

# Cómo abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo

---

Guía para empleados



# Índice

---

<b>Definición del acoso sexual en el lugar de trabajo</b>	<b>4</b>
<b>Responsabilidades del empleador y el empleado</b>	<b>8</b>
<b>Repercusiones del acoso sexual en el lugar de trabajo</b>	<b>10</b>
<b>Opciones para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo</b>	<b>12</b>
Opciones legales	15
Opciones administrativas	22
Otras opciones	26
<b>Información para los espectadores</b>	<b>29</b>
<b>Seguir adelante</b>	<b>30</b>

# Introducción

---

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede sucederle a cualquiera. Los isleños que son objeto de acoso sexual en el trabajo pueden experimentar una serie de consecuencias mentales y físicas.

Contar con información clara acerca del sistema jurídico y judicial puede ayudar a abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo y prevenirlo. Esta guía no es un asesoramiento jurídico y no sustituye a la orientación de un abogado.

Si tiene preguntas después de leer esta guía, o si desea hablar con un abogado, comuníquese con el programa RISE del servicio de Información Legal Comunitaria (Community Legal Information) mediante un correo electrónico a **rise@legalinfopei.ca** o por vía telefónica al **902-218-6143**.

Esta guía fue posible gracias al generoso apoyo del Departamento de Justicia del Canadá.



Ministère de la Justice  
Canada

Department of Justice  
Canada



**RISE Program PEI**  
**@riseprogrampei**



# Definición del acoso sexual en el lugar de trabajo

---

El **acoso sexual en el lugar de trabajo** se refiere a comentarios o comportamiento sexuales no deseados en el ámbito laboral o en funciones relacionadas con el trabajo.

Es posible que algunas personas sean víctimas de acoso una sola vez y puede que a otras las acosen en repetidas ocasiones.

El acosador puede ser cualquier persona en su lugar de trabajo o función relacionada con el trabajo. Puede ser su compañero de trabajo, un supervisor, un gerente o alguien contratado por su empleador (p. ej., un consultor o contratista).

La protección contra el acoso sexual puede también extenderse al acoso sexual de consumidores, clientes o visitantes del lugar de trabajo, según la situación y la política de su lugar de trabajo.

El acoso puede suceder en persona, de forma privada o en frente de otros. El acoso puede ocurrir por vía electrónica; por ejemplo, mediante mensajes instantáneos o por correo electrónico.

**Entre los ejemplos de acoso sexual en el lugar de trabajo se incluyen los siguientes:**

- Recibir peticiones para realizar actos sexuales a cambio de un beneficio o recompensa
- Recibir órdenes de usar ropa sexi
- Ser víctima de bromas o comentarios de naturaleza sexual
- Recibir atención indeseada sobre su cuerpo o apariencia
- Discutir sobre su sexualidad, vida sexual o relaciones sin su permiso
- Ser excluido o recibir maltratos debido a su sexo, género o sexualidad
- Ser objeto de insinuaciones sexuales indeseadas (p. ej., miradas o gestos sexualmente sugerentes, o invitaciones a salir en reiteradas ocasiones)
- Recibir contacto físico no deseado (p. ej., que alguien le frote los hombros)
- Compartir con usted contenido sexualmente sugerente o explícito (p. ej., pornografía)

