



## **DERECHOS Y RECURSOS - PUFs**

Estos PUFs son diseñadas para ayudar a los trabajadores a aprender más sobre sus derechos, sus opciones de informe, cómo hacer un informe y los recursos de apoyo.

Todos los empleadores, como las empresas de producción, están obligados a proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalia. Además de estos requisitos legales básicos que gobiernan cada lugar de trabajo, muchos empleadores proporcionan protecciones adicionales en sus políticas. Por ejemplo, muchos empleadores tienen políticas contra el bullying, aunque el bullying puede no ser contra la ley.

***Estos PUFs no constituyen el consejo legal. Consulte con un abogado si usted tiene preguntas o si cree que sus derechos como trabajador han sido violados. Si encuentra alguna inexactitud o si quiere sugerir un tema, favor de enviarnos una nota a: [admin@hollywoodcommission.org](mailto:admin@hollywoodcommission.org).***

## **TEMAS:**

1. [DISCRIMINACIÓN Y ACOSO](#)
2. [ACOSO SEXUAL](#)
3. [BULLYING EN EL LUGAR DE TRABAJO](#)
4. [REPORTAR Y ABORDAR LA MALA CONDUCTA](#)
5. [REPRESALIA](#)
6. [ARBITRAJE OBLIGATORIO](#)
7. [ACUERDOS DE NO DIVULGAR](#)
8. [RECURSOS](#)

## **DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**

Los empleadores tienen una obligación legal de proporcionar un lugar de trabajo libre de todas formas de discriminación, acoso y represalia ilegal. El acoso es una forma de discriminación ilegal cuando está basada en una característica protegida legalmente – como el género, la raza o la etnia, el color, la religión, el credo, el origen nacional, el estado extranjero o de ciudadanía, la edad, la discapacidad, la orientación sexual o el estado civil.

Los empleadores pueden hacer cumplir con las políticas que cubren una amplia gama de comportamiento que se va mucho más allá de lo que requiere la ley. Por ejemplo, muchos estudios, servicios de transmisión y otros empleadores prohíben el comportamiento abusivo o el “bullying” en el lugar de trabajo, aunque puede no ser técnicamente contra la ley.

### **1. ¿Cuál es la discriminación?**

La discriminación es tratar alguien de manera injusta o menos favorable debido a una característica protegida como la edad, la raza o el sexo.

A veces, la discriminación involucra la exclusión de, o el tratamiento diferente, en conexión con el empleo. Esto incluye la contratación, el despido, la compensación, la asignación de trabajos, las promociones, el entrenamiento o los beneficios. La discriminación a veces toma la forma del acoso y, en el caso de discriminación basada en el sexo, la discriminación puede incluir el acoso y la agresión sexual.

### **2. ¿Qué tipos de discriminación hay?**

La discriminación puede ocurrir de dos maneras:

**Trato Desigual** – La discriminación intencional por un empleador debido a la pertenencia a una clase protegida de una persona.

**Impacto Desigual** – Una política o práctica de empleo que parece superficialmente ser neutral o no discriminatoria, pero tiene el impacto adverso desproporcionado en la gente de alguna clase protegida particular.

### **3. ¿Cuáles son algunos ejemplos de la discriminación?**

Dependiendo en las circunstancias lo siguiente puede constituir la discriminación:

- Negar a realizar las audiciones en un edificio accesible para las sillas de ruedas
- Negar a contratar a los guionistas mayores de 35
- Limitar las oportunidades de trabajar en ciertos proyectos debido a, p. ej., el embarazo.

### **4. ¿Cuál es el acoso?**

El acoso es la conducta ofensiva, humillante o intimidante basado en las características protegidas como la edad, la raza o el sexo. Puede ser verbal, visual o físico y puede ocurrir en persona, por teléfono, por email o en las redes sociales. El acoso sexual es una forma del acoso.

### **5. ¿Cuáles son algunos ejemplos del acoso?**

El acoso ilegal en el lugar de trabajo, incluso el acoso sexual, ocurre cuando una persona dirige la conducta negativa, inapropiada o no bienvenida hacia un trabajador basado en ciertas características o clases protegidas. Esto puede incluir los insultos, los comentarios ofensivos o derogatorios, o la muestra de símbolos ofensivos dirigida a un grupo o clase particular. Dependiendo de las circunstancias la conducta puede constituir el acoso, incluso para los observadores:

- “Tienes la tez muy bonita, no demasiada oscura” “Él es muy bipolar” (comentarios ofensivos sobre el color de la piel, el pelo natural, la edad, la discapacidad mental o física o cualquier característica protegida)
- “Eres bastante bueno por un árabe. Sólo era una broma” (las bromas o burlas)
- Tocar el pelo de alguien, no relacionado con un propósito legítimo del trabajo
- “No sabía que eres negro. No sueñas así.” (estereotipos negativos)

## 6. ¿Cuáles leyes prohíben la discriminación y el acoso?

Las leyes de empleo federales (Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964) y estatales - como la Ley de Equidad de Empleo y Vivienda de California y la Ley de Derechos Humanos de Nueva York - prohíben la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo basado en las características protegidas como la edad, el género o la raza. Algunas leyes locales, como la de la Ciudad de Nueva York, también prohíben la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Las leyes de empleo generalmente no tienen implicaciones criminales. Tanto bajo la ley estatal como la ley federal, los empleadores tienen que mantener un lugar de trabajo libre de todas formas de discriminación, represalia y acoso, incluso el acoso sexual. Los empleadores están bajo una obligación legal no solamente de controlar el comportamiento de sus empleados, pero también de otros trabajadores - como los vendedores y contratistas - en el lugar de trabajo.

## 7. ¿Es ilegal todo el acoso?

No. Muchos tipos de conducta que mucha gente considerará como “acoso” son legales. Para estar en contra de la ley, el acoso (1) se dirige hacia, o singulariza, un trabajador debido a una característica legalmente protegida y (2) crea un ambiente hostil, o aguantar la conducta se convierte en una condición del empleo continuado.

