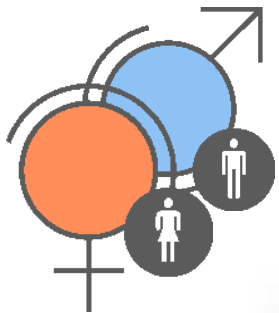




HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988

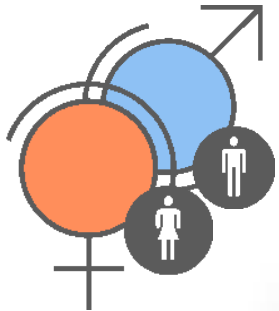


Comité de Educación Jurídica a la Comunidad

Revista de Derecho Puertorriqueño

Escuela de Derecho PUCPR

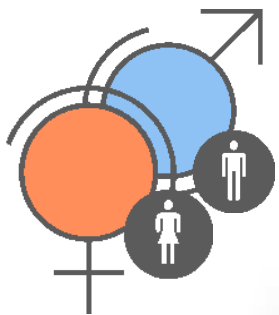
**Integrantes: María T. Torres , Manuel E. Peña,
Roberto Varela, Charlene Seda, Joel Salgado,
Fernando Pacheco, Marinés Collado, Ricardo Pérez**



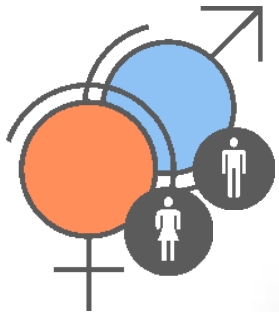
Florencio Rodríguez v. Supermercados Amigo, 126 D.P.R. 117 (1990)

Las diferencias culturales no justifican que se lesione la dignidad del ser humano, principio básico universal. Bajo el manto de la cultura, la historia ha atestiguado graves injusticias que el hombre en su avance civilizador eventualmente ha denunciado, rechazado y remediado. Y es que la cultura no es un producto pasivo e inmutable, como tampoco puede servir de rémora al desarrollo social. Forjada por el propio ser humano, por imperativo ha de ajustarse a los valores de los nuevos tiempos.

Por siglos se fue asentando la conducta que hoy denominamos 'hostigamiento sexual en el empleo'. En el pasado asumió otras formas crudas. Desde el amo que hostigaba a sus esclavas y el poderoso hacendado que abusaba de la hija del 'arrimao' hasta el disminuído requerimiento sexual por el patrono a la empleada doméstica, fueron sólo algunas de las formas 'aceptadas' por sectores de la sociedad bajo el prisma de que eran manifestaciones normales y naturales de nuestra idiosincrasia cultural.

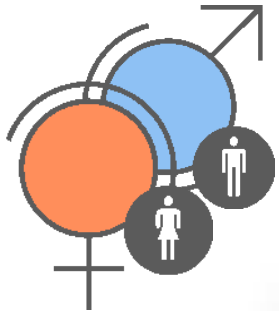


Cruentas luchas sociales, el advenimiento de nuestra Constitución y la intervención del legislador fueron necesarias para que al presente esas prácticas se consideren cosas de un pasado ya superado. El cambio social se ha operado. El ordenamiento jurídico, hasta muy recientemente desfasado de esta nueva realidad social, ha evolucionado e incorporado la normativa necesaria para que otras modalidades de hostigamiento sexual en el empleo --algunas sofisticadas-- que antes nos negábamos a reconocer, pierdan la aureola de manifestaciones culturales aceptables.

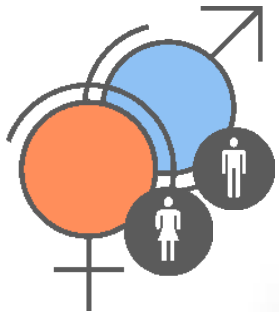


Temas a Discutir:

- **Ley #17 del 22 de abril de 1988:**
 - **La Identificación del Hostigamiento Sexual**
 - **Prevención del Hostigamiento Sexual**
 - **Presentación de la Acusación**

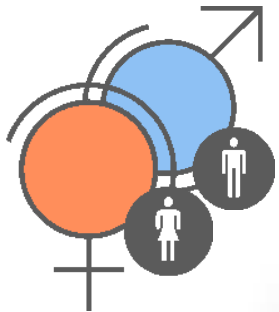


La identificación del hostigamiento sexual



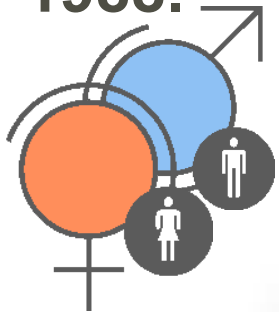
¿Qué es hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada. Ésta, debe surgir de la relación de empleo y producir un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, un cambio en las condiciones de trabajo o afectar las oportunidades de empleo de la persona perjudicada. Véase Art.1 de la Ley Núm. 17, del 22 de abril de 1988.



