cualquier persona debido a que pertenece a una o más de las clases protegidas;
- Comentarios verbales que rebajen o estereotipen a un grupo de personas en general, o a un individuo en particular a causa de que pertenece a una o más de las clases protegidas;
- Avances sexuales no invitados o no deseados; peticiones de favores sexuales y conducta verbal o física de naturaleza sexual (incluyendo gestos sexuales u ofensivos), mirar a alguien fijamente de una manera sexual, contacto físico de naturaleza sexual o agresiva;
- Chistes basados en la membresía a cualquiera de las clases protegidas; y

- Ignorar, aislar o segregar a una persona o grupo de personas por que pertenecen a una o más de las clases protegidas.

## EL ACOSO SE VUELVE ILEGAL CUANDO

---

1. El someterse a tales actos o comportamientos se hace parte implícita o explícita de la condición de empleo, vivienda o para recibir servicios.
2. El someterse a o el rechazo de tales actos o comportamientos es usado como base de una decisión de empleo, de vivienda o de acceso a acomodaciones públicas; o
3. Los actos o comportamientos interfieren con el trabajo de un empleado o crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, interfieren con el disfrute de su lugar de vivienda o con su acceso a lugares de acomodaciones públicas.

## EL ACOSO GENERAL

---

Se condidera acoso el someter a los empleados, inquilinos o clientes a chistes, insultos, graffiti (dibujos), fotos, u otros materiales que estereotipen, rebajen u ofendan a causa de su pertenencia a cualquiera de las clases protegidas o someterlos a un nivel más alto de crítica, normas o condiciones más estrictas para el trabajo, la vivienda o para recibir servicios.

En el área de empleo, el comportamiento tiene que ser más severo que unos incidentes aislados o comentarios casuales. Implica un patrón de conducta abusiva y degradante dirigida contra una persona o grupo de personas debido a su pertenencia en una o más de las clases protegidas, el cual es suficientemente frecuente y severo como para interferir con su trabajo o crear un ambiente de trabajo hostil u ofensivo. En las áreas de vivienda y acomodaciones públicas, el comportamiento o las acciones no tienen que ser tan severas.

## EL ACOSO SEXUAL

---

Hay diferentes formas de acoso sexual, algunas son obvias y otras son sutiles. Las formas más comunes son:

1. Quid Pro Quo (Latín: “una cosa a cambio de otra”): ocurre cuando las decisiones de empleo o expectativas (empleo, promociones, aumentos de salario, asignaciones de trabajos, beneficios, o evaluaciones del desempeño del trabajo), decisiones de vivienda o expectativas (renovación de contrato, reparaciones, rentas) o el proveer servicios se basa en la disposición de un empleado,

inquilino o cliente a someterse, proveer o rehusar proveer favores sexuales.

*Ejemplos de Quid Pro Quo: Despedir o transferir a un empleado después que él o ella se niegue a salir en una cita romántica con su supervisor o rehúse otros favores sexuales. Reducir la renta de un inquilino a cambio de favores sexuales. Ofrecer descuentos o acceso a servicios a cambio de favores sexuales.*

2. Ambiente hostil: cuando el comportamiento en el lugar de trabajo o vivienda sea suficientemente severo como para interferir con el desempeño laboral de la victima y cree un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo o impida el disfrute de la vivienda por un inquilino. En un lugar de acomodaciones públicas, el comportamiento debe ser de una naturaleza abierta y evidente, claramente ofensivo.

*Ejemplos de ambientes hostiles: Toqueteo no- invitado, no deseado o inapropiado; correos electrónicos, mensajes, recados o charlas de naturaleza sexual. Rehusar hacer reparaciones necesarias al apartamento. Comentarios/gestos obscenos o silbidos inapropiados a clientes por empleados del lugar público.*

## COSAS QUE SE DEBEN SABER

---

La víctima de acoso no siempre tiene que enfrentar al supuesto acosador para demostrar que el comportamiento no es bienvenido. Expresar disgusto no es requerido cuando cualquier persona podría razonablemente interpretar el comportamiento como ofensivo. Sin embargo, en asuntos de empleo, la víctima tiene que denunciar el comportamiento a algún miembro de la gerencia para que el patrono sea responsable si no actúa para remediar la situación. O el empleado victima de acosamiento debe poder demostrar que el patrono sabía o debió haber sabido del acoso (estos requerimientos pueden aplicar a asuntos de vivienda o acomodaciones públicas).

