



# Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

ASISTENCIA PARA AUTODENSA ★ ASESORAMIENTO JURÍDICO SOBRE DERECHOS DE EMPLEO ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

## HOJA DE DATOS: Hacer frente al acoso por discapacidad

### ¿Qué es el acoso por discapacidad?

El acoso por discapacidad es un comportamiento no deseado en el lugar de trabajo **por razón de su discapacidad**. El acoso por discapacidad puede adoptar una de las siguientes dos formas:

- Un comportamiento que crea un ambiente de trabajo hostil (como se explica a continuación)
- Un comportamiento que tiene como resultado una “acción adversa en relación con el empleo”, como un despido o un descenso de categoría laboral

### ¿Es ilegal el acoso por discapacidad?

Sí. Aunque el Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) no menciona el acoso por discapacidad, los tribunales de todo el país, incluso en Illinois, han considerado que el acoso por discapacidad es una forma de discriminación ilegal en virtud de ADA, porque cambia los términos y condiciones de su empleo.

### ¿El acoso por discapacidad debe provenir de mi supervisor?

No. El acoso también puede provenir de otro supervisor, un compañero de trabajo o alguien que no sea un empleado, como un cliente o proveedor.

### Escuché que puede ser difícil comprobar el acoso. ¿Es verdad?

Puede serlo. Los siguientes aspectos de las denuncias sobre **ambientes de trabajo hostiles** suelen ser los más difíciles:

- El comportamiento debe ser lo **suficientemente grave o generalizado** como para cambiar los términos y condiciones de su empleo, ya que no todos los comportamientos ofensivos llegan al nivel de acoso reconocido jurídicamente. El comportamiento debe crear un ambiente de trabajo que la mayoría de las demás personas considerarían intimidante, hostil u ofensivo.
  - Caso de ejemplo: El presidente de una empresa llamó a una empleada nueva “inválida” y cuando ella objetó el uso de esa palabra, la llamó “histérica y un caso perdido”.
  - Caso de ejemplo: El gerente le dijo a una empleada con una discapacidad del desarrollo que “cierre la boca,” la insultó, le dio una bofetada en la cara, le ladró como un perro y la amenazó con ejercer violencia.
- Esto podría ser fundamento para que su **empleador sea jurídicamente responsable**. Su empleador puede ser jurídicamente responsable si (1) usted denuncia el acoso o su

empleador conoce o debería conocer el acoso, pero su empleador no toma medidas para tratar de impedir que suceda nuevamente; o (2) el acoso proviene de un supervisor y tiene como resultado un cambio negativo en su trabajo.

## Pienso que estoy siendo acosado. ¿Qué debería hacer?

### 1. Informe a su empleador

- **Por qué:** La mayoría de los empleadores tienen un proceso para que los empleados denuncien el acoso, como presentar una queja ante recursos humanos o la oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO). Es importante aprovechar este proceso por dos razones: (1) es de esperar que su empleador trate de detener el acoso; y (2) en la mayoría de las circunstancias, usted está obligado a usar el proceso de queja establecido por su empleador y darle a su empleador la oportunidad de detener el acoso antes de presentar una denuncia.
- **Cómo:** Algunos empleadores tienen normas sobre el acoso sexual, pero no para otros tipos de acoso. Si este es su caso, está bien seguir los pasos de la norma sobre acoso sexual y dejar claro que está presentando una queja de acoso por discapacidad. Si no está seguro de que su empleador tenga un proceso, puede verificarlo en el manual del empleado o preguntar a recursos humanos. También puede presentar la queja de acoso directamente a su supervisor y/u otro miembro de la gerencia. Asegúrese de documentar su queja.

### 2. Informe al acosador

- **Por qué:** Esta es una buena práctica, aunque el acosador ya sepa que su comportamiento no es bien recibido. En el mejor de los casos, el acosador no sabía que estaba acosando y dejará de acosar. En el peor de los casos, usted habrá dejado documentado que objeta el comportamiento y que el acosador ha sido notificado.
- **Cómo:** Informe al acosador por escrito que su comportamiento no es bien recibido. Si prefiere tener la conversación en persona o por teléfono, está bien, pero asegúrese de documentar que la conversación tuvo lugar.

### 3. Documente el acoso

- **Por qué:** Si bien siempre es importante documentar la discriminación, es especialmente importante para el acoso. Para probar el acoso es necesario que usted recuerde todos los detalles posibles sobre cada uno de los incidentes de acoso.
- **Cómo:** Lleve un registro de todos los comportamientos no deseados y todas las conversaciones con su empleador sobre el acoso, incluso las respuestas de su empleador. Para obtener más información, por favor consulte la Hoja de Datos sobre [Documentar la discriminación](#) en la Línea de ayuda para defender los derechos de empleo.

#### 4. Cumpla con los plazos para presentar una queja ante el organismo responsable del cumplimiento de la ley

- **Por qué:** Si decide entablar una acción legal, primero deberá presentar una denuncia por discriminación ya sea ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR). Debe presentar la denuncia ante la EEOC dentro de un plazo de 300 días a partir del último evento de acoso, y ante el IDHR dentro de un plazo de 180 días a partir del último evento de acoso. Para obtener más información, por favor consulte la Hoja de Datos sobre [Cómo presentar una denuncia de discriminación](#) en la Línea de ayuda para defender los derechos de empleo.
- **Cómo:** Si no está seguro de si desea presentar una denuncia, pero no quiere perder la oportunidad de hacerlo, considere agregar una nota en su calendario para recordar el plazo y tener tiempo para considerar sus opciones.



#### ¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo  
**1-844-RIGHTS-9** (línea gratis)  
844-744-4879 (línea gratis)

800-610-2779 (línea para personas con dificultades auditivas, tty)

[employment@equipforequality.org](mailto:employment@equipforequality.org)  
[www.equipforequality.org/employment](http://www.equipforequality.org/employment)

**Este material informativo ofrece orientación para personas con discapacidades. Nada de la información que se ofrece aquí debe considerarse asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, debe consultar a un abogado.**

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Defensa del estado de Illinois cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de niños y adultos con discapacidades. La línea de ayuda para defender los derechos de empleo busca empoderar a las personas con discapacidades para que defiendan sus derechos de forma eficaz.

La línea de ayuda para defender los derechos de empleo y estas publicaciones son posibles gracias a una subvención del Chicago Community Trust. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores y no representa necesariamente las opiniones oficiales de los patrocinadores.