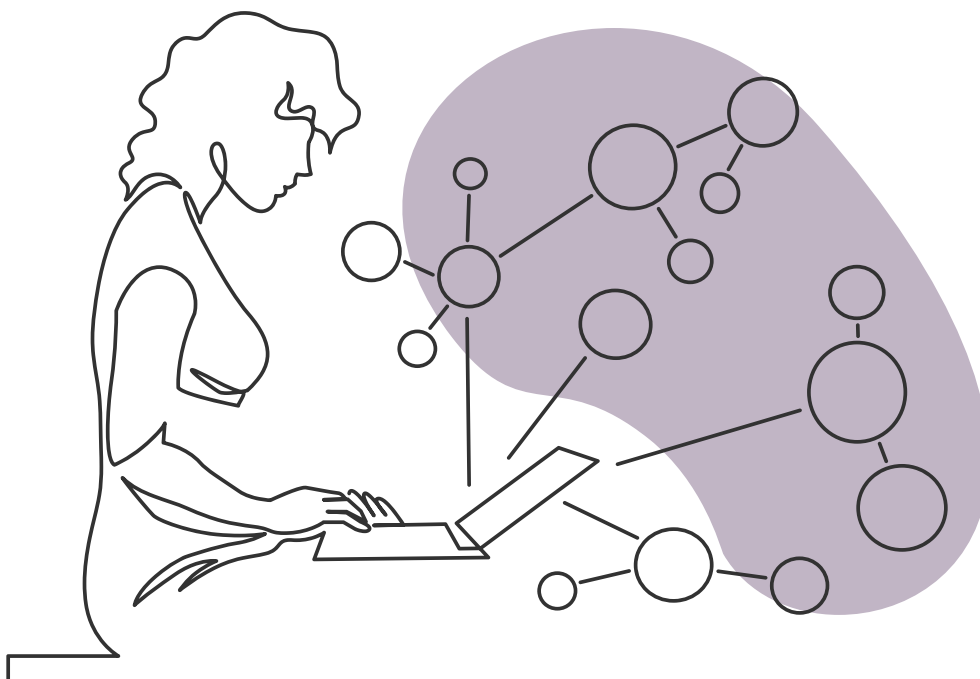


## ¿Se trata de acoso sexual en el lugar de trabajo o de comportamiento poco profesional?

Si todos los involucrados aceptan participar en la conducta sexual, puede que no sea acoso sexual en el lugar de trabajo. En este caso, puede tratarse de comportamiento poco profesional que no sigue las normas del lugar de trabajo.

Sin embargo, no se puede presionar a nadie para que acepte hacer algo o acepte participar en una actividad sexual que lo haga sentir incómodo.

El **consentimiento** es un acuerdo voluntario e informado para llevar a cabo una actividad sexual. El consentimiento solo es posible cuando no hay coerción, amenazas ni violencia. El silencio o la pasividad no implican un consentimiento. El consentimiento debería ser claro e inequívoco.



## Legislación y acoso sexual

En la Isla del Príncipe Eduardo (Prince Edward Island, PEI), hay leyes que prohíben el acoso sexual en el lugar de trabajo. Cada ley u órgano jurídico tiene su propia definición y proceso:

- [\*Código de Trabajo de Canadá\*](#)
- [\*Ley Canadiense de Derechos Humanos\*](#)
- [\*Ley de Normas de Empleo de PEI\*](#)
- [\*Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de PEI \(Reglamentos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo\)\*](#)
- [\*Ley de Derechos Humanos de PEI\*](#)

El *Código de Trabajo de Canadá* y la *Ley Canadiense de Derechos Humanos* para los empleados en lugares de trabajo regulados por el gobierno federal, tales como bancos, emisoras de radio y compañías de televisión, o compañías transfronterizas, como las de camiones de larga distancia.

La *Ley de Normas de Empleo de PEI* y la *Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de PEI* (Reglamentos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo) se aplican en todos los lugares de trabajo de PEI. Tanto los empleadores como los empleados tienen responsabilidades relacionadas con el acoso sexual en el lugar de trabajo conforme a estas Leyes.

La *Ley de Derechos Humanos de PEI* se aplica a cualquier persona en PEI. Protege a las personas de la discriminación en una serie de áreas entre las cuales se incluyen el empleo, servicios disponibles al público, voluntariado y otras. Conforme a esta Ley, el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye una forma de discriminación.

Puede encontrar copias de esta legislación en línea, o puede comunicarse con Community Legal Information para obtener copias impresas.

# Responsabilidades del empleador y el empleado

---

## Responsabilidades del empleador

Su empleador tiene la obligación legal de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Esto significa que su empleador debe hacer todos los esfuerzos posibles para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo y prevenirlo.

Se exige a todos los empleadores de la Isla que desarrollen una política de acoso sexual y hagan que se cumpla. Su empleador debe explicar la política a todo el personal y la misma debe ser de fácil acceso para usted. La política debe contener cierta información y normas como la siguiente:

- ¿Cómo realizar una queja por acoso sexual?
- ¿Cómo se investigan las quejas por acoso sexual?
- ¿Cómo recibirán las personas involucradas (en ocasiones llamadas “partes”) los resultados de la investigación?
- ¿Qué acciones se tomarán?

Puede encontrar los requisitos de PEI para una política sobre acoso sexual en la siguiente legislación:

- [\*Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de PEI \(Reglamentos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo\)\*](#)
- [\*Ley de Normas de Empleo de PEI\*](#)
- [\*Código de Trabajo de Canadá\*](#)

Un lugar de trabajo que tiene políticas y procedimientos claros sobre el acoso sexual está un paso más cerca de abordarlo y prevenirlo.