## 8. ¿La ley protege a todos los trabajadores del acoso y la discriminación?

Depende. Muchas leyes federales proporcionan protecciones sólo para empleados y solicitantes. Algunas leyes estatales (incluso las de Nueva York y California) ofrecen protección legal contra la discriminación y el acoso para los contratistas independientes, los vendedores, los estudiantes, los pasantes y otros en el lugar de trabajo. Esto puede incluir el personal de producción (p. ej., los productores, los productores ejecutivos, los directores y gestores de producción, los jefes de departamentos, los guionistas, los directores), el elenco y el equipo, y los asistentes personales.

- **Ley federal**

Generalmente, la ley federal solamente protege a los empleados y solicitantes de la discriminación, el acoso y la represalia. Estas provisiones se aplican a todos los empleadores con 15 o más empleados.

- **California**

La ley de California requiere que los empleadores protejan una amplia gama de trabajadores. Esto incluye a los empleados, los solicitantes de empleo, los pasantes no pagados o los no empleados que proporcionan servicios bajo un contrato. Este requisito se aplica a todos los empleadores, sin importar el tamaño del personal.

- **Georgia**

A diferencia de muchos otros estados, Georgia no tiene un estatuto antidiscriminatorio que cubra varias clases protegidas. En vez de eso, Georgia sólo tiene unos pocos estatutos antidiscriminatorios que cubren áreas específicas como la edad o la discapacidad. Sin embargo, los ciudadanos de Georgia están protegidos bajo las leyes federales, que se hacen cumplir por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), las que se aplican a todos los empleadores con 15 o más empleados.

- **New York**

La ley de Nueva York requiere que los empleadores protejan una amplia gama de trabajadores. Esta incluye a los empleados, los solicitantes de empleo, los pasantes pagados y no pagados, los contratistas y las personas realizando negocios, sin importar el estado de ciudadanía, con un empleador. Los no empleados protegidos - alguien que es (o que es empleado por) un contratista, un subcontratista, un vendedor, un consultor o cualquier persona proporcionando servicios en el lugar de trabajo - incluso las personas comúnmente referidos como contratistas independientes y trabajadores temporales. También incluidas son las personas que proporcionan la reparación de equipamientos, los servicios de limpieza o cualquier otro servicio proporcionado conforme a un contrato con el empleador. Este requisito se aplica a todos los empleadores sin importar el tamaño del personal.

## 9. ¿Cuáles características personales protege la ley?

Depende. Los trabajadores son legalmente protegidos de la discriminación y el acoso contra ellos basado en ciertas características. Se refieren a estos a menudo como características, clases o categorías protegidas. Muchas características, como la raza y el género, están siempre protegidas. La lista completa de características protegidas por ley depende de donde trabaje un empleado. Un empleador puede proteger características adicionales. Revise la información proporcionada por su empleador.

### TABLAS

#### **Federales**

- Edad
- Discapacidad
- Información genética
- Origen nacional
- Embarazo
- Raza/color
- Religión
- Represalia
- Sexo (incluso los estereotipos del sexo)
- Orientación sexual
- Identidad de género

#### **California**

- Raza (incluso las características históricamente asociadas con la raza incluso, pero no limitados a, la textura del pelo y los peinados protectores)
- Sexo (incluso el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, la lactancia y las condiciones relacionadas)
- Género
- Religión (incluso la vestimenta y las prácticas de aseo personal religiosas)
- Color
- Origen nacional
- Ascendencia
- Discapacidad física o mental
- Condición médica
- Estado civil
- Estado de pareja de hecho registrada
- Orientación sexual
- Identidad y expresión de género

- Edad (40 años y mayor)
- Información genética
- Estado militar y/o de veterano
- Cambio legal del nombre
- Número de Seguridad Social o documento federal de autorización de empleo
- Recibo de cobertura por Medi-Cal
- Licencia para conducir de California con una notación de “se aplican límites federales”

### **Georgia**

Georgia ha adoptado la lista federal de características protegidas

### **Nueva York**

- Raza
- Credo
- Color
- Origen nacional
- Orientación sexual
- Estado militar
- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Estado de víctima de violencia doméstica
- Discapacidad
- Condición relacionada con el embarazo
- Características genéticas predisponentes
- Detención anterior o registro de sentencia
- Identidad y expresión de género
- Estado familiar
- Fuente de ingreso legal (sólo para la vivienda)
- Represalia por oponer a las prácticas discriminatorias ilegales
- Historial criminal

## **10. ¿Cómo se distingue las políticas de mi empleador de la ley?**

Casi siempre, los empleadores prohíben la conducta que viola el derecho del empleo o penal, como la agresión sexual. Pero las políticas del empleador también pueden abordar una amplia gama de comportamiento más allá de lo que requiere la ley. Por ejemplo, un empleador puede hacer cumplir con una política que prohíbe las relaciones románticas o sexuales entre un supervisor y un subordinante en el trabajo, aunque no hay ley estatal ni federal que prohibiría estas relaciones. Un empleador puede prohibir el bullying, aunque puede no estar en contra de la ley. O un empleador podría prohibir una sola broma sexual inapropiada, aunque podría no crear un ambiente laboral hostil.

## ACOSO SEXUAL

Un empleador tiene la obligación de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual ilegal - una forma del acoso - y de tomar las medidas apropiadas si toma consciencia de algunas violaciones.

### 1. ¿Cuál es el acoso sexual?

El acoso sexual es conducta de naturaleza sexual o basada en el sexo que no es bienvenida o querida, que es ofensiva, intimidante u hostil. El acoso sexual es neutral hacia el género y la orientación sexual. Puede ser perpetrada por cualquier género y contra cualquier género.

### 2. ¿Cuáles son algunos ejemplos del acoso sexual?

Hay dos tipos de acoso sexual: "quid pro quo" y "Ambiente laboral hostil."