Los acosadores pueden ser propietarios, supervisores, empleados, compañeros de trabajo, individuos de terceras partes como un cliente, un vendedor, la persona que entrega materiales, etc. Una persona que consiente a los avances sexuales de otra persona aún puede ser una víctima de acoso si en algún momento decide rechazar los avances. Comportamiento no-sexual que sea abusivo, hostile, rudo dirigido a un grupo, individuo, puede ser considerado como acoso.

## **MIEDO A PERDER EL TRABAJO**

---

Cuando el acosador es un supervisor o miembro de la gerencia, y la víctima tiene miedo de reportar el acoso, la víctima debe poder presentar una razón válida que justifique su miedo, por ejemplo que tenía miedo de perder su trabajo porque tenía conocimiento de otras víctimas que fueron despedidas o sus querellas ignoradas (estos requerimientos pueden aplicar a asuntos de vivienda o acomodaciones públicas).

## **¿TENGO ALGUNA PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS?**

---

Es ilegal que una persona dueño u otra entidad bajo la autoridad de la ordenanza tome represalias contra alguien que se haya opuesto a cualquier práctica discriminatoria bajo la Ordenanza para la Igualdad en las Oportunidades de Madison, o por el hecho de que él o ella se hayan querellado, testificado o ayudado en cualquier procedimiento bajo la ordenanza de Madison (MGO 39.03(9)). Los individuos que creen que han sido objetos de represalias deben contactar a la División para la Igualdad en las Oportunidades (EOD) (siglas en Ingles) inmediatamente.

**Algunas de las consecuencias del acoso en el lugar de trabajo, la vivienda o las acomodaciones públicas son:**

- Molestias;
- Vergüenza;
- Humillación;
- Miedo;
- Absentismo; y
- Aumento en el costo de producción (afecta el crecimiento personal y la autoestima de los empleados).

**El acoso puede afectar de las siguientes maneras:**

- Estrés mental y emocional;
- Pérdida de ingreso, negocio y de oportunidades de rentas; y
- Reducción en la productividad de los trabajadores y la moral del personal, así como mayor cambio en el personal o los inquilinos.

**Para prevenir el acoso, las compañías deben tener normas que incluyan:**

- Una declaración publicada que defina el acoso;
- Un compromiso a crear un ambiente libre de acoso;
- Un bosquejo de las responsabilidades de los ejecutivos, la gerencia, y los supervisores para promover un ambiente de trabajo libre de acoso.
- Un compromiso para actuar prontamente cuando haya una queja de acoso.
- Un compromiso para no permitir represalias contra personas que reporten actos de acoso.
- Una lista de contactos con quienes los empleados, clientes o inquilinos puedan hablar del problema con privacidad y confianza;
- Una declaración sobre la responsabilidad de los empleados, clientes o inquilinos a prevenir y evitar actos de acoso.

## **¿QUÉ HACER?**

---

**Reporte cada caso de acoso. Toda persona debe conocer las normas de su compañía sobre el acoso y deben seguirlas cuando creen que ellos hayan sido acosados a menos que tenga una razón válida para no reportar el evento.**

Recuerde que el acoso sexual consiste de actos o comportamientos que cualquier persona podría razonablemente interpretar como ofensivos o de naturaleza sexual. La interpretación de un acto como acto de acoso es determinado del punto de vista de la persona que lo recibe. Lo que quizás no sea ofensivo para UD., puede ser profundamente ofensivo para la otra persona.

La División para la Igualdad en las Oportunidades de Madison se compromete a asegurar que las personas que viven a la Ciudad de Madison tengan protección contra cualquier forma de discriminación en los sitios donde trabajen, vivan, compren, y se recreen. Ud. puede visitar nuestra página en la red electrónica en [www.cityofmadison.com/dcr](http://www.cityofmadison.com/dcr) para obtener una copia de la Ordenanza para la Igualdad en las Oportunidades y otra información relacionada.

## **El Acoso**

---

### **Es dañino y se prohíbe en la ciudad de Madison**

Departamento de Derechos Civiles de la Ciudad de Madison

# **DCR**

**División para la Igualdad en las Oportunidades**

David J. Cieslewicz, Alcalde  
Lucía Nuñez, Directora  
210 Martin Luther King, Jr. Blvd., Rm. 523  
Madison, Wisconsin 53703-3346  
(608) 266-4910 (Voz)  
(866) 704-2314 (TTY/Textnet)  
(608) 266-6514 (FAX)  
[dcr@cityofmadison.com](mailto:dcr@cityofmadison.com)  
[www.cityofmadison.com/dcr](http://www.cityofmadison.com/dcr)

Si usted necesita acomodaciones para tener acceso a estos servicios o si necesita materiales en braille, escritura en letra grande o en un formato diferente, comuníquese con nuestra oficina.