

## PREGUNTAS FRECUENTES:

### ¿Debo presentar una queja interna sobre un ambiente de trabajo hostil antes de presentar una queja ante la División?

No. Las protecciones nuevas en virtud de la Ley de Derechos Humanos dejan en claro que el hecho de que usted no se haya quejado con su empleador no determina si este será considerado responsable o no. Es posible que desee quejarse con su empleador para que se pueda solucionar la situación, pero esto no es obligatorio en virtud de la Ley de Derechos Humanos.

### ¿Es un único incidente de comportamiento sexual inapropiado suficiente para considerarse acoso sexual y para presentar una queja?

Sí. No es necesario que el acoso sea continuo para presentar un reclamo; un único incidente es suficiente. Las protecciones nuevas en virtud de la Ley de Derechos Humanos establecen que, para que el acoso sea ilegal, no es necesario que este sea considerado grave o continuo (según la norma legal anterior). Para evitar la responsabilidad, su empleador tendría que demostrar que sus acusaciones serían consideradas desprecios mínimos o inconvenientes insignificantes por una víctima de discriminación razonable con los mismos fundamentos protegidos que usted. Para presentar una queja, puede comunicarse con la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

### ¿Qué sucede si mi empleador toma represalias contra mí por presentar una queja?

La Ley de Derechos Humanos de Nueva York prohíbe las represalias, ya sea por presentar una queja interna ante su empleador o por presentar una queja ante la División. Si cree que es víctima de represalias, debe comunicarse con la División y presentar una queja.

## PRESENTAR UNA QUEJA ANTE LA DIVISIÓN

Si cree que ha sufrido acoso sexual, puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

**Para actos realizados a partir del 12 de agosto de 2020**, puede presentar una querrela dentro de los tres años posteriores del acto más reciente.

Maneras de presentar una querrela:

- Visite el sitio web de la División en [DHR.NY.GOV](http://DHR.NY.GOV), y descargue un formulario de querrela. Llénelo conforme a las instrucciones. Enviarse a la División por correo electrónico, fax, correo postal o en persona.
- Presente su querrela 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 querrela y (o) cualquier otra ayuda que necesite para presentar una querrela.

También puede comunicarse con la LÍNEA DIRECTA gratuita de la División llamando al 1-888-392-3644.

La División investigará su queja y, si encuentra una causa probable para creer que ha habido discriminación, su caso se enviará a una audiencia pública. No se le cobra ninguna tarifa por recibir estos servicios.

Si, después de la audiencia, el comisionado de Derechos Humanos falla a su favor, puede indemnizarlo a través de medidas, como una orden de cesación y desistimiento, que requiere un cambio en las prácticas, o compensación monetaria por el daño que sufrió.



**Division of  
Human Rights**

# HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ONE FORDHAM PLAZA  
BRONX, NEW YORK 10458  
888-392-3644  
TTY: 718-741-8300  
[DHR.NY.GOV](http://DHR.NY.GOV)

## EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL

El acoso sexual está prohibido como una forma de discriminación sexual, en virtud de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York y de otras leyes locales y federales. Esta conducta ilegal puede ocurrir en muchos contextos, como en el trabajo, la casa, las instituciones educativas o los lugares públicos. Con mayor frecuencia, los casos de acoso sexual ocurren en el lugar de trabajo. Las disposiciones del acoso sexual se aplican a todos los empleadores en el estado de Nueva York, independientemente de la cantidad de empleados.

## PROTECCIONES CONTRA EL ACOSO

A partir del 11 de octubre de 2019, la Ley de Derechos Humanos protege a las víctimas de acoso, incluido el acoso sexual, de nuevas formas importantes:

- El acoso es ilegal siempre que una persona sea sometida a términos, condiciones o privilegios de empleo inferiores.
- No es necesario que el acoso sea grave o continuo para que el empleador sea considerado responsable. (Sin embargo, el empleador puede plantear una defensa de que las acciones solo fueron “desprecios mínimos o inconvenientes insignificantes”).
- Para establecer la responsabilidad, no es necesario que el demandante identifique a una persona o empleado que haya estado en una situación similar y que haya recibido un trato más favorable.
- No es necesario que el demandante se queje con su empleador o que presente un reclamo formal para establecer la responsabilidad.

## EXTENSIÓN DEL ESTATUTO DE LIMITACIONES

A partir del 12 de agosto de 2020, el estatuto de limitaciones para presentar una queja de acoso sexual ante la División se extenderá de un año a tres años. La ley les da más tiempo a las víctimas de acoso para presentar una queja ante la División de Derechos Humanos. Actualmente, los demandantes tienen tres años para presentar un caso directamente en el tribunal, en virtud de la Ley Derechos Humanos.

## 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 reprobables 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.

## ALGUNOS PASOS QUE PUEDE CONSIDERAR SI SUFRE ACOSO SEXUAL

- **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.
- **Hable con su supervisor.** Si el acosador es su supervisor, hable con la persona que esté en un cargo superior a él. Tome notas sobre este contacto, incluidas fechas, la naturaleza de la conversación y cualquier seguimiento. Tome notas sobre este contacto, incluidas fechas, la naturaleza de la conversación y cualquier seguimiento.
- **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.
- **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 es posible que desee tomar las medidas de arriba, puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos, incluso si no ha seguido estos pasos.