



Manejar el acoso sexual en el lugar de trabajo

Una guía para los trabajadores.

Aprenda más sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, sus derechos y dónde obtener ayuda.

Junio de 2025



Australian
Human Rights
Commission

¿Qué comportamiento podría ser considerado como acoso sexual?

El acoso sexual en el lugar de trabajo es **ilegal**.

El acoso sexual en el lugar de trabajo **puede ocurrirle a cualquiera, en cualquier tipo de trabajo**.

Puede hacerle sentir **incomodidad, vergüenza o inseguridad**.

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede incluir comportamientos no deseados, tales como **comentarios, preguntas o bromas sexuales sobre:**

- cómo luce alguien;
- su origen cultural o religioso;
- su sexo o identidad de género;
- su discapacidad;
- su edad;
- su orientación sexual.

El acoso sexual en el lugar de trabajo **también puede ser:**

- mirarlo(a) fijo de modo que sienta incomodidad;
- perseguirlo(a) (hostigamiento);
- toqueteo inadecuado sin permiso;
- llamadas, envíos de textos no deseados o pedidos reiterados para encontrarse fuera del trabajo.

También puede ser considerado acoso sexual en el lugar de trabajo, aun cuando la otra persona (o personas) dice(n) que no tuvo(tuvieron) la intención de hacerlo.

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede ocurrir en persona cuando trabaja, antes o después del trabajo o mientras viaja por trabajo.

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede provenir de alguien con quien usted trabaja (tales como su jefe(a), gerente(a), colega) o de un(a) paciente, cliente o contratista.

Puede ocurrir fuera del trabajo y fuera del horario laboral, tal como en una fiesta o al tomar unos tragos con gente del trabajo.

También puede ocurrir por teléfono o en línea, tal como por correo electrónico, mensajes de texto, llamadas o redes sociales, si es con personas del trabajo o si es sobre el trabajo.



Sus derechos

Tiene derecho a sentirse seguro(a) en el trabajo.

Las organizaciones y las empresas¹ deben tomar medidas para mantenerlo(a) a salvo y para poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo. No es suficiente con no hacer nada o con solo responder las denuncias de acoso sexual.

Lo que debe hacer su organización o empresa para poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo dependerá del tamaño y del tipo de su lugar de trabajo. Esto podría incluir:

- dejar en claro que el acoso sexual en el lugar de trabajo no está bien;
- compartir la política con respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo en su lugar de trabajo;
- brindarle a usted y a las personas con las que trabaja capacitación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo;
- decirle cómo obtener ayuda o cómo hacer una denuncia si ve o sufre acoso sexual en el lugar de trabajo;
- brindarle apoyo si ve o sufre acoso sexual en el lugar de trabajo (ya sea que haga o no una denuncia sobre eso);
- tomar medidas para poner fin al acoso sexual si usted u otra persona le cuenta algo al respecto;
- ser justo(a) al responder a una denuncia sobre acoso sexual.

Si ha sido acosado(a) sexualmente en el trabajo, **tiene derecho a hacer algo con respecto a eso**, tal como obtener ayuda o contarle a alguien lo ocurrido.

Su jefe(a) o las personas con las que trabaja no deben tratarlo(a) mal o de manera injusta porque usted habló sobre lo que ocurrió (p. ej., no invitarlo(a) a reuniones o almuerzos, dejarlo(a) fuera de las conversaciones grupales, no dándole turnos o despidiéndolo(a)).

Usted tiene estos derechos si trabaja en Australia, **incluso si tiene una visa temporaria. Usted también puede tener estos derechos, incluso si no se le paga por el trabajo.**²



1 La Ley de Discriminación Sexual (Sex Discrimination Act) exige que “las personas que dirijan o lleven a cabo una empresa” (PCBU) y los(as) “empleadores(a)” tomen medidas para poner fin a ciertas formas de discriminación, acoso o victimización. Para facilitar las referencias en este documento, a estas se las menciona como “organizaciones” y “empresas”.