¿Qué es hostigamiento sexual?

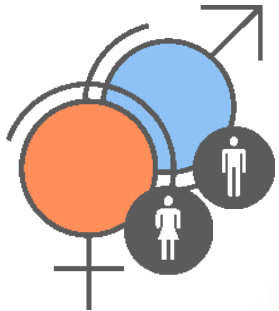
- El hostigamiento sexual es una forma de discriminación sexual que infringe el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.
- Las guías de la EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) definen dos clases de hostigamiento sexual:
 - “quid pro quo” (algo a cambio de algo)
 - “ambiente hostil”
- Además, infringe la Ley Núm. 17, *ante*, mejor conocida como “Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades de 1988.”



Definiciones, Art. 2 Ley Núm. 17:

1) *Empleado* – Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

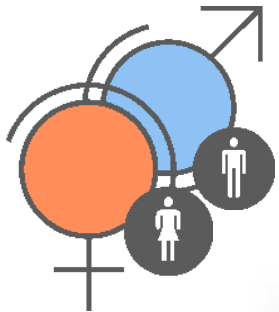
2) *Patrono* – Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales que con ánimo de lucro o sin él emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además las organizaciones obreras y otras organizaciones grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.



Definiciones, Art. 2 Ley Núm. 17:

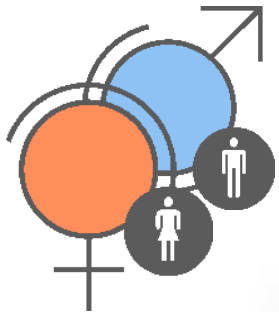
3) *Persona* – Significa persona natural o jurídica.

4) “*Supervisor*” – significa toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.



¿Qué rol juega la EEOC con el hostigamiento sexual?

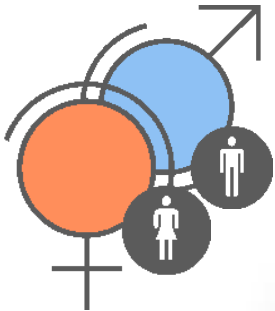
- La EEOC hace cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional.
- La ley le aplica a compañías que empleen al menos 15 empleados.



¿En qué consiste el hostigamiento sexual “quid pro quo”?

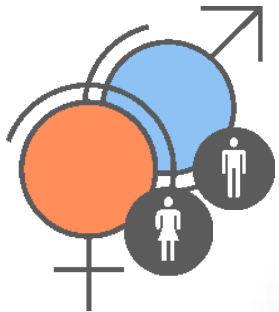
Los acercamientos sexuales no solicitados, pedidos de favores sexuales y cualquier otra clase de conducta verbal o física de carácter sexual constituye un hostigamiento sexual “quid pro quo” cuando:

- 1) la aceptación de esa conducta se impone explícita o implícita como condición de empleo, o
- 2) la aceptación o el rechazo de esa conducta por un individuo se utiliza como una razón para tomar decisiones laborales que afecten el individuo. Se requiere que el demandante pruebe la solicitud de favores de naturaleza sexual o el padecimiento de avances de igual tipo y que el sometimiento o rechazo a dicha conducta haya sido la causa de una decisión adversa en cuanto a determinada condición o beneficio de empleo. *Afanador Irizarry v. Roger Electric Co.*, 2002 T.S.P.R. 56.



¿En qué consiste el hostigamiento sexual “quid pro quo”?

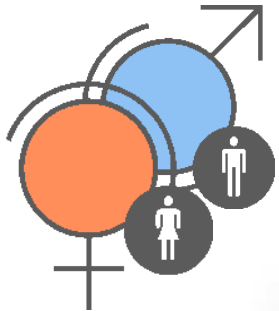
De igual modo se reconoce la existencia de una reclamación por hostigamiento sexual “quid pro quo” cuando el demandante logra establecer que las deficiencias en el desempeño de su labor por lo cual es despedido u obligado a renunciar son consecuencia directa del ambiente hostil en el que se vio obligado a trabajar.



¿Qué es el hostigamiento sexual en “ambiente hostil”?

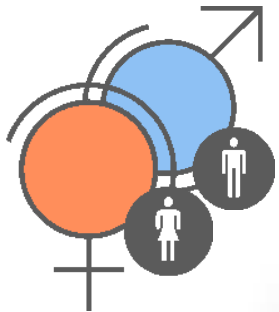
Los acercamientos sexuales no solicitados, pedidos de favores sexuales y cualquier otra clase de conducta verbal o física de carácter sexual constituye un hostigamiento sexual en “ambiente de hostilidad” cuando:

- 1) esa conducta tiene el propósito o efecto de interferir en forma irrazonable con el rendimiento laboral del empleado o
- 2) establecer un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



¿Qué es el hostigamiento sexual en “ambiente hostil”?