**Tipo 1: "Ambiente laboral hostil":** Este tipo de acoso sexual se caracteriza por la conducta que interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo, o que crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Puede incluir la conducta verbal, física o visual no bienvenida que sea grave o penetrante, y que cree un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo que interfiere con el desempeño laboral. Usted puede ser afectado por tal acoso sexual, aunque si la conducta ofensiva no fuera dirigida hacia usted.

Ejemplos: Hacer comentarios o contar bromas sexualmente explícitas, en vivo o por email; tocar o manosear inapropiadamente; la conducta visual incluye hacer gestos sexualmente sugestivos o mostrar públicamente los imágenes sexualmente sugestivos o explícitos. El acoso sexual puede incluir las acciones descritas anteriormente como acoso. Además, dependiendo de las circunstancias la siguiente conducta puede constituir el acoso sexual, incluso para los observadores:

- "Debemos asegurar que los APs sean más guapos" (comentarios indisputados)
- Decir que una ejecutiva es una "puta cínica" (insultos específicos sobre el género)
- Decir que un maquinista cinematográfico es "niñita" o "maricón" (minimizar o estereotipos del sexo)
- Peticiones de citas repetidas, sin importar el rechazo
- Bloquear la salida de alguien de un tráiler de vestuario
- Abrazos persistentes o de atrás, masajes o frotaciones de los hombros, acariciar o tocar

**Tipo 2: Quid pro quo** significa "esto para eso." Ocurre cuando alguien pide o exige favores sexuales a cambio de un beneficio específico.

El acoso sexual "esto para eso" ocurre generalmente a través de una oferta o amenaza:

- Un empleador o supervisor le ofrece a un empleado algún tipo de beneficio que tiene condición de que el empleado entregue un favor sexual

#### Ejemplo

Productor acuerda a elegir el actor/la actriz solamente si él/ella se somete a las peticiones sexuales.

- Un empleador o supervisor amenaza un empleado con una acción relacionada al trabajo, como amenaza de terminación, a menos que el empleado se someta a ciertas exigencias sexuales. Solamente dar un indicio de un beneficio laboral a cambio de favores sexuales puede constituir el acoso sexual quid pro quo.

### Ejemplo

Un financiero amenaza a cortar los fondos de un proyecto porque un individuo niega a someterse a unas peticiones sexuales.

### **3. ¿Cuál es un "ambiente laboral hostil"?**

Para crear un ambiente laboral hostil la cuestión en la mayoría de los casos es si la conducta fue "grave o penetrante". Generalmente, esto significa que la conducta sea grave, frecuente o ambos para ser hostil. Bajo este estándar, unos pocos comentarios molestos o levemente ofensivos generalmente no son suficientes.

Nueva York usa un estándar diferente de "grave o penetrante". En Nueva York, el acoso es ilegal si es algo más que "faltas de respeto menores o inconveniencias triviales."

### **4. ¿Qué pasa si la persona no pretendía ofenderme?**

No importa cuáles eran los motivos de la persona por los comentarios o acciones. Puede estar intentando un cumplido, se casamentero o divulgar inapropiadamente los detalles de los logros sexuales. O puede simplemente ser ignorante de su propio comportamiento ofensivo. Lo que importa es cómo se siente la persona que está del lado receptor del comportamiento. En muchas jurisdicciones, las cortes evalúan si una persona razonable estaría ofendida por las acciones del acosador o no.

### **5. ¿Qué pasa si alguien hace comentarios o bromas lascivas, pero no están dirigidos hacia mí? ¿Puedo ser víctima de acoso sexual?**

Sí. Aun los empleados que están sólo indirectamente afectados por la conducta ofensiva en el lugar de trabajo pueden tener motivo para una queja. Un asistente personal que se siente incómodo por comentarios lascivos en el lugar de trabajo no ha de tener los comentarios dirigidos directamente hacia ello para ser víctima de acoso sexual.

### **6. ¿Qué pasa si no estoy seguro de si la conducta es suficientemente grave para ser acoso sexual o no?**

Aun cuando la conducta no es ilegal, puede todavía tener un impacto negativo para usted. Es el trabajo de un empleador mantener el lugar de trabajo libre del acoso. A menos que esté cierto de que la conducta no sea grave, es mejor abordarla inmediatamente.

### **7. ¿Qué pasa si soy sexualmente acosado fuera de la oficina, como en un estreno?**

Sí. La responsabilidad de un empleador es proporcionar un lugar de trabajo seguro que se extiende a la conducta conectada con el trabajo de un empleado. Esto puede incluir el tráiler de vestuario o una audición, o en un viaje o función social de negocios como una fiesta de clausura o un estreno.

### **8. ¿No es siempre físico el acoso sexual?**

No. Muchos creen que para que algo sea considerado como acoso sexual, hay que estar involucrado algún toque o abuso físico. Sin embargo, el acoso sexual puede tomar muchas formas distintas incluso lo escrito, lo físico, lo verbal o lo visual.

### **9. ¿El acoso sexual hay que ser una proposición?**

No. Al contrario de la creencia popular, el objetivo de la mayoría del acoso sexual es para denigrar a las personas.

La forma más común del acoso sexual es el acoso de género – acciones que comunican actitudes ofensivas, denigrantes o burlonas basadas en el género o el sexo. En la Encuesta de la Comisión de Hollywood, tanto los hombres como las mujeres reportaron altos niveles de acoso por género.

Ejemplos del acoso de género incluyen:

- Los insultos a las capacidades del objetivo – “las mujeres no pertenecen en los efectos visuales” o “los hombres son horribles como maquilladores.”
- Las injurias vulgares y agresivas, como llamarle a una supervisora “una puta ignorante” o a un compañero “un maricón.”
- La demostración o propagación en línea de imágenes o eslóganes sexuales degradantes como el grafiti lascivo, los dibujos explícitos o los insultos sexuales escritos en pizarrones.

#### **10. ¿Los hombres pueden ser acosados sexualmente?**

Sí. Los hombres no son inmunes del acoso sexual. La gente tradicionalmente cree que el acoso sexual es perpetrado por un hombre hacia una mujer. Esto no es siempre el caso, y ni el género del individuo realizando la conducta ni el individuo reportando el acoso no controla, ni es relevante.