2 Usted tiene estos derechos si trabaja en Australia para una “empleador” o “persona que dirija o lleve a cabo una empresa” (PCBU), dado que estos términos están definidos en la Ley de Discriminación Sexual.

La ley

La Ley de Discriminación Sexual dice que es ilegal discriminar (tratar a alguien mal) debido a su sexo, identidad de género, orientación sexual, condición intersexual, estado matrimonial o de relación, embarazo, lactancia o responsabilidades familiares en muchas áreas de su vida.³ **La Ley de Discriminación Sexual establece que el acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal.**

En la Ley de Discriminación Sexual, existe una obligación llamada Obligación positiva (Positive Duty). La Obligación positiva implica que la mayoría de las organizaciones y las empresas deben tomar medidas para mantener a los trabajadores a salvo de ciertos comportamientos en el trabajo. La Obligación positiva debe ayudar a poner fin a estos malos comportamientos en el trabajo:

- acoso sexual;
- discriminación sexual;
- acoso basado en el sexo;
- entornos laborales hostiles;
- victimización.

La Obligación positiva exige que las organizaciones y las empresas tomen medidas para poner fin a los malos comportamientos, tal como el acoso sexual, antes de que ocurran. Las organizaciones y las empresas además deben manejar los malos comportamientos de manera correcta en caso de que ocurran.

Su jefe(a) debe atenerse a esta ley, que debe ayudar a garantizar que su lugar de trabajo sea más seguro.

Conozca más acerca de la Obligación positiva y los malos comportamientos que son ilegales.

"Entonces, me llevó muchos años pensar '¡Ah!, no creo que tenga que manejarlo [acoso sexual en el lugar de trabajo]. No forma parte de ser mujer, pero lleva mucho tiempo, especialmente al enfrentarlo siendo tan joven!"

- Trabajador(a) joven, Darwin

³ Esto incluye empleo, educación, alojamiento y vivienda, y obtener o usar servicios.

Qué puede hacer

Podría obtener ayuda mediante

- Un(a) terapeuta;
- Ayuda legal gratuita;
- Su doctor;
- Un(a) amigo(a), pareja o miembro de la familia;
- Su gremio.



Si usted ha sido acosado(a) sexualmente en el trabajo, hay muchas cosas que puede hacer para obtener ayuda o asesoramiento.

Usted puede hacer lo que sea mejor para usted.

A veces, es difícil hacer algo de inmediato después de que ha sido acosado(a) sexualmente.

Muchas personas que han sido acosadas sexualmente necesitan tiempo para reflexionar sobre lo que ocurrió o tiempo para sentirse seguras otra vez. Algunas veces esto puede llevar días, semanas, meses o años.

Algunas veces, puede ser útil hacer algo al respecto de inmediato, dado que puede haber fechas límites para emprender acciones legales. Obtener ayuda gratuita de un abogado o de un terapeuta puede ayudarlo(a) a procesar lo que ocurrió y a conocer las opciones que están a su disposición.

"Creo que, la mayoría de las veces, una vez que experimentas algo que, yo supongo, es intenso o traumático, te lleva tiempo comprender lo que realmente te ocurrió".

**- Trabajador(a) cultural y racialmente marginado(a),
Sídney**

Dónde puede obtener ayuda y asesoramiento fuera de su lugar de trabajo

Obtenga ayuda de un terapeuta para hablar cómo se siente

Charla por Internet (webchat) 1800 RESPECT
1800 737 732 webchat: 1800respect.org.au

FullStop Australia
1800 385 578 fullstop.org.au

13YARN (apoyo en caso de crisis para personas aborígenes e isleñas de Estrecho de Torres, las 24 horas, los siete días de la semana)
13 92 76 13yarn.org.au