Para establecer un caso *prima facie* bajo esta modalidad, basta con que el hostigamiento se dirija a la víctima únicamente por razón de su sexo; no es necesario que la conducta sea explícitamente sexual ni que le cause menoscabo económico al empleado afectado. *Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., ante.*

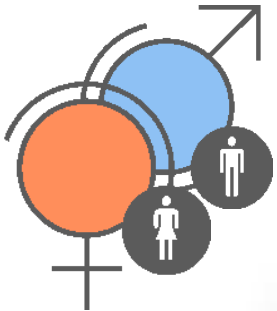


¿Qué factores determinan si un ambiente es “hostil”?

Lo principal es conocer si la conducta “interfiere en forma irrazonable con el rendimiento laboral del empleado” o crea “un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo”. La EEOC examinará los siguientes factores para determinar si un ambiente es hostil:

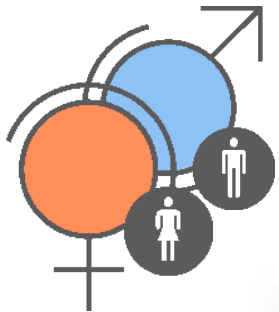
- 1) si la conducta fue verbal o física, o ambas;
- 2) la frecuencia con la que se repitió;
- 3) si la conducta fue hostil o explícitamente ofensiva;
- 4) si el supuesto hostigador era un compañero de trabajo o un supervisor;
- 5) si otros se unieron para perpetrar el hostigamiento, y
- 6) si el hostigamiento fue dirigido a más de un individuo.

Ninguno de los factores es decisivo por sí solo. La evaluación se hace tomando en cuenta todas las circunstancias.



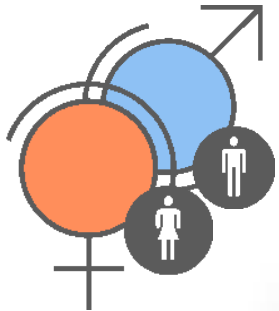
¿Quién puede ser víctima de hostigamiento sexual?

- La víctima puede ser hombre o mujer.
- La víctima no tiene que ser del sexo opuesto.
- La víctima no tiene que ser la persona hostigada, pero podría ser cualquiera que se sienta afectada por la conducta ofensiva.



Afanador Irizarry v. Roger Electric, 2002 T.S.P.R. 56

- Un empleado fue objeto de acoso sexual por su supervisor inmediato.
- El Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que en los casos de discriminación por género bajo la modalidad de hostigamiento sexual lo determinante no es si la misma se da en un contexto heterosexual sino que la conducta discriminatoria se dé en función del sexo de quien la padece y que la reclamación cumpla con los requerimientos establecidos por la ley.

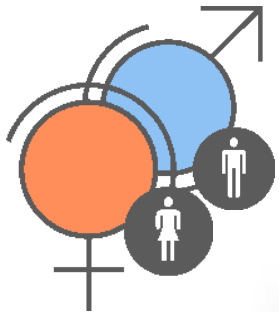


¿Quién puede ser un hostigador sexual?

El hostigador puede ser hombre o mujer.

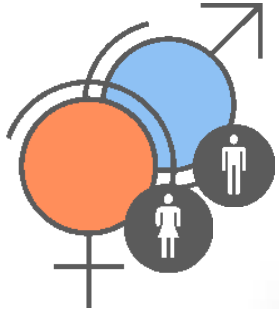
Puede ser:

- el supervisor de la víctima,
- un agente del empleador,
- un supervisor de otra área,
- un compañero de trabajo, o
- alguien que no sea un empleado.



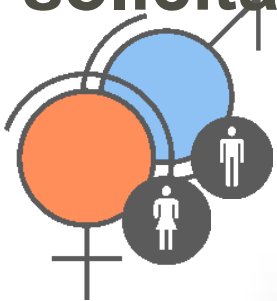
¿Qué es conducta sexual no solicitada?

- La conducta sexual es ilícita solamente cuando **NO** es solicitada.
- La conducta en disputa no debió ser solicitada en el sentido de que el empleado **ni la solicitó o incitó**, y en el sentido de que el empleado consideró la conducta como indeseable u ofensiva.



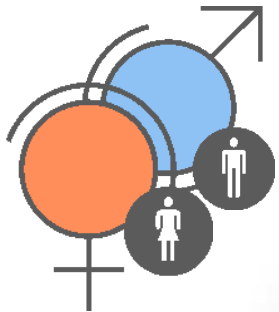
¿Cómo determinará la EEOC una conducta no solicitada?

- Al existir evidencia conflictiva, o sea si pudo haber sido solicitada, la EEOC estudiará los **antecedentes** y las **circunstancias en su totalidad**, evaluando cada situación según el caso:
- La investigación deberá determinar si la conducta de la víctima era compatible o incompatible con su afirmación de que la conducta sexual no fue solicitada.