#### **11. El entretenimiento es creativo. ¿Eso no significa que no estamos sujetos a las mismas reglas sobre la discriminación y el acoso?**

No. La naturaleza creativa del trabajo de ninguna manera sugiere que el acoso sexual u otros tipos de mala conducta no pueda ocurrir en los lugares de trabajo del entretenimiento, incluso en la sala de guionistas.

En un lugar de trabajo creativo, puede haber una necesidad de discutir o mostrar materiales que en otro contexto violarían una política de prevención del acoso. Tales discusiones y materiales están permitidos si son demostrablemente relacionados con el proceso creativo y no dirigidos hacia cualquier persona debido a su característica protegida. Es importante acordarse de que esta excepción es limitada y no puede ser usada como excusa para acosar.

#### **12. ¿Qué pasa si la persona que está acosándome no es un empleado?**

Los empleadores están bajo una obligación legal no solamente de controlar el comportamiento de sus propios empleados sino también los de otros trabajadores – como un vendedor o contratista – en el lugar de trabajo. Los acosadores pueden ser supervisores o compañeros de trabajo, pero también pueden ser no empleados como los vendedores, contratistas o clientes. Por ejemplo, si un proveedor de catering hace comentarios inapropiados hacia los hombres de la producción, los empleados afectados podrían presentar cargos – aunque el ofensor no sea un empleado. Un empleador tiene una obligación de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso, sin importar quién podría estar involucrándose en la conducta ofensiva.

#### **13. Un productor me dijo que podría conseguirme un gran trabajo. Cada vez que hablamos para reunirnos sobre ello, insinúa de una relación sexual. ¿La ley me protege del acoso sexual, aunque no esté empleado?**

California prohíbe el acoso sexual y la represalia en una variedad de relaciones no de empleo fuera del lugar de trabajo y cubre las relaciones no de empleo. Con el objetivo de abordar desequilibrios de poder, la ley permite que alguien pruebe una causa de acción para el acoso sexual contra un acusado que se presentó como ser capaz de ayudar al individuo a establecer una relación profesional, como para un papel prospectivo en una película.



Esta ley incluye específicamente a los productores, los directores y otros en posiciones poderosos, aunque el acoso sexual ocurra fuera del empleo.

**14. ¿Mi acosador puede demandarme por difamación si digo algo a mi empleador?**

Depende. California protege, como una comunicación privilegiada no sujeta a la responsabilidad legal por difamación, cualquier queja de acoso sexual hecha por un empleado a un empleador, basada en la evidencia creíble y sin malicia.

Nueva York no tiene la misma protección contra las acciones por difamación para los individuos presentando reclamaciones de acoso sexual. Sin embargo, es difícil establecer una reclamación e incluye un requisito de que las declaraciones hechas fueran falsas y de que el individuo haciendo las alegaciones de acoso fuera negligente en compartir la información.

**15. ¿Es criminal el acoso sexual?**

Mientras la mayoría de las formas del acoso sexual no son criminales, el derecho penal generalmente reconoce los crímenes de violación, violación intentada y asalto sexual.

## **BULLYING EN EL LUGAR DE TRABAJO**

El comportamiento abusivo o “bullying” en el lugar de trabajo puede ser no conectado a una clase protegida pero no obstante puede hacer que las condiciones laborales sean inaceptables. Muchos empleadores tienen políticas contra el bullying. En casos extremos, el abuso puede ser tan escandaloso que provoca las protecciones legales.

### **1. ¿Qué es el bullying?**

Bullying es un patrón de conducta que una persona razonable considerará como hostil, ofensivo o humillante. El bullying involucra la crueldad persistente y el aire de superioridad dirigido hacia un individuo. Una acción singular generalmente no es bullying a menos que sea específicamente grave o escandaloso.

### **2. ¿Cuál es la diferencia entre el bullying y otros comportamientos, como la grosería?**

Bullying no incluye comentarios o consejos legítimos y respetuosos pretendidos a mejorar el desempeño laboral. La conducta puede no llegar al nivel del bullying si es solamente grosera (involuntariamente diciendo o haciendo algo dañino), antipática (diciendo o haciendo algo dañino a propósito, pero no como parte de un patrón de comportamientos) o surgiendo del conflicto entre la gente con puntos de vista y/o posiciones incompatibles.

### **3. ¿Cuáles son algunos ejemplos del bullying en el lugar de trabajo?**

La siguiente conducta repetida, dependiendo de las circunstancias, puede ser abusiva:

- Los ataques personales (“eres demasiado tonto para operar un dolly”)
- Ridiculizar un miembro del equipo en frente de otros (llamar a las ideas “ridículas” y al trabajo “amateur”)
- Intencionalmente excluir alguien de una reunión relevante
- Gritar, maldecir y hacer berrinches (“¡Debes querer que yo esté enfadado! ¡¿Quieres que pierda el control así?”)
- Patear una silla o tirar pisapapeles

### **4. ¿El bullying es ilegal?**

No hay ley federal o estatal en California, Georgia o Nueva York que prohíba específicamente el bullying en el lugar de trabajo. Sin embargo, muchos estudios, servicios de transmisión, empresas de producción y otros empleadores tienen políticas contra el comportamiento abusivo que puede hacer que las violaciones estén sujetas a la disciplina hasta e incluso la terminación. En algunos casos, el abuso grave que inflige el daño físico o emocional podría apoyar las reclamaciones legales de golpes o la imposición intencional de angustia emocional o aun una orden alejamiento temporal.

## **ABORDAR Y REPORTAR LAS VIOLACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

### **1. ¿Cuáles son las opciones para abordar la mala conducta en el lugar de trabajo como la discriminación y el acoso?**

Los trabajadores que han experimentado la mala conducta tienen tres opciones básicas:

- Reportar a un empleador.
- Si la conducta puede ser ilegal, presentar una reclamación administrativa con una agencia federal o estatal, como el Consejo Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
- Presentar una demanda judicial. Esto puede requerir presentar una reclamación administrativa primero.