Kids Helpline
1800 55 1800 webchat: kidshelpline.com.au

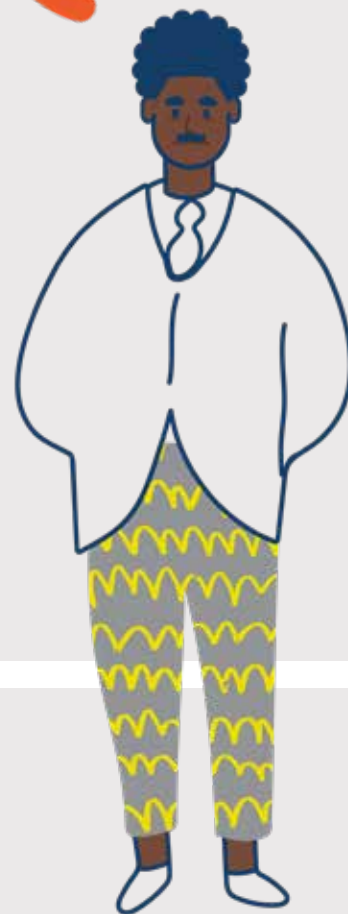
FullStop Rainbow Helpline (servicio de apoyo y derivaciones para la comunidad LGBTQ+)
1800 497 212 fullstop.org.au

Estos servicios son gratuitos y confidenciales.

También puede ponerse en contacto con **Respect@Work Information Service** (Servicio de información sobre respeto en el trabajo) para obtener derivaciones confidenciales y gratuitas a un servicio de apoyo terapéutico cerca de su domicilio. Llame al 1300 656 419 o envíe un correo electrónico a respect@humanrights.gov.au.

Llame al 000

*si es una emergencia,
está en peligro o
necesita ayuda
médica urgente.*



Obtener ayuda gratuita de un abogado.

Un abogado puede hacer lo siguiente:

- escuchar su historia;
- mantener su información de manera confidencial;
- explicarle la ley;
- ayudarlo(a) a hablar sin reservas;
- hablar con su jefe(a);
- asesorarlo(a) sobre sus opciones en Fair Work Commission (Comisión de Trabajo Justo), legisladores en materia de salud y seguridad en el trabajo, organismos contra la discriminación (que incluye la Australian Human Rights Commission) o en indemnización para trabajadores;
- ayudarlo(a) a redactar una denuncia legal.

Hay muchos servicios legales gratuitos disponibles. Póngase en contacto con **Respect@Work Information Service** para obtener derivaciones confidenciales y gratuitas a un servicio de apoyo legal gratuito cerca de su domicilio. Llame al 1300 656 419 o envíe un correo electrónico a respect@humanrights.gov.au.

También puede ser de ayuda:

- Hablar con su médico, que puede derivarlo(a) para obtener ayuda, asesorarlo(a) sobre un plan de atención de salud mental y apoyar cualquier reclamo posterior por indemnización para trabajadores.
- Contarle a un(a) amigo(a), pareja o miembro de la familia de confianza.
- Si es miembro del gremio, hablar con su representante del gremio.

Para obtener ayuda para llamar a estos servicios:

El Servicio de Traducción e Interpretación (Translating and Interpreting Service)

(13 14 50) lo conecta con un servicio de interpretación telefónica para ayudarlo(a) a comunicarse en un idioma diferente.

El Servicio Nacional de Retransmisión Telefónica (The National Relay Service)

(13 36 77) lo conecta con ayuda para las personas sordas o que tienen una deficiencia auditiva o del habla.

Muchas personas que han sido acosadas sexualmente hubieran deseado obtener asesoramiento legal gratuito o haber hablado con un terapeuta o representante del gremio antes de contárselo a alguien en su lugar de trabajo.

"Descubrí que realmente me ayudó tener un representante del gremio...Si no hubiera tenido esa ayuda, hubiera sido solamente yo contra los molinos de viento. Haber podido hablar con ellos sobre lo que había ocurrido y porque me sentía, como, muy solo(a)... tenerlos de mi lado...fue algo que me salvó de toda esa experiencia".