## Responsabilidades del empleado

Se espera que los empleados contribuyan a un entorno laboral seguro. Los empleados son responsables de garantizar que su comportamiento sea respetuoso y no perjudique a otros.

Como empleado, usted puede experimentar acoso sexual de forma directa o de manera indirecta en calidad de testigo. Si es testigo de un caso, eso lo hace un **espectador**. No se exige legalmente a las víctimas que denuncien el acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, algunas políticas del lugar de trabajo pueden instar a los empleados a que denuncien el acoso.

Denunciar un incidente de acoso podría ayudar a abordar el asunto en su beneficio y el de otros. Es posible que los **espectadores** en puestos de autoridad, como supervisores o gerentes, tengan una obligación adicional de denunciar el acoso sexual que observen o del que se enteren.

La manera en que se denuncie un incidente de acoso sexual a su empleador dependerá de las políticas de su lugar de trabajo. Se le debe facilitar por escrito el proceso de denuncia. Por lo general, esta información se encuentra en un manual del empleado o manual de políticas.

Si decide denunciar el acoso, se espera que realice la denuncia “de buena fe”. Esto significa que su denuncia es honesta y sincera.

Después de denunciar un incidente de acoso en el lugar de trabajo, se espera que mantenga la confidencialidad. También se le puede exigir que coopere en una investigación.

**Todos los que viven en Canadá tiene el derecho legal de trabajar sin ser acosados sexualmente.**

# Repercusiones del acoso sexual en el lugar de trabajo

---

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede tener muchas repercusiones. El acoso sexual en el trabajo puede afectar de forma negativa su salud mental y física, lo que hace que sea difícil cumplir con su trabajo.

Después de ser acosado sexualmente en el trabajo, es posible que le resulte difícil controlar sus pensamientos y sentimientos. Documentar los hechos de lo que sucedió es una buena idea. Esta información puede ser útil para su salud general y en caso de que decida presentar una queja formal.

Escriba lo siguiente:

- ¿Qué sucedió?
- ¿Quién estuvo involucrado?
- ¿En qué fecha?
- ¿Dónde ocurrió?
- ¿Cómo resultó afectado?
  - Pérdida de ingresos o empleo
  - Gastos relacionados con el acoso (asesoramiento, licencia por estrés, etc.)
  - Estrés y salud
- Cualquier otra información relacionada

Hablar con un familiar o amigo de confianza también puede ayudar. Sea prudente al hablar acerca de lo que sucedió si su amigo es un compañero de trabajo, debido a que esa persona puede ser un testigo en una investigación o podría violar la confidencialidad.

Si decide presentar una denuncia, se producirá un proceso de investigación justo y confidencial. Ninguna persona con la que hable debería compartir los detalles de su conversación con otros. Si se viola la confidencialidad, la investigación podría verse afectada de manera negativa.

El programa RISE de Community Legal Information ofrece servicios de confidencialidad. Nuestro personal escuchará y ofrecerá recursos que podrían ser de ayuda. Para contactar con RISE, llame al **902-218-6143** o envíe un correo electrónico a **rise@legalinfopei.ca**.

Puede hablar libremente con un abogado o profesional de la salud, como un terapeuta, médico o enfermera. Los abogados y profesionales de la salud tienen la obligación profesional de mantener su información confidencial.



# Opciones para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo

Si experimenta acoso sexual en el lugar de trabajo, puede abordarlo de manera formal dentro o fuera del sistema legal. También puede elegir no tomar medidas.

Abordar su caso dentro del sistema legal implica que un abogado, una corte o tribunal, como la [Comisión de Derechos Humanos de PEI](#), la policía/ Policía Montada de Canadá (Royal Canadian Mounted Police, RCMP) o una combinación de estas, se usará para ayudar a resolver un desacuerdo.

**Si ha sido acosado sexualmente en el trabajo, hablar con un abogado podría ser buena idea. Un abogado puede ayudarlo a comprender sus opciones legales.**

**Recibir asesoramiento legal no significa que usted debe tomar medidas legales. RISE ofrece referencias de hasta 4 horas de consejo de un abogado. Llame al 902-218-6143 o envíe un correo electrónico a [rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca).**

Abordar su caso fuera del sistema legal le permite denunciar de manera legal un acoso sexual en el lugar de trabajo sin involucrar a un abogado, la policía ni un tribunal. Si elige una opción fuera del sistema legal, aún puede hablar con un abogado o contratarlo para recibir apoyo.

