



5 cosas que debe saber sobre Protecciones contra el acoso sexual en el empleo según la ley de Nueva Jersey

- 1 La Ley Contra la Discriminación de Nueva Jersey (Law Against Discrimination, LAD) prohíbe el acoso sexual**, una forma de discriminación basada en el género, en el empleo. Esto significa que tiene derecho a estar libre de acoso sexual en el trabajo sin importar el tipo o tamaño de su empleador, qué trabajo hace o qué idioma habla. El acoso sexual puede incluir el acoso verbal, como lenguaje obsceno o comentarios degradantes, ya sea en persona, por teléfono o en línea; acoso físico, como tocar no deseado; o acoso visual, como mostrar o enviar por correo electrónico imágenes pornográficas, dibujos animados o dibujos.
- 2 Hay dos tipos de acoso sexual ilegal en el lugar de trabajo:** quid pro quo y ambiente de trabajo hostil. El acoso quid pro quo es cuando un beneficio como una promoción está condicionado a favores sexuales, o cuando una acción adversa como ser despedido se ve amenazada si rechaza un avance sexual. Existe un ambiente de trabajo hostil cuando se le somete a una conducta de acoso no deseada basada en el género en el lugar de trabajo que es lo suficientemente grave o dominante como para crear un ambiente de trabajo que sea intimidante, hostil u ofensivo.
- 3 Un empleador debe tomar medidas para detener el acoso sexual** si lo sabe o debería haberlo sabido. Esto es cierto independientemente de si la persona que participa en la conducta de acoso es un supervisor, un colega o un tercero con el que interactúa en el trabajo (como un patrocinador, cliente o vendedor). Por eso, por ejemplo, si un compañero de trabajo discute su cuerpo en detalle gráfico frente a su supervisor, o si informa que un cliente lo está sometiendo a contacto sexual no deseado, su empleador debe tomar medidas.
- 4 La ley federal también lo protege del acoso sexual en el trabajo**, pero la LAD brinda dos protecciones adicionales clave. Primero, la ley federal se aplica solo a los empleadores con quince o más empleados, mientras que la LAD se aplica a todos los empleadores en Nueva Jersey, independientemente de su tamaño. En segundo lugar, la LAD también protege a los contratistas independientes del acoso sexual, mientras que la ley federal solo protege a los trabajadores legalmente clasificados como empleados.
- 5 La LAD prohíbe que un empleador tome represalias contra usted** por objetar el acoso sexual, presentar una queja de acoso sexual o por ejercer o intentar ejercer cualquier otro derecho bajo la ley.

Para más información o presentar una queja: NJCivilRights.gov o **973-648-2700**



NJ Office of the Attorney General

NJCivilRights.gov

DIVISION ON

CIVIL RIGHTS