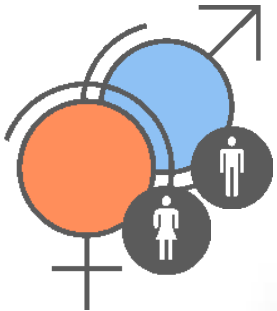
Expresiones del Tribunal Supremo de Estados Unidos en cuanto a conducta sexual “aceptada”

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *Meritor Savings Bank v. Michel Vinson*, 477 U.S. 57, dictaminó que el hecho de que la conducta sexual hubiera sido “aceptada” no es defensa bajo la Ley, los acercamientos de naturaleza sexual deben ser no deseados y el patrono puede incurrir en responsabilidad cuando un supervisor realiza el hostigamiento sexual.



¿Cómo se puede expresar el hostigamiento sexual?

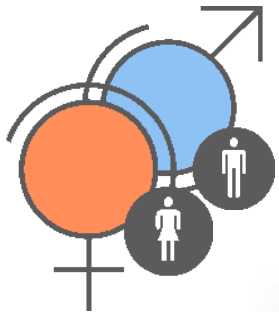
- Piropos
- Insinuaciones sexuales
- Miradas insistentes a determinadas partes del cuerpo
- Narración de chistes ofensivos de carácter sexual
- Pellizcos
- Roces corporales
- Besos
- Apretones
- Agresiones sexuales



¿Puede un solo incidente ser hostigamiento sexual?

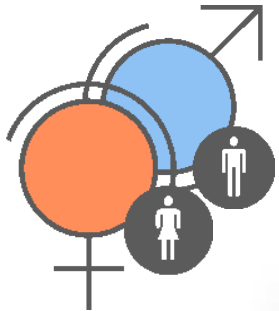
“Quid pro quo”, un solo avance sexual puede constituir hostigamiento si estuviera vinculado al otorgamiento o la denegación de empleo o beneficios laborales.

“Ambiente hostil”, a menos que la conducta sea muy grave, un solo incidente o incidentes aislados de una conducta y observación sexual ofensiva no lo crean.



Ambiente de hostilidad

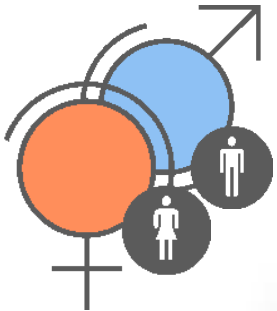
- La acusación de ambiente de hostilidad suele exigir que se demuestre la modalidad de una conducta ofensiva.
- Sin embargo, un incidente único de hostigamiento extraordinariamente grave puede ser suficiente para constituir una infracción del Título VII; mientras más grave el hostigamiento, habrá menos necesidad de demostrar la repetición de la serie de incidentes.
- Esto es particularmente cierto cuando el hostigamiento es de carácter físico.
- Por ejemplo, la EEOC supondrá que el contacto intencional y no solicitado de las zonas íntimas del cuerpo de la parte acusadora es lo suficientemente ofensivo como para modificar la condición del ambiente de trabajo de la víctima y constituye una infracción del Título VII.



¿Pueden los comentarios verbales constituir un hostigamiento sexual?

Si. La EEOC evaluará las circunstancias en su totalidad para comprobar el carácter, la frecuencia, el contexto y el presunto alcance de los comentarios. Los factores pertinentes podrán incluir:

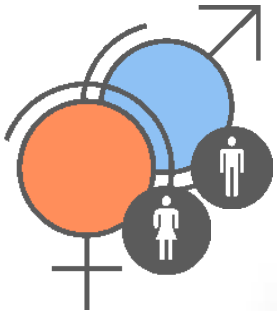
- si los comentarios fueron hostiles y despectivos;
- si el supuesto hostigador eligió específicamente a la parte acusadora;
- si la parte acusadora participó en el intercambio y,
- la relación entre la parte acusadora y el supuesto hostigador.



¿Qué debe hacer la víctima de hostigamiento sexual?

La víctima deberá informar directamente al hostigador que la conducta no es solicitada y que debe cesar; particularmente cuando el supuesto hostigador pueda tener motivos para creer que sus avances son bien recibidos. Sin embargo, la víctima de hostigamiento sexual no siempre tiene que hacer frente al hostigador directamente, siempre y cuando su conducta demuestre que la actitud del hostigador no es solicitada. La víctima debe recurrir también:

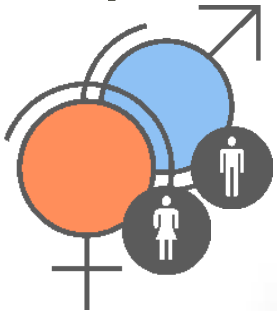
- cualquier mecanismo o sistema de presentación de reclamaciones del empleador o,
- si estos métodos no fuesen efectivos, la víctima deberá comunicarse con la EEOC tan pronto como sea posible.