### **2. ¿Qué pasa si no estoy listo para presentar una queja?**

No hay una sola “mejor manera” ni derecho de contestar para cómo mejor responder a la discriminación, el acoso, el acoso sexual, el bullying u otra conducta abusiva en el lugar del trabajo. Si usted no está listo para presentar una queja a un empleador o agencia, puede recibir asesoramiento y apoyo. Pero sea consciente de que hay límites de tiempo legales dentro de que tendrá que presentar una reclamación, si usted quisiera hacerlo.

### **3. ¿Quién puede ser legalmente responsable del acoso en el lugar de trabajo?**

Tanto los empleadores como los acosadores individuales pueden ser legalmente responsables del acoso en el lugar de trabajo.

### **4. ¿Cómo puedo presentar un informe a un empleador?**

Los empleadores deben tener un mecanismo para reportar el acoso sexual y comunicarlo a los empleados. Frecuentemente, esta información puede ser encontrado en las listas de apariciones y, para los empleados permanentes como las emisoras, en los manuales de empleados de políticas. Si el empleador es una empresa de producción efímera que no existe después de que termina el proyecto, puede no ser obvio contactar a quién. Vea la sección de Recursos de los PUFs para recursos que proporcionarán consejos libres y ayuda, como la Línea de Ayuda de WIF.

### **5. ¿Qué pasa después de que reporto a un empleador?**

El proceso del empleador dependerá de varios factores, incluso si lo que es reportado requiere una investigación formal o puede ser abordado más informalmente.

Si un empleador realiza una investigación, debe ser justa. De una perspectiva práctica, una investigación justa significa:

- Realizar una entrevista detallada con la parte reclamante, preferiblemente en persona.
- Darle una oportunidad a la parte acusada de contar su lado de la historia, preferiblemente en persona – o sea, hacer que las alegaciones sean claras para la parte acusada y recibir una respuesta clara.
- Entrevistar a los testigos relevantes y revisar los documentos relevantes. Esto no significa que un investigador deba entrevistar cada testigo o revisar cada documento sugerido por el querellante o la parte acusada. El investigador realizará la discreción, pero entrevistará cualquier testigo cuya información podría impactar los descubrimientos de la investigación y la intención de recoger cualquier documento que podría confirmar razonablemente o socavar las alegaciones o la respuesta a las alegaciones.

- Hacer otro trabajo que podría ser necesario para obtener todos los hechos (quizás visitar el sitio de trabajo, ver videos, tomar fotos, etc.).
- Llegar a una conclusión justa y razonable basada en la información coleccionada, revisada y analizada durante la investigación.
- Dependiendo de las circunstancias, las partes pueden ser informadas oportunamente de información apropiada relacionada con el resultado de una investigación como querellante o como acusado.

#### **6. ¿Es confidencial la investigación de mi empleador? ¿Quién más sabrá que hice un informe?**

No. Mientras los empleadores deben hacer todo lo que pueden para proteger la confidencialidad de alguien que hace un informe, los empleadores solamente pueden prometer la confidencialidad limitada. Esto significa que la divulgación de información estará limitada a los que "necesitan saber". Un investigador no puede prometer el secretismo completo porque puede ser necesario divulgar información durante la investigación para completarla y tomar las medidas apropiadas.

Tampoco es posible prometer que la identidad de una queja sea mantenida completamente "confidencial" por varias razones, como identificadas por el Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda:

- Si la queja es de violación potencial de la ley o una política, el empleador necesitará investigar, y en el proceso de investigación es probable que personas sepan o asuman detalles sobre las alegaciones, incluso la identidad de la persona que se quejó.
- Esto es cierto aun cuando el nombre del querellante no es divulgado debido a que las alegaciones son a menudo suficientemente claras para que la gente se entere de quién se quejó sobre qué.
- El individuo que recibirá la queja generalmente tendrá que consultar con alguien más en la empresa sobre cuáles medidas tomar y coleccionar información sobre si han sido quejas pasadas involucrando el mismo empleado, etc. Esto significa que la queja será discutida con otros dentro de la organización.
- La empresa puede necesitar tomar medidas disciplinarias. Otra vez, mientras la identidad de la persona que presentó la queja pueda ser en algunos casos mantenida confidencial, la queja en sí no puede.

#### **7. ¿Puedo reportar anónimamente a un empleador?**

Depende. Algunos empleadores tienen una opción de reportar anónimamente. Esto significa que usted no se identifica como el individuo haciendo el informe, mientras proporciona otros detalles sobre qué pasó. En la medida en que sea posible, los empleadores investigarán las quejas. El método dependerá de los detalles proporcionados en la queja anónima, pero una queja anónima puede limitar la capacidad de un empleador de investigar.

#### **8. ¿Qué pasa si la conducta viola la política del empleador?**

Depende. Cualquier medida disciplinaria de un empleador dependerá probablemente de la gravedad de la mala conducta. Las medidas disponibles generalmente van de un aviso hasta la terminación. La mayoría de los empleadores no terminan automáticamente a alguien por acoso, particularmente si es una primera ofensa o si es considerada de menor gravedad. Sin embargo, para la conducta como el asalto sexual, los empleadores probablemente terminarán el individuo.

#### **9. ¿Tengo que reportar a mi empleador antes de presentar una reclamación?**

En la mayoría de los casos, los trabajadores no necesitan utilizar el procedimiento interno de su empleador antes de presentar una reclamación con la agencia apropiada. Sin embargo, en casi todos los casos, el trabajador debe presentar una reclamación con la agencia administrativa federal o estatal apropiada y recibir permiso para presentar una demanda judicial antes de presentarla en la corte. Por ejemplo, un caso federal de discriminación en el empleo no puede ser presentado en la corte sin antes ir a la CIOE y tenerla investigando un caso y emitiendo un "Aviso de Derecho a Demandar."

#### **10. ¿Hay límites de tiempo para presentar las reclamaciones?**

Sí. Quejarse internamente a un empleador no extiende su tiempo para presentarse con una agencia federal o estatal en la corte.