Si elige no tomar medidas legales o formales, le puede convenir hablar directamente con la persona o con un profesional de la salud para abordar las repercusiones del acoso.

## Opciones legales

---

1. Presente una queja formal ante una comisión de derechos humanos (federal o provincial, según su lugar de trabajo).
2. Presente una demanda civil.
3. Denuncie el acoso ante la policía o la RCMP\*

\*No todos los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo entran en el ámbito de aplicación del *Código Penal*. Esto significa que, si bien es ilegal, el acoso podría o no ser de índole penal.

## Opciones administrativas

---

1. Presente una denuncia ante su empleador o sindicato.
2. Presente una queja ante:
  - c. [la Junta de Normas de Empleo](#) o la [Junta de Relaciones Laborales](#)
  - d. la División de Salud y Seguridad Ocupacional de la [Junta de Compensación de Trabajadores de PEI](#)

## Otras opciones

---

1. Diríjase a la persona directamente.
2. Hable con un profesional de la salud, como un consejero, médico o enfermera.



# Opciones legales

---

## Presente una queja ante una Comisión de Derechos Humanos

La Comisión de Derechos Humanos de PEI ([PEI Human Rights Commission](#), PEI HRC) y la Comisión Canadiense de Derechos Humanos ([Canadian Human Rights Commission](#), CHRC) son organismos que investigan e intentan resolver quejas sobre discriminación. Conforme a la legislación de Derechos Humanos, el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye un tipo de discriminación.

Los empleados en lugares de trabajo regulados por el gobierno federal deben presentar sus quejas ante la CHRC. Comuníquese con la CHRC por vía telefónica al **1-888-214-1090** o mediante un correo electrónico a **info.com@chrc-ccdp.gc.ca**.

En otras circunstancias, debe presentar su queja ante la PEI HRC por escrito, con el formulario de la PEI HRC.

Para obtener el formulario de quejas, llame a la PEI HRC al **902-368-4180** o **1-800-237-5031**, escriba un correo electrónico a **contact@peihumanrights.ca**, o descargue el [Formulario de Quejas](#) desde el sitio web en [www.peihumanrights.ca](http://www.peihumanrights.ca).

Debe presentar su queja en un plazo de un año posterior al acoso. Si fue acosado sexualmente en el trabajo más de una vez, su queja se debe presentar en un plazo de un año posterior a la experiencia más reciente que tuvo.

Su queja debe incluir una explicación del **área** de discriminación. Por ejemplo, en el caso de un acoso sexual en el lugar de trabajo, el área de discriminación sería empleo. También debe indicar los **motivos** de discriminación, tales como edad, raza, sexo y discapacidad. Esto se explica con detalle en el [Formulario de Quejas](#).

Llene el formulario lo mejor que pueda. Si necesita orientación, el personal de la PEI HRC lo puede ayudar, pero no representa a ninguna parte lado del caso y no puede proporcionar asesoría legal.

Una vez que presente su queja, se asignará su expediente a un miembro del personal de la PEI HRC y comenzará el proceso de admisión. Se recopilará información sobre usted y la persona acusada de acosarlo. El acusado se llama el **demandado**. La persona que presenta la queja se llama el **demandante**.





## Proceso de admisión

El proceso de admisión tiene por objeto ayudarlo a resolver su queja por medio de un acuerdo o mediación.

### 1. Las partes deciden establecer un acuerdo.

Un acuerdo puede significar una compensación monetaria para el demandante, una sesión educativa sobre derechos humanos para el demandado, una carta de referencia de un empleador o algo más que ambas partes acuerden.

### 2. Las partes programan una mediación.

Una mediación es una discusión entre ambas partes, un mediador capacitado y los abogados que representan las partes (si corresponde). Una mediación puede brindar a las partes una oportunidad de hablar sobre el conflicto, expresar cómo el conflicto los afecta y decidir la mejor forma de resolver el conflicto.

Si su queja no se resuelve durante el proceso de admisión, se asignará su expediente a los abogados de la PEI HRC para que actúen como investigador neutral.