- Trabajador(a) joven de la comunidad LGBTQ+, Melbourne

"Legal Aid está realmente haciendo un gran trabajo...tienen muchos apoyos y abogados maravillosos que pueden ayudarte".

- Trabajador(a) cultural y racialmente marginado(a), Brisbane



Contarlo en su lugar de trabajo

Puede contarle a alguien en su lugar de trabajo, tal como a su jefe(a), gerente(a) o a Recursos Humanos (HR). **Cuando usted le cuenta a alguien, él o ella debe escucharlo(a) y preguntarle cómo quiere que lo(a) apoye o ayude.**

Cuando le cuenta a alguien en el trabajo, esta persona podría preguntarle si preferiría **hacer una denuncia**.



Una denuncia es una manera de dejar un registro de lo que le pasó a usted en un lugar de trabajo, de pedir que se ponga fin al comportamiento, y puede conllevar un cambio en el lugar de trabajo para que dicho comportamiento no se repita.

Usted puede decir “sí” o “no”, y **tiene derecho a obtener asesoramiento** antes de decidir qué hacer. Su lugar de trabajo debería ofrecerle ayuda, independientemente de lo que usted decid.

Es posible que su lugar de trabajo comience un proceso de denuncia, incluso si usted no lo pidió. Es posible que su lugar de trabajo comience este proceso si usted u otras personas corren más riesgo de sufrir más daño. Alguna otra persona también podría hacer una denuncia por usted porque está preocupada por su seguridad o porque también se vio afectada por lo que ocurrió. Si esto ocurre, se lo deben decir, darle apoyo y preguntarle qué desearía que ocurra posteriormente.

Hacer una denuncia en el trabajo podría ser:

- Contarle a su jefe(a), gerente(a) o a Recursos Humanos (HR) lo que ocurrió.
- Pedirle a alguien que lo(a) ayude a contarle a su jefe(a), gerente(a) o a Recursos Humanos (HR) lo que ocurrió.
- Que alguien más que vio o escuchó lo que ocurrió se lo cuente a su jefe(a), gerente(a) o HR.
- Su lugar de trabajo también puede tener opciones tales como:
 - hacer una denuncia anónima;
 - llamar a un número de teléfono o enviar un correo electrónico que se haya establecido para hacer denuncias.

Si bien muchos procesos de denuncias funcionan bien, algunos pueden llevar un largo tiempo y pueden no priorizar su seguridad y bienestar. En estos casos, es posible que quiera recibir apoyo gratuito de un abogado, terapeuta, representante del gremio o amigo de confianza, pareja o miembro de su familia.

Su historia es la prueba

Cuando hace una denuncia, también se le podría pedir que provea pruebas de lo que ocurrió. **Su historia**, contada por usted, **es la prueba**.

Cuando comparta lo que ocurrió, quizá quiera contar:

- **quién** participó;
- **qué** ocurrió que lo(a) hizo sentir incomodidad;
- **cuándo** ocurrió;
- **dónde** ocurrió.

Puede denunciar acoso sexual en el lugar de trabajo sin tener pruebas físicas, pero puede ser útil tener:

- mensajes de texto;
- correos electrónicos;
- capturas de pantalla;
- anotaciones (hechas por usted) al momento del incidente u otros registros que son importantes con respecto a **quién** estaba allí, **qué** ocurrió, **cuándo** y **dónde** ocurrió.