- El plazo máximo para presentar reclamaciones (prescripción) bajo la ley federal (Título VII) es de 180 días, lo que en **California** se extiende a 300 días.
- La prescripción bajo la ley de **California** es un año desde el último acto de discriminación o acoso.
- En **Nueva York**, las quejas con la División de Derechos Humanos (DDR) pueden ser presentadas en cualquier momento dentro de **un año (tres años empezando el 12 de agosto, 2020)** del acoso. Si un individuo no presentó la reclamación a la DDR, puede demandar directamente en la corte estatal bajo la Ley de Derechos Humanos, dentro de **tres años** del acoso sexual alegado. Un individuo no puede presentar reclamaciones a la DDR si ya ha presentado una queja de la DDR en la corte estatal.

#### **11. ¿Cuáles resultados están disponibles en un procedimiento de agencia administrativa (como la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo) o en una demanda judicial?**

Depende. Dependiendo de la agencia, los remedios disponibles pueden incluir esos daños que son típicamente asociados con las demandas judiciales, como el pago atrasado, pago por adelantado, la contratación/reinstalación, la promoción, los gastos de bolsillo, los cambios de política, el entrenamiento, las acomodaciones razonables, los daños por angustia emocional, los daños punitivos, y las cuotas y precios de abogado. Hay requisitos específicos para que una queja sea aceptada. Mientras un abogado privado no es requerido para presentar una queja a una agencia gubernamental, usted puede buscar el consejo legal de un abogado. También puede elegir a perseguir las reclamaciones civiles independientes para daños en la corte.

En casi todos los casos, el trabajador debe presentar una queja a la agencia federal o estatal apropiada y recibir permiso para presentar una demanda judicial antes de presentarla en la corte. Por ejemplo, un caso federal de discriminación en el empleo no puede ser presentado en la corte sin primero ir a la CIOE y tenerla investigando un caso y emitiendo un "Aviso de Derecho a Demandar."

#### **12. ¿Cómo puedo presentar quejas formales de discriminación, acoso o represalia a las agencias listadas a continuación? ¿Cómo puedo presentar una queja a una agencia federal o estatal?**

Los trabajadores pueden presentar quejas formales de discriminación, acoso o represalia a las agencias listadas a continuación. Los individuos que quieren perseguir a presentarlas a estas agencias deben contactarlas directamente para obtener más información sobre sus procesos y límites de tiempo.

##### **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos**

La CIOE tiene oficinas de distrito, región y campo donde se puede presentar reclamaciones. Contacte a la CIOE llamando 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio web en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o por email a [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov).

##### **Departamento de Justicia en el Empleo y la Vivienda de California**

800-884-1684 (voz), 800-700-2320 (TTY) o Servicio de Transmisión de California a 711 [contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:contact.center@dfeh.ca.gov)

<http://www.dfeh.ca.gov>

### **Illinois**

Departamento de Derechos Humanos de Illinois (DDHI)

- Chicago: 1-312-814-6200 or 1-800-662-3942; TTY 1-866-740-3953
- Springfield: 1-217-785-5100; TTY 1-866-740-3953
- Marion: 1-618-993-7463; TTY 1-866-740-3953

Comisión de Derechos Humanos de Illinois (CDHI)

- Chicago: 1-312-814-6269; TTY 1-312-814-4760
- Springfield: 1-217-785-4350' TTY 1-217-557-1500

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (CIOE)

- Chicago: 1-800-669-4000; TTY 1-800-869-8001

### **Nueva York**

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, One Fordham Plaza, cuarto piso, Bronx, Nueva York 10458

(718) 741-8400

[www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov)

Para información sobre presentar una queja, contacte la DDH a: (888) 392-3644

[www.dhr.ny.gov/complaint](http://www.dhr.ny.gov/complaint).

### **Protecciones Locales de Nueva York**

Muchas localidades de Nueva York hacen cumplir con leyes que protegen a individuo del acoso sexual y la discriminación. Contacte el condado, la ciudad o pueblo en que vive para saber si tal ley existe. Por ejemplo, los empleados que trabajan en la Ciudad de Nueva York pueden presentar quejas de acoso sexual a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Contacte su oficina principal en la Oficina de Cumplimiento Legal de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, 22 Reade Street, primer piso, Nueva York, Nueva York; llame 311 o (212) 306-7450; o visite a [www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml](http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml).

## REPRESALIA

El miedo de represalia es una de las preocupaciones mayores que previene los trabajadores de presentar las preocupaciones.

### 1. ¿Qué es la represalia?

La represalia es cualquier "medida de empleo adversa" tomada contra un empleado debido a que el empleado se involucró en una "actividad o acción protegida" que podría desalentar a alguien de presentarse para hacer o apoyar una alegación de mala conducta.

Actividades protegidas pueden incluir, pero no se limitan a, reportar o apoyar en el informe sobre violaciones sospechadas involucrando la discriminación, el acoso u otra mala conducta y/o cooperar con investigaciones o procedimientos involucrando la discriminación, el acoso u otra mala conducta.

Medida de empleo adversa es conducta o una medida que afecta materialmente a los términos y condiciones del estado de empleo del empleado o que es razonablemente probable de disuadir al empleado de involucrarse en actividades protegidas. Aun las medidas que no resultan en la pérdida directa de compensación pueden ser consideradas como medidas de empleo adversas cuando consideradas en la totalidad de las circunstancias.

### 2. ¿Cuáles son algunos ejemplos de la represalia?

Ejemplos de conducta que, dependiendo de las circunstancias, pueden ser represalia incluyen, pero no se limitan a:

- Reemplazar o terminar al final de una temporada; reducir pago, degradar o suspender
- Amenazar a negar empleo ("si coges el teléfono, estás muerto en esta ciudad")
- Recomendar que un productor no contrate a alguien que reportó la mala conducta debido a que "es difícil" o que "causan problemas"
- Hacer amenazas físicas.