**En función de la decisión que reciba de la comisión de derechos humanos, es posible que no pueda tomar más medidas legales. Le puede convenir hablar con un abogado para asegurarse de que esta opción es lo mejor para usted.**

### **3. Un abogado de la PEI HRC recopilará información y tomará una decisión.**

El abogado puede realizar una entrevista, reunir pruebas o investigar asuntos legales para producir un Informe de Investigación sobre su entendimiento de lo que sucedió. En ese caso, las partes disponen de 30 días para revisar el Informe de Investigación y corregir cualquier información. Después de esto, el abogado decidirá desestimar o enviar su queja a una audiencia.

#### **a. Se desestima su queja.**

Si se desestima su queja, recibirá una carta que explique los motivos de por qué se desestimó. Esto podría deberse:

- No hay suficiente evidencia que pruebe que lo que sucedió fue discriminación,
- Su queja no se hizo dentro del período límite de un año,
- No aceptó un acuerdo razonable,
- Su queja debería haberse presentado ante una comisión de derechos humanos

#### **b. Se envía su queja a una audiencia.**

Un panel de Comisionados de Derechos Humanos oirá los argumentos de ambas partes y decidirá si hubo discriminación, así como las posibles soluciones.

Para obtener más información acerca de sus derechos conforme a la Ley de Derechos Humanos, visite:

- Estos son sus derechos: lineamientos para la guía sobre derechos humanos de PEI
- [www.peihumanrights.ca](http://www.peihumanrights.ca)

## Presente una demanda civil

La ley civil se basa en la idea de recuperar pérdidas o recibir compensaciones. Actualmente, no hay una demanda específica para el acoso sexual. En su lugar es posible que pueda demandar a la otra parte o al empleador por las repercusiones del acoso.

Algunas de las posibles medidas legales se relacionan con una lesión o agresión física, malestar psíquico, o cuando su empleo resulte afectado, como en casos de despido injustificado o encubierto.

El **despido injustificado** es cuando lo despiden por presentar una queja sobre acoso sexual o por otro motivo directamente relacionado con un incidente de acoso sexual.

El **despido encubierto** es cuando renuncia a su trabajo porque el acoso sexual hizo que su lugar de trabajo fuera intolerable.

Para obtener más información sobre posibles demandas civiles relacionadas con el acoso sexual en el lugar de trabajo, debe hablar con un abogado. Le harán preguntas sobre su experiencia para evaluar sus opciones. Puede ser difícil compartir los detalles de lo que sucedió. Es posible llevar consigo a una persona de apoyo cuando se reúna con el abogado.

**Si presenta una demanda civil, se le puede exigir que vaya a tribunales. En el tribunal, se le exigirá que proporcione detalles sobre su experiencia. Esto puede volver a revivir el trauma. Es importante que considere recibir apoyo y servicios emocionales. Puede encontrar información sobre los servicios y recursos públicos en el [Árbol de Ayuda de PEI](#).**

## Denuncie el acoso ante la policía o la RCMP

En algunos casos, el acoso sexual es un delito penal. Por lo general, esto ocurre cuando el acoso sexual involucra contacto físico. Sin embargo, el contacto físico no es el único motivo por el que el acoso sexual puede ser un delito penal.

Un abogado puede ayudarlo a determinar si sus experiencias fueron penales.

Si decide denunciar el acoso ante la policía o la RCMP, revisarán el caso y decidirán si se presentarán los cargos. La policía o RCMP inculparán al acusado si tiene suficiente evidencia.

Si la policía no presenta cargos, no significa que piense que usted estaba mintiendo o que el acoso no ocurrió.

**Es su decisión con quién habla primero. Le puede convenir hablar con un abogado o con [Servicios para Víctimas](#) antes de hablar con la policía. O bien, le puede convenir hablar con la policía antes de hablar con un abogado o con [Servicios para Víctimas](#).**

Para denunciar un delito penal de acoso sexual en el lugar de trabajo, llame a:

### **Departamentos de Policía Municipal**

Charlottetown	902-629-4172
Summerside	902-432-1201
Kensington	902-836-4499

### **Destacamentos de la RCMP**

Charlottetown	902-368-9300
Charlottetown (fuera de horario)	902-566-1112
Summerside	902-436-9300
Alberton	902-853-9300
Montague	902-838-9300
Souris	902-687-9300

Si está en peligro inmediato, llame al 911.