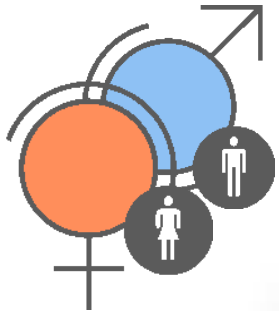
¿Qué debe hacer la víctima de hostigamiento sexual?

Incluso debe:

- Anotar todo lo que esté pasando incluyendo fecha, hora, lugar y personas presentes;
- Compartir su experiencia con otra persona como compañero de trabajo, amigo, o familiar;
- No quedarse callado o aislado con el problema.
- No renunciar o abandonar el empleo.
- Si tiene que irse, detalle las circunstancias del hostigamiento sexual en una comunicación escrita y envíe copia al Director de Recursos Humanos.
- Estar acompañada cuando haga sus reclamaciones a un representante del patrono.

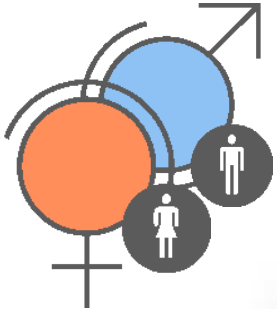


Prevención de hostigamiento sexual



¿Qué pasos específicos podrá dar un empleador para prevenir el hostigamiento sexual?

- La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Se alienta a los empleadores a tomar los pasos necesarios para impedir que ocurra el hostigamiento sexual.
- Un programa de prevención eficaz deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual que se comunique clara y periódicamente a los empleados y que se haga cumplir eficazmente.
- El empleador deberá hablar del tema enérgicamente con todos los empleados, ya tengan funciones supervisoras o no, expresar su censura con firmeza y explicar las sanciones por cometer hostigamiento.

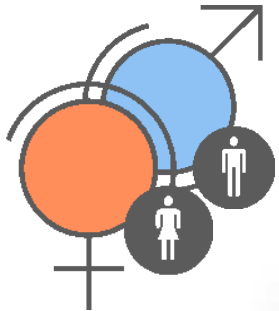


¿Deberá tener el empleador un procedimiento para la presentación de reclamaciones?

SÍ. El procedimiento deberá tener por objeto:

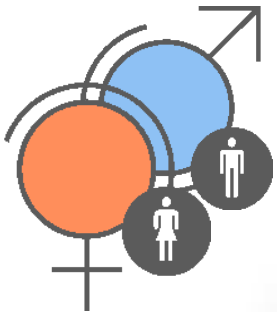
- alentar a las víctimas de hostigamiento sexual a hablar abiertamente, y no se deberá requerir a la víctima que reclame primero al supervisor que la ofendió;
- establecimiento de un sistema eficaz de presentación de reclamaciones y tomar las medidas inmediatas y pertinentes cuando el empleado presente las reclamaciones;

El sistema deberá asegurar la confidencialidad en la medida de lo posible y proporcionar acciones de reparación que sean eficaces, entre ellas la protección de las víctimas y de los testigos contra represalias.



Ejemplo

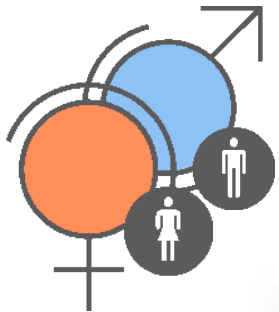
Una compañía multinacional con oficinas centrales en Chicago establece una planta en Puerto Rico, la cual tiene, como parte de sus reglamentos internos de operación, las normas, mecanismos y procedimientos necesarios para atender toda situación de hostigamiento sexual. El jefe de personal de la planta es la única persona encargada de atender una querrela de hostigamiento sexual en la empresa. Esta persona comienza a hostigar sexualmente a una empleada. Dicha empleada radica una demanda por \$200,000 contra la empresa alegando hostigamiento sexual y la empresa le pide la desestimación de la misma alegando que la empleada no hizo uso de los mecanismos y procedimientos que tenía a su alcance para notificarle dicho hecho y, por lo tanto, haberlo corregido.



Responde o no el patrono?

Respuesta

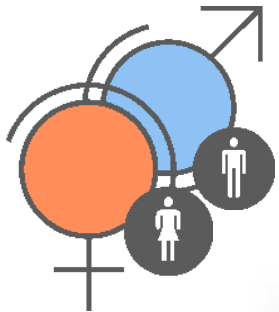
SI. El mecanismo establecido por el patrono para reportar una acción de hostigamiento sexual no resulta razonable en este caso, ya que la persona a la cual hay que plantearle la situación es la misma que está incurriendo en la conducta que provoca la queja. Para quedar protegido, el patrono tenía que haber provisto alguna alternativa a la persona del jefe de personal para atender querellas de hostigamiento sexual, ya que sus oficinas centrales están en Chicago.