### 3. ¿Es contra la ley la represalia?

Sí. Tanto la ley federal como estatal prohíbe un empleador de represaliar contra cualquier persona (si es empleado o no) por presentar una queja de discriminación o acoso, apoyar a otro en presentar una queja, testificar o de otra manera participar en una investigación de discriminación o acoso. La ley prohíbe todas formas de represalia, desde amenazas y revisiones de desempeño negativas hasta la terminación o no renovación del empleo. La represalia es una violación separada, aun si la queja subyacente es refutada o descubierta a faltar de mérito. Si se represalia contra usted, puede reportar a un empleador o quejarse a una agencia federal o estatal.

## **ARBITRAJE OBLIGATORIO**

### **1. ¿Qué es el arbitraje?**

De algunas maneras, el arbitraje es similar al litigio en una corte. Hay una oportunidad de obtener evidencia de la otra parte antes de una audiencia y una oportunidad para cada lado de presentar su evidencia y argumentos. En vez de un juez y un jurado, un individuo privado toma las decisiones – un árbitro. Un árbitro típicamente puede otorgar los mismos tipos de daños y remedios que puede una corte.

El arbitraje es diferente del litigio de algunas maneras:

- (i) El arbitraje es privado y no parte del registro público.
- (ii) El arbitraje puede mover más rápido que el litigio en el sistema de la corte.
- (iii) No hay jurado. Todas las decisiones son tomadas por el árbitro. Los hechos descubiertos en un arbitraje a menudo son finales y no sujetos a la revisión por las cortes.

### **2. ¿Qué es un acuerdo de arbitraje?**

Un acuerdo de arbitraje es un acuerdo por lo cual un trabajador y el empleador acuerdan a emitir cualquier disputa relacionada con el empleo del empleado a un árbitro en vez de una corte.

### **3. ¿Qué es una cláusula de arbitraje obligatoria?**

Una cláusula de arbitraje obligatoria es un requisito en cualquier contrato escrito de que: (1) cuando se enfrenta con disputas, compele las partes a arbitrar (2) hace que los hechos descubiertos en el arbitraje sean finales y no sujetos a revisión por las cortes. Cuando se trata de reclamaciones en el lugar de trabajo, esto podría significar que el arbitraje es para resolver cualquier reclamación de discriminación, incluso el acoso sexual.

### **4. ¿Qué dice la ley sobre las cláusulas de arbitraje obligatorias?**

Leyes recientes en algunos estados, incluso California y Nueva York, generalmente prohíben los nuevos contratos de contener cláusulas de arbitraje obligatorias para el acoso sexual y hace que tales cláusulas sean nulas y sin efecto, con ciertas excepciones.

### **5. ¿Cuáles son las excepciones a las prohibiciones contra las cláusulas de arbitraje obligatorias?**

La ley generalmente reconoce las provisiones que prohíben las obligaciones y no se aplican donde tales provisiones sean inconsistentes con la ley federal o donde el arbitraje sea parte de unos acuerdos de negociaciones colectivas válidos.

## **ACUERDOS DE NO DIVULGAR**

### **1. ¿Qué es un acuerdo de no divulgar en el contexto de las reclamaciones de discriminación y acoso?**

Un acuerdo de no divulgar en una resolución de cualquier reclamación de discriminación o acoso previene que la persona que se quejó divulgue los hechos y circunstancias subyacentes del acoso. Si una parte viola el acuerdo por divulgar información que acordó a no hacer, puede violar su acuerdo y enfrentarse a las multas o a una orden judicial parándole de compartir más.



Los acuerdos de no divulgar son frecuentemente agregadas a los acuerdos de separación (un acuerdo hecho al final del empleo donde un trabajador acepta la compensación adicional a cambio de su acuerdo de no demandar al empleador antiguo por disputas surgiendo del empleo del trabajador).

Cuando son incluidas en los acuerdos de pos-empleo, la cláusula de no divulgar puede prevenir el trabajador de divulgar detalles de cualquier acoso, discriminación o represalia que experimentaron. El empleador puede estar capaz de prohibir el trabajador de hablar sobre estas experiencias con alguien excepto los que están identificados específicamente en su acuerdo.

## 2. ¿Qué dice la ley sobre tales acuerdos de no divulgar?

- Los acuerdos de no divulgar pos-empleo que previenen la divulgación de acoso sexual, discriminación, acoso o represalia son válidos y ejecutable bajo la ley **federal y de Georgia**.
- En **California**, los acuerdos de no divulgar pos-empleo que prohíben la divulgación de información actual relacionada con el acoso sexual, la discriminación por sexo, la represalia por reportar el acoso sexual o la discriminación, o la falta de prevenir el acoso sexual o la discriminación son inválidos y no ejecutables. Así, el trabajador está libre de discutir los hechos subyacentes de cualquiera de estas reclamaciones con quien quiera. Mientras el empleador no puede pedir un acuerdo de no divulgar, el trabajador puede pedir que ciertas protecciones de confidencialidad sean incluidas en el acuerdo pos-empleo.
- En **Nueva York**, los acuerdos pos-empleo de no divulgar que prohíben la divulgación de información actual relacionada con el acoso sexual, la discriminación, la represalia o el acoso son inválidos y no ejecutables. Sin embargo, el trabajador puede pedir que no divulgar sea incluido como término del acuerdo. Donde el acuerdo no incluye lenguaje de no divulgar, el trabajador está libre de hablar con quien quiera sobre cualquier acoso sexual, discriminación, acoso o represalia que cree que ha experimentado.

## 3. ¿Cómo establecen las partes que la confidencialidad es la preferencia del querellante?

La ley requiere que tales preferencias sean documentadas en un acuerdo firmado por todas partes.

## RECURSOS

### Apoyo Emocional y Servicios de Sobrevivientes:

Su empleador puede tener un Plan de Apoyo para el trabajador ("PAE") que puede conectarle a recursos. Usted puede pedir la información de contacto para el PAE de Recursos Humanos y no necesita identificar la razón por qué le gustaría la información. Si tiene seguro de salud, su proveedor puede estar capaz de conectarle con recursos cubiertos por su seguro.

