

*“Acoso Sexual Parte 2:  
Quid Pro Quo Y Represalias Injustas”*

INFORMACION DEL PROGRAMA

## Acoso Sexual Quid Pro Quo (Economico)

**"Quid pro quo" es Latin. Y significa "esto por eso"**

### DEFINICIÓN

Un intercambio de favores sexuales para un beneficio en el trabajo

-O-

Basar la decisión del empleo por el voluntad de un empleado de aceptar, de tolerar, o de participar en conducta incómoda de naturaleza sexual

### TIPICO QUID PRO QUO

Un Gerente o Supervisor basa una decisión de ascender, asignar, dar aumento salarial, o dar un trabajo a alguien sometiéndolo a favores sexuales

### LA LEY

El acoso sexual es ilegal bajo el Título VII de la Acta de los Derechos Civiles de 1964 como parte de discriminación del género. El título VII también hace ilegal el acoso de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen Nacional

Otras leyes federales y estatales prohíben algunas otras formas de discriminación, incluyendo:

- Edad
- Incapacidad física o mental
- Orientación sexual
- Etnia
- Embarazo
- Estado civil
- Estado militar

Lo animamos a que aprenda las leyes que provee su estado y localidad.

## **DIFERENCIAS ENTRE QUID PRO QUO Y ACOSO SEXUAL DEL AMBIENTE HOSTIL EN EL TRABAJO**

Ambiente Hostil puede ser sin intención

- Quid Pro Quo es casi siempre intencional

Ambiente Hostil en el Trabajo puede ocurrir entre colegas de trabajo con igual poder y autoridad

- Quid Pro Quo ocurre solo entre Gerentes y Empleados, con diferente niveles de poder o autoridad

Ambiente Hostil en el Trabajo es frecuente, severo, y prolongado

- Quid Pro Quo tal vez llégue a ser Acoso con solo un incidente, dependiendo de la severidad del incidente

Es posible que los Empleadores tengan defensa legal si sus Gerentes o Supervisores que cometen Acoso de Ambiente Hostil en el Trabajo

- Los Empleadores se exponen económicamente y no tienen defensa legal valida si uno de sus Gerentes o Supervisores que comete Acoso Sexual Quid Pro Quo

## **¿ES EL FAVORITISMO ACOSO?**

Posiblemente. En California, por ejemplo los tribunales decidieron que el Favoritismo Sexual en el lugar de trabajo puede ser Acoso Sexual si el mensaje enviado a los Empleados es que hay que participar en conducta sexual con algun Gerente o Supervisor para avanzar en sus carreras profesionales

Los Gerente o Supervisores que da beneficios sin merito a un Empleado, siembra las semillas de posibles reclamos de Acoso de otros Empleados quienes no recibieron dichos beneficios

## **RESPONSABILIDAD PERSONAL DEL GERENTE Y DEL SUPERVISOR**

Los gerentes y los supervisores PUEDEN, bajo algunas leyes del ESTADO, tener responsabilidad personal por ciertas acciones, incluyendo, pero no limitado a:

- No tomar la acción inmediata y apropiada cuando saben o deben haber sabido que hay posible Acoso
- El ayudar, incitación, o acoplamiento al acoso sexual
- Represalias contra un empleado por haber formulado una queja

**¿ES LEGAL BASAR DECISIONES DE TRABAJO EN LOS EMPLEADOS QUE PARTICIPAN EN ACTIVIDADES NO RELACIONADA A TRABAJO?**

En la mayoría de los casos, la vida y actividades privadas de un Empleado no deben afectar las decisiones del lugar de trabajo. Sin embargo, existen algunas excepciones. Si hay duda, consulten con Recursos Humanos.

**¿SON LAS COMPAÑÍAS RESPONSABLES DE ACOSO DE EMPLEADOS A MANOS DE UN NO-EMPLEADO, TAL COMO CLIENTES?**

La decisión de los tribunales es que los Empleadores SI pueden correr un riesgo legal por el Acoso de Empleados a manos de No-Empleados (Clientes, Vendedores, etc), si la empresa esta consciente de lo que ocurre y no investiga, ni arregla la situación.

**REPRESALIAS INJUSTAS**

**DEFINICIÓN**

Tomar represalias contra un empleado que se formulo una queja, cambiando su salario, horas del trabajo u otros términos y condiciones del empleo

-O-

Privar al empleado que formule una queja o de oportunidades o beneficios

**LEY**

El acta de Derechos Civiles de 1964 en su Titulo VII y las leyes estatales poscriben las Represalias Injustas

Las empresas tienen un deber legal de proteger a los Empleados contra Represalias Injustas. Es muy humano querer responderle directamente a algun Empleado que te acusa falsamente, pero resiste ese impulso, te puede salir muy caro. Los Gerentes ponen sus carreras en peligro al cometer una Represalia Injusta.

### **¿QUE NO ES REPRESALIA?**

Quejas Oficiales de los Empleados pueden malograr relaciones entre el personal, que normalmente alterarían condiciones del lugar de trabajo, por ejemplo:

- Insultos ocasionales, el bromear o aislar
- Ser leal al acusado
- El acoplamiento en la controversia que puede marmalmente causar quejas
- La ley del Hielo
- Antipatia
- Expresar opiniones

### **¿SON ILEGALES LAS AMENAZAS DE REPRESALIAS INJUSTAS?**

El solo amenazar con Represalia Injusta puede ser ilegal, dependiendo de las circunstancias y el contexto. Amenazas disciplinarias o cambios en el estado del empleo pueden ser Represalias Injustas, si tienen como meta intimidar a los Empleados para que no formulen Quejas Oficiales

### **LOS GERENTES Y SUPERVISORES QUE ESTÁN SABEN QUE ESTÁ OCURRIENDO ACOSO SEXUAL O LA REPRESALIA INJUSTA DEBE TOMAR ACCIÓN INMEDIATA Y APROPIADA**

Gerentes y Supervisores son Agentes de la Compañía, a los ojos de la ley, ustedes son la compañía. Lo que tu haces, la compañías hace, lo que conoces, la compañías conoce. Y ustedes tienen el deber legal de tomar acción inmediata y apropiada si saben que posiblemente ocurre Acoso Sexual

**ACCIÓN INMEDIATA, APROPIADA RECOMENDADA PARA  
LOS GERENTES Y SUPERVISORES A TOMAR:**

**NOTIFIQUE H.R. Y DOCUMENTE SU ACCIÓN**

## PROCEDIMIENTO OFICIAL DE QUEJA DEL EMPLEADO

La mayoría de Compañías tiene un Procedimiento Oficial de Quejas para los Empleados con 3 opciones

- Decirle a tu Gerente o Supervisor
- Ir a Recursos Humanos
- Habla con cualquier Gerente o Supervisor de tu compañía

En la mayoría de los casos, usted no necesita hacer un archivo formal de una queja del acoso o de discriminación, solo puede ir directamente a los recursos humanos y hablar con ellos.

Revisa cual es el Procedimiento Oficial de Quejas y la Política de Acoso Sexual de tu compañía en particular, o pregunta a Recursos Humanos.

Se anima a los empleados que cumplan con su responsabilidad personal rechazando participar en el Acoso Sexual Quid Pro Quo y notificando H.R. del problema.