Responsabilidad patronal

La Ley Núm. 17, *ante*, responsabiliza al patrono por el hostigamiento sexual de sus empleados. Incluso será responsable cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de esta ley, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta ley.

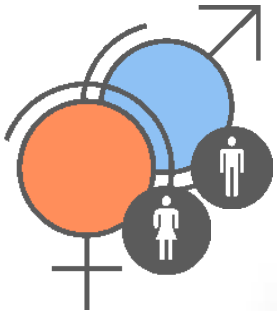
Para determinar responsabilidad se toma en cuenta de quien proviene el hostigamiento.



Patrono, agente, o supervisor

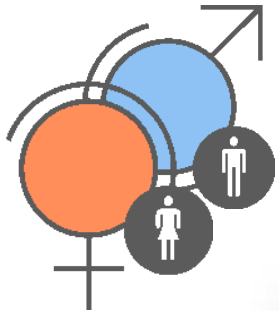
El patrono será siempre responsable. Esto es así, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante. (Art. 5, Ley Num. 17, *ante.*)



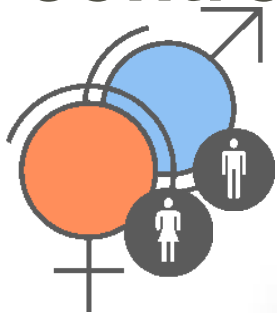
Otro empleado al mismo nivel que la persona hostigada

- El patrono será responsable si sabía o debía estar enterado de la situación, o si no tomó una acción inmediata y efectiva para remediarla.
- El patrono debe garantizar un ambiente de trabajo libre de sexismos: chistes, carteles, calendarios, etc. ofensivos para la persona.



Persona no empleada por el patrono

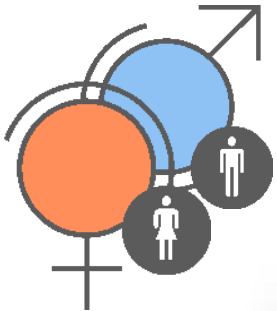
El patrono será responsable si el hostigamiento es cometido por una persona no empleada por el patrono. En dicho caso se considerará si el patrono conocía o debió conocer sobre el hostigamiento y no tomó acción inmediata y apropiada para detener el hostigamiento, así como el alcance del control del patrono.



Prevención

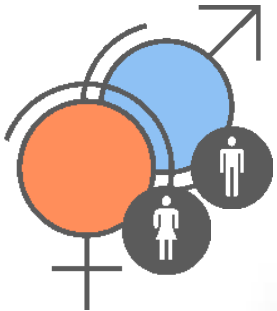
Es responsabilidad del patrono, tanto de empresa privada como pública, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Para ello deberá cumplir con las siguientes medidas preventivas mínimas que establece la Ley:

- Comunicar a todo el personal que la empresa tiene una política enérgica contra hostigamiento sexual (cero tolerancia);**

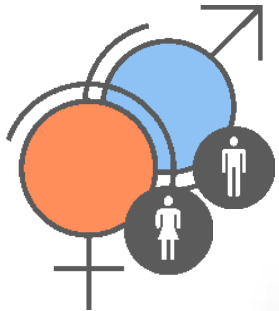


Prevención

- Establecer un programa de orientación y asesoramiento interno para concienciar y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual;
- Darle suficiente publicidad a la política de la empresa contra el hostigamiento sexual;
- Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para tramitar querellas sobre hostigamiento sexual.

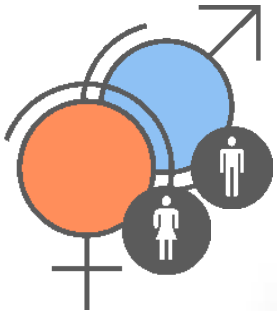


Presentación de la acusación



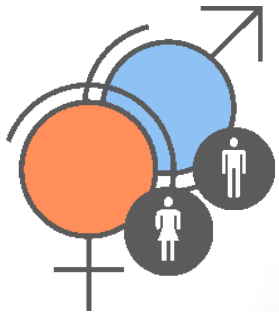
¿Cómo debo presentar una acusación de discriminación?

Las acusaciones de discriminación sexual se pueden presentar en cualquier oficina local de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC).



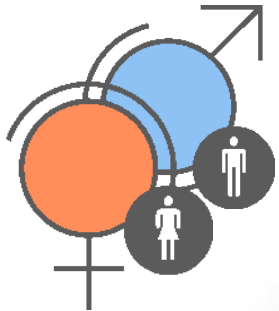
¿Cuáles son los plazos en los que se puede presentar una acusación de discriminación?