Proceso de investigación

Si decide hacer una denuncia u otra persona hace una denuncia, su lugar de trabajo puede pedirle a alguien que investigue lo que ocurrió. Algunas veces, a esto se lo llama “proceso de investigación”. Esto podría implicar:

- Que se les pregunte a las personas de adentro o de afuera de su lugar de trabajo qué ocurrió. Quizá quieran hablar con usted, con la persona que usted dice que lo(a) acosó y con otras personas que podrían haber visto o escuchado lo que ocurrió.
- Después de hablar con todos, las personas que realizan la investigación pueden compartir lo que descubrieron. Después, el lugar de trabajo decidirá qué hacer. Esto podría incluir:
 - una disculpa;
 - un acuerdo que indique que pondrá fin al comportamiento;
 - las consecuencias para la persona que lo(a) acosó;
 - licencia laboral paga para procesar lo que ocurrió (p. ej. mediante indemnización para trabajadores)
 - cambio de lugar de trabajo (p. ej. capacitación para trabajadores, una mejor cultura laboral, más iluminación en áreas oscuras);
 - mejor concienciación en su lugar de trabajo;
 - pago hecho para usted (indemnización);
 - algunas veces, es posible que decidan no hacer nada.

Durante el proceso de investigación, podrían participar abogados y se le puede pedir que no hable con nadie en su trabajo sobre lo que ocurrió. Sin embargo, usted aún puede hablar con un terapeuta, amigo(a), miembro de la familia, o pareja de confianza.

Si usted no está de acuerdo con cómo responde su lugar de trabajo, con el proceso de denuncia o con un proceso de investigación, puede ponerse en contacto con **Respect@Work Information Service** para obtener información y derivaciones gratuitas y confidenciales.

Teléfono: 1300 656 419 o
correo electrónico: respect@humanrights.gov.au

Cómo debe ser tratado(a)

Si usted le cuenta a alguien o hace una denuncia en su lugar de trabajo, deben escucharlo(a), tratarlo(a) con respeto y ayudarlo(a) para que se sienta seguro(a). Seguridad significa cosas diferentes para diferentes personas, y su lugar de trabajo debe preguntarle qué necesita para sentirse bien.

Puede pedir:

- La política de su lugar de trabajo para manejar el acoso sexual en el lugar de trabajo y para ayudarlo(a) a comprenderlo.
- Información sobre lo que ocurre al final del proceso de denuncia y por qué.
- Que alguien traduzca las políticas, procesos y conversaciones en su idioma de preferencia.
- Qué quiere que ocurra para que usted se sienta bien y seguro(a).
- Información actualizada sobre qué ocurre con su denuncia.
- Apoyo de un abogado, representante del gremio, terapeuta o alguien en quién usted confíe que no esté involucrado en la investigación.
- Cosas que son importantes para usted desde el punto de vista cultural, tal como tener allí a alguien de su comunidad que esté incluido en las conversaciones.

Contarle a cualquier persona que el acoso sexual puede ser realmente difícil. Puede sentirse incómodo(a), avergonzado(a) o inseguro(a). Las personas de su trabajo deben interesarse sobre cómo se siente y, si usted les cuenta lo que ocurrió, deben responder escuchándolo(a), siendo amables y dándole explicaciones claras sobre sus opciones y derechos.