Si necesita ayuda para explorar el sistema de justicia penal, puede comunicarse con [Servicios para Víctimas](#). Los Servicios para Víctimas ayudan a las víctimas de delito **incluso cuando no se ha presentado un cargo**.

### **Servicios para Víctimas**

Charlottetown

- 902-368-4582
- [victimservicescharlottetown@gov.pe.ca](mailto:victimservicescharlottetown@gov.pe.ca)

Summerside

- 902-888-8218
- [victimservicessummerside@gov.pe.ca](mailto:victimservicessummerside@gov.pe.ca)

# Opciones administrativas

---

## Presente una denuncia ante su empleador o sindicato

Su empleador tiene la obligación legal de proporcionarle un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Esto significa que su empleador debe hacer todos los esfuerzos posibles para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo y prevenirlo.

El proceso para presentar una denuncia dependerá de su lugar de trabajo. Su empleador debe tener una política que explique el proceso, lo que incluye:

- ¿Cómo realizar una queja por acoso sexual?
- ¿Cómo se investigan las quejas por acoso sexual?
- ¿Cómo se informará a las personas involucradas (en ocasiones llamadas “partes”) sobre los resultados de la investigación?
- ¿Qué acciones se tomarán?

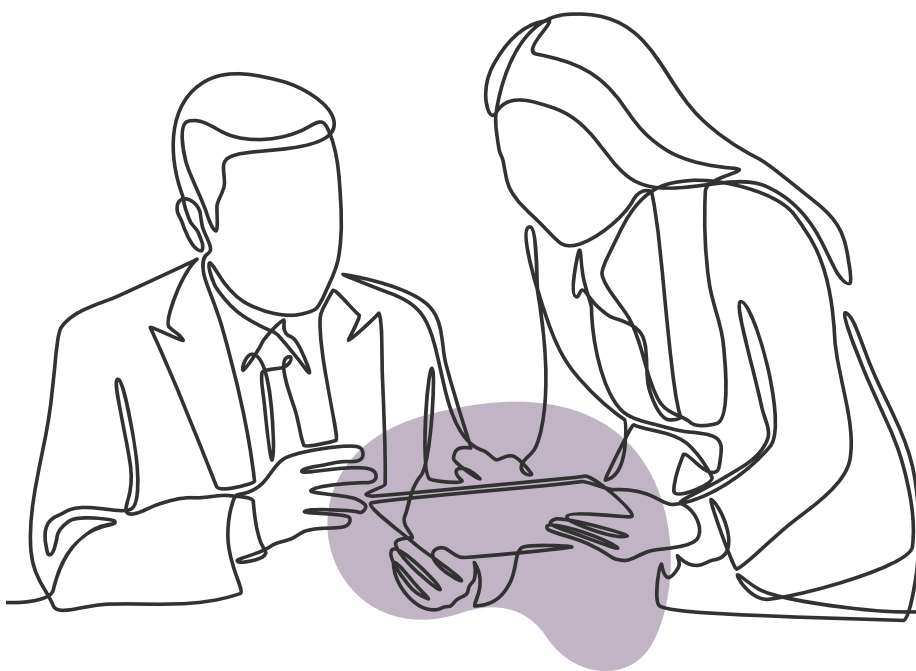
A menudo, esta información se encuentra en un manual del empleado o manual de políticas. Si no la puede encontrar, hable con su supervisor, representante sindical o la persona responsable de servicios humanos.

## Presente una queja ante la junta correspondiente.

Una experiencia de acoso sexual en el lugar de trabajo puede deberse en parte a las maneras en que su empleador no está cumpliendo con su responsabilidad de protegerlo como empleado.

En estas situaciones, puede llevar el caso a la Junta de Normas de Empleo ([Employment Standards Board](#), ESB), la Junta de Relaciones Laborales ([Labour Relations Board](#), LRB) o la División de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety, OHS) de la Junta de Compensación de Trabajadores ([Workers Compensation Board](#), WCB) de PEI.

Las tres juntas recomiendan de manera enfática que denuncie primero ante su empleador una experiencia de acoso sexual en el lugar de trabajo antes de presentar una denuncia ante ellas.



## Junta de Normas de Empleo (ESB) o Junta de Relaciones Laborales (LRB)

La [Junta de Normas de Empleo](#) es responsable de administrar algunas partes de la [Ley de Normas de Empleo de PEI](#). Conforme a esta Ley, se prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Presentar una queja ante la Dirección de Normas de Empleo o la Junta de Normas de Empleo los alerta de que es posible que su empleador haya violado la *Ley de Normas de Empleo*. Esta opción no está disponible para empleados no sindicalizados.