- **Echo (Los Ángeles)**  
Echo es un 501(c)(3) que sirve los sobrevivientes de trauma a través de talleres, clases de crianza, conferencias y materiales educativos para proporcionar conocimiento, herramientas e inspiración para los sobrevivientes para empoderarse y controlar sus propias vidas y recuperaciones. También están a la vanguardia de organizaciones y profesionales en cómo ponerse informado sobre el trauma para el empoderamiento del sobreviviente. Echo: 213-484-6676 Más información está disponible en el sitio web de Echo.
- **RAINN (Red Nacional de Violación, Abuso & Incesto) (Nacional)** RAINN creó y opera la Línea Directa de Acoso Sexual Nacional en alianza con más de 1 000 proveedores de servicios para el asalto sexual locales a través del país, disponible 24/7 por teléfono (800.656.HOPE) y en línea ([www.online.rainn.org](http://www.online.rainn.org)).
  - Recursos en su estado también pueden ser encontrados [aquí](#).
- **1 en 6 (Nacional)** La misión de [1en6](#) es ayudar a los hombres que han tenido experiencias sexuales no queridas o abusivas a vivir vidas más saludables y felices. 1 en 6 ofrece una amplia gama de información y servicios para hombres con historiales de experiencias sexuales no queridas o abusivas, y para cualquier persona que los quiere. 1 en 6 ofrece una [línea de ayuda en línea](#) de 24/7 donde los hombres y las personas que los quieren pueden charlar uno-a-uno con un defensor entrenado.
- **Paz a la Violencia (Los Ángeles)** (<https://www.peaceoverviolence.org/>) Paz a la Violencia opera la Línea Directa de Violación y Golpes de Los Ángeles, un recurso confidencial y sin juzgar donde el personal y los voluntarios están disponibles para proporcionar el apoyo emocional, la defensa, la información y las remisiones. Si usted o alguien que quiere ha sido víctima del acoso sexual, la violencia doméstica o el acecho por pareja íntima, puede llamar su línea de crisis de 24 horas.
  - **Los Ángeles Central:** 213-626-3393
  - **Sur de Los Ángeles:** 310-392-8381
  - **Oeste del Valle de San Gabriel:** 626-793-3385

### Líneas de ayuda:

- **Línea de Ayuda WIF:** La Línea de Ayuda WIF ofrece recursos y apoyo, incluso las remisiones a servicios legales pro-bono, terapia de bajo costo y grupos de apoyo gratis para cualquier persona que ha experimentado el acoso sexual o la mala conducta trabajando en la industria del entretenimiento. Los respondedores del personal informado sobre el trauma de la Línea de Ayuda toman llamadas de todo el país, y los servicios de remisión sirven actualmente a California, Nueva York y Georgia.  
[www.womeninfilm.org](http://www.womeninfilm.org) | 1-855-WIF-LINE o 1-855- 943-5463
  - Horas: 7:00 a.m. – 8:00 p.m. PT los lunes, miércoles, viernes; 10:00 a.m. – 5:00 p.m. PT los martes y jueves
- **El Fondo de Actores:** El Fondo de Actores proporciona ayuda gratis y confidencial para los que han experimentado el acoso sexual. Los servicios incluyen el asesoramiento uno-a-uno de corto plazo, las remisiones para los recursos útiles y el apoyo en encontrar servicios legales.  
<https://actorsfund.org/services-and-programs/entertainment-assistance-program>

### Recursos para Miembros de Sindicatos:

Los sindicatos y gremios perseguirán las violaciones contractuales relacionadas con la discriminación y el acoso en nombre de los miembros que trabajan bajo un contrato de sindicato o gremio. Si usted es miembro de un sindicato y cree que su empleador no ha cumplido con sus obligaciones, su sindicato o gremio puede ayudar.

- **IATSE:** IATSE tiene una Línea de Ayuda de Seguridad, la que está disponible 24/7: (844) 422-9273 (844-IA-AWARE), <http://www.iatse.net/news/iatse-launches-safety-hotline-program>.
- **Sindicato de Directores de Estados Unidos:** Si usted ha sido sexualmente acosado en el lugar de trabajo, o si le gustaría tener una discusión sobre su situación, favor de llamar a Mayra Ocampo, la Directora Ejecutiva Asistente a (310) 289-2006 o enviarla un email a [mocampo@dga.org](mailto:mocampo@dga.org). Después de las horas de negocios, favor de contactar a la Línea de Ayuda de Seguridad del SDEU a (800) 342-3457.
- **SAG-AFTRA:** Para cualquier asunto de emergencia en cuanto al acoso sexual favor de llamar a 855-SAG-AFTRA (855 724 2387) y marque 1. Para cualquier otra emergencia en el plató favor de llamar 844-SAFER-SET (844 723 3773). Favor de tener en cuenta que estas líneas sirven a los miembros de SAG-AFTRA o los que han trabajado bajo un contrato de SAG-AFTRA.
- **Sindicato de Guionistas de Estados Unidos:** Si usted desea tener una discusión confidencial con un representante del gremio con experiencia sobre su situación, incluso si le gustaría que un representante le acompaña a una entrevista de Recursos Humanos o que le ayuda a presentar una queja con su empleador, favor de llamar a Latifah Salom a (323) 782-4521, o envíe un email a **Latifah Salom**, <https://www.wga.org/members/employment-resources/sexual-harassment>.

### Recursos Legales y Remisiones:

- **Fondo de Defensa Legal TIME'S UP:** Si usted busca un abogado, puede contactar el Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, lo que está ubicado en el Centro de Derecho de Mujeres Nacional: <https://nwlc.org/times-up-legal-defense-fund/>
- Usted también puede contactar al colegio de abogados de su estado, como el Colegio de Abogados de California (<http://www.calbar.ca.gov/>), el Colegio de Abogados de Nueva York (<https://nysba.org/>) o el colegio de abogados local, lo que debe proporcionarle remisiones y/o acceso a servicios legales gratis.