Hablamos con más de 300 personas que han sido acosadas sexualmente. Nos dijeron que algunas respuestas fueron realmente útiles después de que denunciaron el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Cosas que hemos escuchado que fueron útiles:	Esto podría ser como:
Hacerles saber que no es su culpa.	<i>“Siento mucho que esto haya ocurrido. No tiene la culpa de lo que ocurrió”.</i>
Preguntarle si está bien o qué necesita para sentirse seguro(a) y apoyado(a).	<i>“¿Cómo está? ¿Qué necesita para sentirse seguro(a) y apoyado(a)?”</i>
Darle opciones para tener un terapeuta o apoyo de salud mental.	<i>“Aquí tiene el número de un terapeuta o de nuestros servicios del EAP por si quiere hablar con alguien...”</i>
Asegurarle que usted sabe que su trabajo es seguro y que nada malo le ocurrirá porque habló sobre lo que pasó.	<i>“Gracias por contarme lo que ocurrió. Imagino que fue difícil. Lo(a) valoramos en este lugar de trabajo y queremos que esté seguro(a)”.</i>
Darle opciones sobre lo que puede hacer el lugar de trabajo y preguntarle lo que a usted le gustaría que haga.	<i>“¿Qué le gustaría hacer? Aquí tiene algunas opciones...”</i>
Si usted quiere hacer una denuncia, le deben explicar el proceso de denuncia y cómo lo(a) mantendrán informado(a).	<i>“Aquí tiene lo que implica el proceso de denuncia...”</i> <i>“¿Cómo quiere que lo(a) mantenga informado(a)?”</i>
Si usted hace una denuncia, darle opciones para facilitarle el proceso de denuncia.	<i>“Puede hacer una declaración verbal o por escrito sobre lo que ocurrió para que no tenga que estar repitiéndola”.</i> <i>“Puede acompañarlo(a) un abogado, un representante del gremio u otra persona que lo(a) apoye”.</i> <i>“¿Quisiera tener una persona de apoyo de su comunidad o que hable su idioma?”</i>
Explicándole cómo su información se mantendrá confidencial.	<i>“Solo compartiremos su información confidencial cuando sea necesario como parte de este proceso o para gestionar el riesgo. Puede hablar sobre lo que ocurrió con la familia o amigos, un terapeuta, un abogado o un representante del gremio”.</i>
Incluirlo(a) en sus conversaciones sobre qué cree que se necesita en el lugar de trabajo para hacerlo más seguro.	<i>“Realmente queremos hacer lo que podamos para hacer que el lugar de trabajo sea más seguro para todos. ¿Qué piensa que ayudaría?”</i>

- Su lugar de trabajo **debe** darle opciones de apoyo cuando les cuente lo que ocurrió.
- Su lugar de trabajo **debe** trabajar para hacerlo(a) sentir seguro(a), apoyado(a) y para que usted pueda dar su opinión.
- Su lugar de trabajo **debe** mantenerlo(a) informado(a) y hacerle saber cualquier decisión que tome.
- Su lugar de trabajo **no debe** hacerlo(a) sentir que usted tuvo la culpa de que alguien lo(a) haya acosado sexualmente.
- Su lugar de trabajo **no debe** tratar de hacerlo(a) hablar con la persona que se comportó mal o decirle que resuelva el problema usted mismo(a) (a menos que esto sea lo que usted quiere).
- Su lugar de trabajo **no debe** tratarlo(a) mal o de manera injusta porque usted habló sobre lo que ocurrió (p. ej., no invitarlo(a) a reuniones o almuerzos, dejarlo(a) fuera de las conversaciones grupales, no dándole turnos o despidiéndolo(a)).
- Su lugar de trabajo **no debe** hacerle firmar un “acuerdo de no divulgación” si usted no quiere.