Los empleados no sindicalizados deben seguir el proceso de su acuerdo colectivo y pasar por la [Junta de Relaciones Laborales](#). Hable con su representante de sindicato para obtener información y asistencia.

Para presentar una queja formal, puede completar el Formulario de Quejas de Normas de Empleo [en línea](#) o descargar y completar el [formulario de Quejas de Normas de Empleo](#).

**Por ley, un empleador no puede castigar ni discriminar a los empleados por denunciar de buena fe un incidente de acoso sexual.**

Incluya toda la documentación e información que sea pertinente para su queja. Una vez que presente la queja, un inspector se comunicará con usted. Le pueden hacer preguntas para ayudar a aclarar los detalles de su queja.

Durante una investigación, usted y su empleador tendrán la oportunidad de presentar los hechos del caso. Si el inspector determina que su empleador ha violado las normas de empleo, hablará con él sobre el problema y cómo corregirlo.



## **División de Salud y Seguridad Ocupacional (OHS) de la Junta de Compensación de Trabajadores (WCB)**

La división de OHS de la WCB hace cumplir las normas contenidas en la [Ley de Salud y Seguridad Ocupacional](#) y los *Reglamentos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo*. La Ley de OHS y sus reglamentos determinan el requerimiento mínimo de salud y seguridad ocupacional en PEI y los principios de seguridad para los lugares de trabajo de la Isla. El acoso sexual en el lugar de trabajo está prohibido.

Presentar una queja ante la división de OHS los alerta de que es posible que su empleador haya violado las normas de salud y seguridad ocupacional.

Para presentar una queja de salud y seguridad relacionada con el acoso sexual en el lugar de trabajo, comuníquese con la división de OHS de la WCB por vía telefónica al **902-368-5680**, **1-800-237-5049** o **902-628-7513** (fuera de horario) o mediante un correo electrónico a **ohs@wcb.ca**.

Una vez que se presente su queja, un funcionario de OHS puede investigar. Si el departamento determina que su empleador no está cumpliendo con sus responsabilidades, puede emitir una orden y solicitará a su empleador que cumpla con la Ley de OHS.

**Las investigaciones de la [ESB](#), [LRB](#) y OHS no determinan si ocurrió el acoso sexual. Determinan si su empleador no cumplió con los reglamentos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.**

# Otras opciones

---

## Dirijase a la persona directamente

Le puede convenir plantear sus inquietudes de forma directa a la persona que lo acoso sexualmente, tal vez con apoyo de su lugar de trabajo, como un supervisor o representante de recursos humanos. Se podrían reunir en persona o podrían comunicarse por escrito.

Comunicarse con la persona que lo acoso sexualmente puede significar un cierre y sanación, pero este no siempre es el caso.

Incluso si la política de acoso de su lugar de trabajo le pide que plantee las inquietudes directamente a la persona, usted no tiene que hacerlo si no se siente cómodo. Antes de hablar con la persona que lo acosó sexualmente, asegúrese de que sea seguro hacerlo.



Si decide que sería útil hablar con la persona, a continuación se presentan algunas sugerencias:

- Informe a la persona que usted quiere hablar con ella.
- Describa lo que sucedió durante los incidentes y mencione solo los hechos.
- Pregunte a la persona cómo recuerdan lo que sucedió.
- Comparta cómo dicha experiencia lo afectó de forma negativa.
- Indíquele lo que espera que ocurra a continuación. Esto puede ser una disculpa, una promesa de que no le ocurrirá a nadie más u otra acción.

Usted no tiene ninguna obligación legal ni moral de hablar con la persona que lo acosó.

## **Hable con un profesional de la salud**

Le puede convenir hablar sobre su experiencia de acoso en el lugar de trabajo con un profesional de atención médica debido a preocupaciones sobre su salud y bienestar. Los profesionales de atención médica tienen la obligación de mantener su información confidencial a menos que su seguridad personal corra un riesgo inmediato.

Si tiene un médico familiar, puede hacer una cita con él. Si no tiene un médico familiar, puede visitar una clínica ambulatoria. Para conocer las ubicaciones y los horarios de clínicas ambulatorias, visite:

[www.princeedwardisland.ca](http://www.princeedwardisland.ca).