- 180 días a partir del supuesto acto discriminatorio (empleados federales), o
- 300 días a partir del supuesto acto discriminatorio; si existe un organismo estatal o local de prácticas justas de trabajo donde se hacen cumplir las leyes prohibiendo la misma práctica discriminatoria (si no es empleado federal).



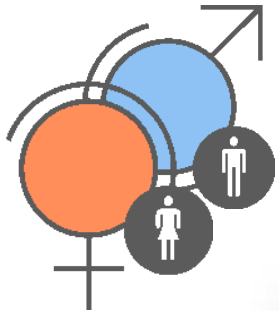
¿Cuáles son los plazos en los que se puede presentar una acusación de discriminación?

- Un año a partir del último acto, que dispone la ley para radicar acción legal ante un Tribunal:
 - se interrumpe por la presentación de una querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento (UAD) del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
 - no se interrumpe por la presentación de una querrela ante un foro o mecanismo establecido por el patrono para dilucidar quejas relacionadas con discrimen en el empleo.



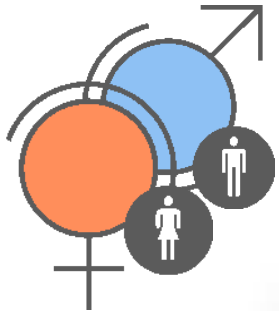
¿Qué tipos de pruebas examinará la EEOC para determinar si ha ocurrido un hostigamiento sexual?

- Al investigar las alegaciones de hostigamiento sexual, la EEOC examinará todas las pruebas:
 - las circunstancias, tales como el carácter de los acercamientos sexuales, y
 - el contexto en el que ocurrieron los supuestos incidentes.
- Se explorarán las evidencias corroborantes de cualquier naturaleza.



¿Qué tipos de pruebas examinará la EEOC para determinar si ha ocurrido un hostigamiento sexual?

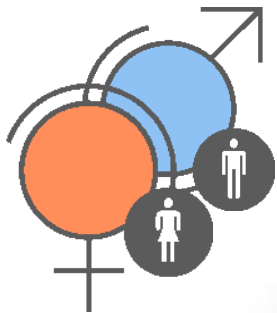
- Se investigará si ocurrieron reclamaciones o protestas.
 - Ésto de por sí no es un elemento necesario del reclamo, pues las víctimas podrían temer repercusiones por haber reclamado el hostigamiento y ese temor puede explicar la demora en hacer frente a la conducta.



¿Que factores se consideran cuando se evalúa la totalidad de las circunstancias?

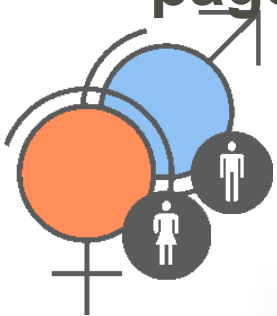
En *Florencio Rodríguez v. Supermercados Amigo*, 126 D.P.R. 117 (1990), el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que los casos de hostigamiento sexual deberán considerarse a la **luz de la totalidad de las circunstancias** (Art. 4 de la Ley Núm. 17, *ante*), y muy en particular:

1. conducta alegada ser lo suficientemente severa y ofensiva,
2. su frecuencia e intensidad,
3. contexto en el cual ocurren los incidentes,
4. periodo de tiempo y su extensión,
5. conducta y circunstancias personales del demandante,



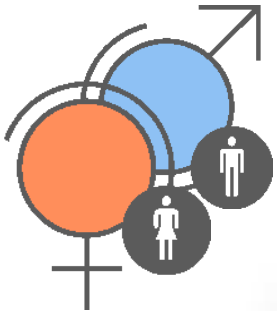
Si presento una acusación de discriminación, ¿a que clase de desagravios tengo derecho?

- 1) A ser colocado en la posición en la que estaría si esa discriminación jamás hubiese ocurrido.
- 2) También puede tener derecho a contratación, ascenso, reintegro a su cargo, pagos retroactivos y otro tipo de remuneración.
- 3) Puede tener derecho a daños para compensarle por las pérdidas pecuniarias futuras, angustia mental e inconvenientes.
- 4) Daños punitivos; podrían estar disponibles si un empleador actuó con malicia o indiferencia temeraria (en el foro federal). Podría tener derecho también al pago de los honorarios de los abogados.



Remedios legales

- 5) Sanciones contra la persona que hostiga y contra el patrono.
- 6) La concesión de oportunidades denegadas en el empleo.
- 7) Pago doble por los daños sufridos.
- 8) Pago de gastos de honorarios de abogado.
- 9) Radicación de demanda por daños y perjuicios por discriminación por razón de sexo y violación a los derechos civiles.