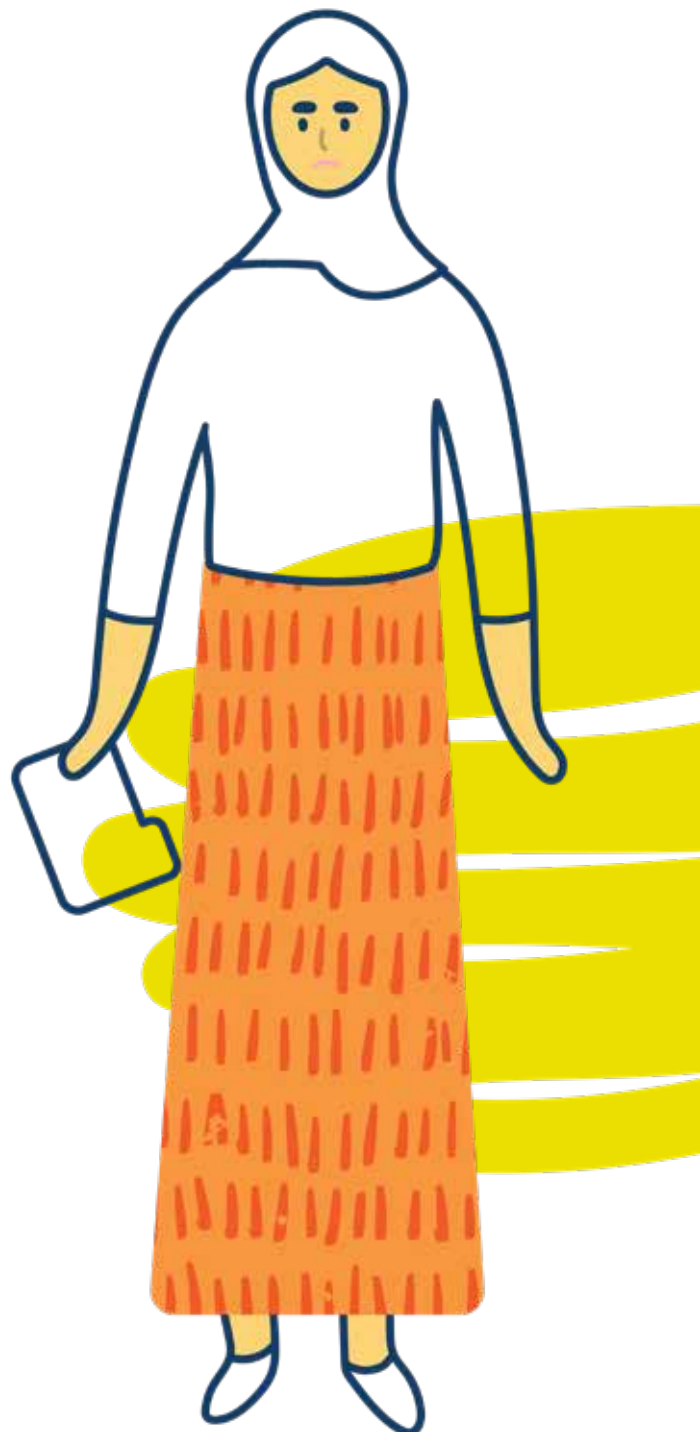


Un “acuerdo de no divulgación” (NDA) o “acuerdo de confidencialidad” es algo que su lugar de trabajo le podría pedir que firme para evitar que usted hable sobre lo que ocurrió. Hablar sobre lo que ocurrió podría ser importante para usted en algún momento en el futuro.

No se lo(a) debe forzar a firmarlo. Si no está seguro(a), debe hablar con un abogado antes de firmarlo. También puede ser útil hablar con un terapeuta.

Si usted no está de acuerdo con la manera en que responde su lugar de trabajo, puede ponerse en contacto con **Respect@ Work Information Service** para obtener información y derivaciones gratuitas y confidenciales

Teléfono: 1300 656 419 o correo electrónico: respect@humanrights.gov.au



No está solo(a).

Las personas responden al acoso sexual de distintas maneras.

Puede ser difícil hablar sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y puede hacerlo(a) sentir solo(a). Es importante que sepa que no está solo(a).

*"Verdaderamente pensé que yo era la primera persona en toda la empresa, en todo el mundo, en atravesar algo como esto. Y **tuve que callármelo y entonces, estaba solo(a)**. Y resulta que ocurre todo el maldito tiempo".*

- Joven trabajador neurodivergente, Perth

Algunas veces, es posible que no comprenda lo que está ocurriendo:

*"Como inmigrante queer, **me encontré muy [falta] de comprensión sobre el acoso sexual**. También siendo joven, sin educación formal en el país.."*

- Trabajador(a) inmigrante de la comunidad LGBTQ+

Es normal que hubiera deseado responder de manera diferente:

*"La primera vez [que ocurrió] era muy joven. No sabía cómo manejarlo. [Ojalá] hubiera hecho más y después **luché contra eso durante mucho tiempo por no haber hecho nada al respecto**".*

- Trabajador(a) joven, Hobart

Observación: Estas citas son de conversaciones con las personas que han sido acosadas sexualmente en el trabajo para el proyecto "Speaking from Experience".

