

CÓMO PRESENTAR UNA QUERELLA

Si usted cree que ha sido víctima de hostigamiento sexual, puede presentar una querella en la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

Usted tiene un plazo de hasta un año después de que haya ocurrido el acto discriminatorio para presentar la querella.

Maneras de presentar una querella:

- Visite la página de Internet de la División en WWW.DHR.NY.GOV, y descargue un formulario de querella. Llénelo conforme a las instrucciones, fírmelo ante un notario público. Envíelo por correo o llévelo personalmente a cualquiera de nuestras oficinas.
- Presente su querella en persona en una de las oficinas regionales de la División.
- Comuníquese con una de las oficinas regionales de la División, por teléfono o por correo, para obtener un formulario de querella y (o) cualquier otra ayuda que necesite para presentar una querella.

Para más información o para presentar una querella, comuníquese con su oficina regional más cercana o visite nuestro sitio web: WWW.DHR.NY.GOV.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES:

¿Necesito presentar una querella interna con mi empresa sobre un ambiente de trabajo hostil antes de presentar una querella con la División?

No está obligado a presentar una querella interna antes de hacerlo con la División, pero es recomendable. Las cortes han determinado que bajo ciertas circunstancias si un empleado no notifica a su empresa, de manera que la empresa tenga la oportunidad de remediar el ambiente sexualmente hostil, existe la posibilidad de que la empresa no sea considerada responsable.

¿Seré víctima de represalias por presentar una querella?

La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York prohíbe que se tomen represalias en contra de un empleado por radicar una querella de discriminación con su empresa o ante la División.

¿Es un sólo incidente de conducta sexual inapropiada suficiente para ser considerado hostigamiento y entablar una demanda?

Un sólo incidente puede ser suficiente para que sea considerado hostigamiento sexual, dependiendo de la severidad del mismo. La Ley requiere que la conducta sea severa y persistente, lo que significa que una sólo broma o comentario de mal gusto tal vez no sea suficiente para ser considerado hostigamiento sexual. Sin embargo, las cortes también han determinado que un sólo incidente severo puede ser considerado hostigamiento sexual. Ya sea un sólo incidente o varios, usted tiene derecho a presentar una querella. La División puede ayudarle en su caso.



Division of
Human Rights

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
1-888-392-3644
TTY: 718-741-8300
WWW.DHR.NY.GOV

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ES ILEGAL

El hostigamiento sexual es considerado discriminación sexual bajo la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, Título VII del Acta Federal de Derechos Civiles del 1964 y otras leyes locales. Esta conducta ilegal puede ocurrir en el empleo, la vivienda, instituciones educativas o lugares públicos. El hostigamiento sexual ocurre más frecuentemente en el empleo.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El acoso sexual puede consistir en insinuaciones físicas o verbales no deseadas, comentarios sexualmente explícitos, o expresiones discriminatorias que son ofensivas o reprensibles para quien están dirigidas. Algunos ejemplos son:

- Pedidos de favores sexuales, los cuales pueden venir acompañados de amenazas implícitas o directas con respecto a las evaluaciones o ascensos en el empleo.
- Ejercer presión de forma sutil u obvia sobre un empleado para que realice actos sexuales.
- Acoso o abuso verbal que se manifiesta en un patrón de comentarios o interrogatorio de índole sexual.
- Contacto físico inapropiado e indeseado.
- Exhibir fotografías o dibujos de contenido lascivo.

Insinuaciones sexuales indeseadas, pedidos de favores sexuales y otras expresiones físicas o verbales de naturaleza sexual constituyen hostigamiento sexual ilegal cuando:

- aceptar dicha conducta se convierte (de forma obvia o implícita) en un término o condición de empleo
- aceptar o rechazar dicha conducta se considera para tomar decisiones que afecten el empleo, o
- dicha conducta tiene el propósito y efecto de interferir con la calidad de trabajo de un empleado o crear un ambiente de trabajo hostil, intimidante y ofensivo.

PASOS A TOMAR SI ES VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- **Hable con su supervisor**
Si el hostigador es su supervisor, entonces hable con la persona que lo supervisa a él o ella. Tome nota de esta conversación, incluyendo fechas, naturaleza del diálogo y seguimiento, si es el caso.
- **Reporte la conducta ofensiva.**
Reporte el incidente en su empresa al Administrador de Acción Afirmativa, Director de Personal, Oficial de Oportunidad de Igualdad de Empleo (EEO, por sus siglas en inglés), Representante Sindical o cualquier otra persona designada a lidiar con quejas de hostigamiento sexual. Tome notas sobre estas conversaciones, incluyendo fechas, naturaleza del diálogo y seguimiento, si es el caso.

- **Mantenga un diario**
Escriba todo lo que le está pasando. Incluya citas directas, patrones de acoso y nombres de testigos. Guarde todas las cartas, tarjetas y correos electrónicos que le hayan sido enviados. Mantenga sus notas y diario en un lugar seguro, preferiblemente en su hogar.
- **Pregunte a otras personas**
Investigue con personas que trabajan con o cerca del hostigador si alguna vez han sido acosadas o si saben de alguien que ha sido o pudo haber sido acosado.

Aunque se recomienda tomar estas medidas, usted puede presentar una querrela con la División de Derechos Humanos aún si no las ha tomado.