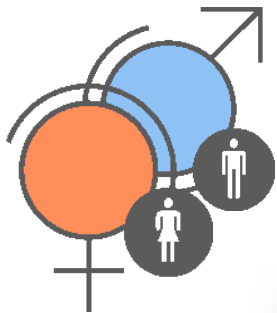


Remedios legales

1) Radicar una denuncia criminal si hubo amenaza, intimidación o contacto físico. El Art. 146 del Nuevo Código Penal de Puerto Rico dispone:

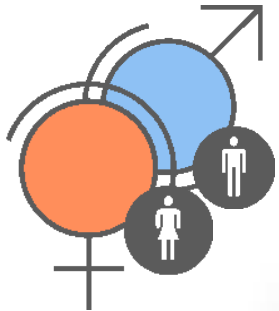
“Toda persona que en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero sujeto las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento, o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, incurrirá en delito menos grave.”

2) Radicar una querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.



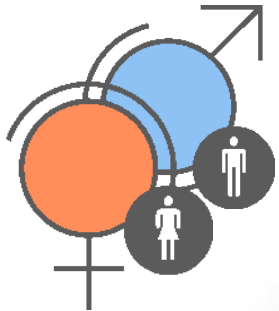
Y el hostigador, ¿Responde?

Un agente, oficial, administrador o supervisor de una empresa responde civilmente en su carácter personal, además del patrono real, por los actos de hostigamiento sexual llevado a cabo por él contra un empleado.



¿Puede mi empleador tomar represalias contra mí por presentar una acusación ante la EEOC?

- **NO.** Es ilícito que un empleador u otra entidad amparada por la ley tomen represalias contra alguien que presente una acusación de discriminación, que participe en una investigación o que se oponga a prácticas discriminatorias.
- Aún cuando un individuo ya haya presentado una acusación de discriminación, él o ella puede presentar una nueva acusación basándose en represalias.



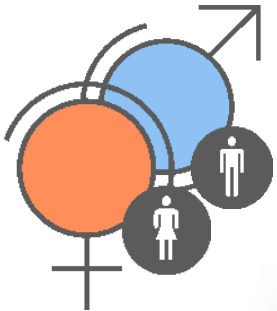
Ejemplo Número 1

- En una fábrica dos operarios de máquinas de diferentes sexos trabajan uno al lado del otro. De cinco días de trabajo que hay en la semana, en aproximadamente dos de ellos el operario del sexo masculino le dice a la operaria del sexo femenino al comenzar a trabajar, lo siguiente:

“Que linda estas hoy, me conquistastes.”

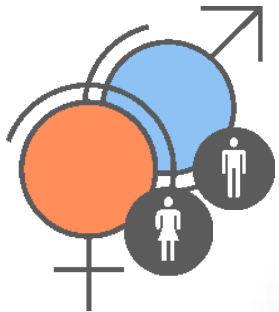
- La empleada no le contesta y el trabajo prosigue como si nada hubiera ocurrido. Durante el resto del día no se da ningún hecho adicional de esta clase y ambos empleados sostienen conversación a intervalos sobre otros temas, observan una buena actitud del trabajo y en ocasiones comparten la misma mesa durante la hora de almuerzo.

¿Se da aquí una situación de hostigamiento sexual?



Respuesta de Ej. Núm. 1

NO. Aquí no se da ninguno de los requisitos que fijan la guías interpretativas para que exista hostigamiento sexual, resultando de vital importancia el que la situación no crea un ambiente intimidante, hostil o embarazoso.

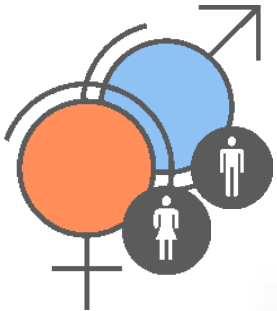


Ejemplo Número 2

Una empleada que es casada recibe una nota de su supervisor invitándola a una cita. La empleada hace caso omiso de la nota y la situación continúa como si nada hubiera ocurrido. Un año más tarde se le brinda un aumento de sueldo a los empleados de la empresa con excepción de la empleada aludida. Ésta recurre a su supervisor para indagar el por qué no se le trató igual que a los demás empleados y el supervisor le manifestó lo siguiente:

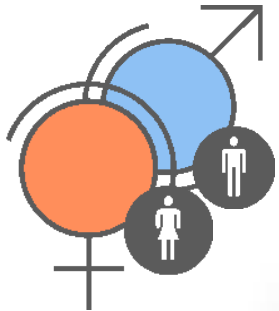
“Aquí es dando y dando. Respóndeme positivamente a la nota y yo respondo positivamente a la recomendación de aumento.”

¿Hay hostigamiento sexual aquí?



Respuesta de Ej. Núm. 2

SI. El someterse a la conducta sexual no deseada se convirtió en una condición para la toma de decisiones en el empleo por parte del supervisor inmediato.



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