Podría sentirse enojado(a) y denunciar el mal comportamiento:

*"Cuando me di cuenta de que habían usado mi honestidad y mi vulnerabilidad para armarse en mi contra, **simplemente me quebré**".*

- Trabajador(a) joven de la comunidad LGBTQ+, Melbourne

Podría tratar de actuar como si nada hubiera ocurrido.

*"En ese momento, hace años, yo era muy nuevo, muy tranquilo en ese momento. Y **simplemente me estaba riendo**. Pero con el fin de aplacar [la situación], solo puedo decir 'No estoy seguro'. ... Yo no dije que no estaba feliz o que no me sentía cómodo(a)".*

- Estudiante internacional, Melbourne

Puede encontrarlo difícil o no querer contarle a su jefe(a) o denunciar lo que ocurrió.

*"A menudo, las personas de orígenes marginales, existe un **desequilibrio de poder** allí. Si la persona que te acosa es líder, hombre, respetado en el lugar de trabajo... Es tan abrumador incluso atravesar el proceso cuando estás comenzando desde abajo. [...] **También existe una barrera si el inglés es tu segundo idioma**".*

- Trabajador(a) cultural y racialmente marginado(a), Brisbane.

Algunas veces el lugar de trabajo responderá de manera perjudicial:

*"Cuando le planteé mis preocupaciones a mi jefe, me encontré con **observaciones despectivas y que culpaban a la víctima**. Me dijo que el acoso era de algún modo, la consecuencia de cómo estaba vestida".*

- Presentación por escrito

*"Fui acosada sexualmente por una mujer cis y [en] mi lugar de trabajo anterior, cuando lo denuncié a un hombre cis, se me rió...y **me desestimó completamente** porque 'eso no ocurre entre dos mujeres'".*

- Trabajador(a) de la comunidad LGBTQ+, Perth

Recuerda: Su lugar de trabajo **no debe** tratarlo(a) mal o de manera injusta porque usted habló sobre lo que ocurrió.

Su lugar de trabajo **debe** brindarle apoyo si usted ve o es víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Es posible que no quiera hacer una denuncia, pero podría preferir tomar otra medida:

"Le dije a la jefa de seguridad lo que había estado pasando y le mostré mensajes que él me había estado enviando".

- Presentación por escrito

*"Terminé **yendo a un psicólogo** otra vez y haciendo un tratamiento EMDR y un montón de otras cosas".*

- Trabajador(a) joven, Hobart

Conseguir apoyo podría ser una manera útil de procesar lo que ha ocurrido.

Algunas personas sienten culpa o vergüenza. Si usted siente culpa o vergüenza, solo recuerde:

*"Realmente, no debo sentir vergüenza o culpa porque yo no soy el problema, aunque me siento como que soy el problema. **Solo se trata de tener personas con las que te puedas identificar para sentir menos que es tu culpa**".*

- Trabajador(a) cultural y racialmente marginado(a), Hobart

El acoso sexual su culpa de trabajo **nunca es su culpa**. Tiene derecho a sentirse seguro(a) en el trabajo. Las organizaciones y las empresas son responsables de tomar medidas para poner fin al acoso sexual en el trabajo y para mantenerlo(a) a salvo. Es la ley.

Observación: Este recurso simplifica los conceptos del acoso sexual en el lugar de trabajo para ayudar a la comprensión de la comunidad. Para obtener una explicación detallada sobre la ley, el cumplimiento, la ejecución y los ejemplos de las medidas que las organizaciones pueden tomar para cumplir con la Obligación positiva, visite el sitio web de la AHRC. Este recurso no reemplaza el asesoramiento legal.