Si necesita hablar con alguien antes, hay otros servicios de apoyo disponibles para usted:

**La Línea de Ayuda de la Isla (disponible todos los días durante las 24 horas)**

1-800-218-2885

**Asociación Canadiense de Salud Mental**

902-566-3034

**Centro de Violación y Agresión Sexual de PEI**

- **Oficina Principal**

902-566-1864 or 1-866-566-1864

- **Línea de Solicitud de Asesoramiento**

902-368-8055 or 1-888-368-8055

**Servicios Familiares de PEI**

902-892-2441 or 1-866-892-2441



# Información para los espectadores

---

Un espectador es alguien que es testigo de un evento, pero no está directamente involucrado. Presenciar un acoso sexual puede ser perturbador, confuso y estresante. Usted se puede sentir asustado, inseguro o confundido sobre la decisión de presentar la denuncia.

Los espectadores pueden marcar una diferencia en la seguridad del lugar de trabajo y pueden ayudar mediante las siguientes acciones:

- **Distraer:** interrumpa la situación al hacer una pregunta o inicie una conversación diferente.
- **Denunciar:** denuncie la situación a un supervisor o gerente, de manera que puedan intervenir.
- **Documentar:** tome nota de la fecha, hora y detalles del acoso y qué testigos estaban presentes. Si puede, incluya capturas de pantalla, videos o fotos.
- **Comprobar:** reúnase con la víctima en un lugar seguro y privado para ofrecer apoyo.
- **Defenderse:** cuando esté sucediendo el acoso, pida con firmeza al acosador que se detenga. Expresé de manera respetuosa que usted no está de acuerdo con su comportamiento.

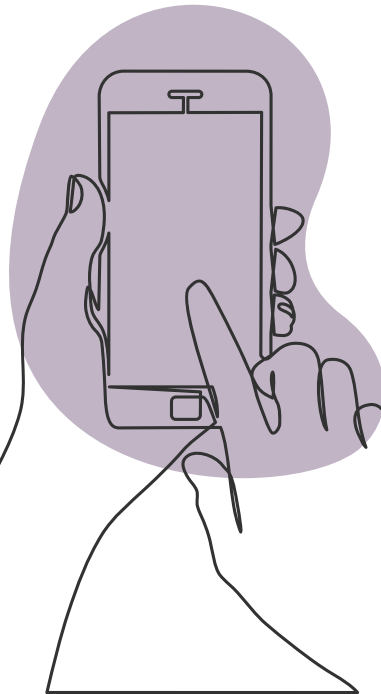
# Seguir adelante

---

Elegir cómo y cuándo abordar una experiencia de acoso sexual en el lugar de trabajo es una decisión personal. Hay muchos factores en los que debe pensar.

El Programa RISE de Community Legal Information ofrece recursos legales para las víctimas de acoso sexual y violencia. Ofrecemos servicios confidenciales e información legal para ayudarlo a obtener más información sobre sus opciones de forma segura. RISE también proporciona a las víctimas acceso gratuito a un abogado especialista en traumas.

Si desea hablar de manera gratuita con un abogado sobre un incidente de acoso sexual en el lugar de trabajo, comuníquese con nosotros mediante un correo electrónico a **[rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca)** o por vía telefónica al **902-218-6143**.





Community Legal Information es una organización benéfica que recibe financiación de Justice Canada, el Departamento de Justicia y Seguridad Pública de PEI, la Fundación de Derecho de PEI, el Law Society of PEI y otras fuentes. Community Legal Information proporciona a los isleños información comprensible y útil acerca de la ley y el sistema jurídico en la Isla del Príncipe Eduardo.

Para obtener más información sobre otros temas legales, puede visitar nuestro sitio web en [www.legalinfopei.ca](http://www.legalinfopei.ca), enviarnos un correo electrónico a **info@legalinfopei.ca** o llamarnos al **902-892-0853** o **1-800-240-9798**. También puede encontrarnos en las redes sociales.

Puede apoyarnos haciendo voluntariado o realizando una donación.

Se recomienda la reproducción no comercial de este documento.

Número de registro como organización benéfica: 118870757RR0001

ISBN: 978-1-897436-93-6

Marzo 2021

**Community Legal Information**  
**@legalinfopei**



**RISE Program PEI**  
**@riseprogrampei**



