



Forum Empresarial

ISSN: 1541-8561

forum@uprrp.edu

Centro de Investigaciones Comerciales e
Iniciativas Académicas
Puerto Rico

Vega Lozada, Fredrick

Hostigamiento sexual virtual: perspectivas del ordenamiento jurídico de Estados Unidos de
Norteamérica

Forum Empresarial, vol. 7, núm. 1, mayo, 2002, pp. 53-64

Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas
San Juan, Puerto Rico

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63170103>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

*Fredrick Vega Lozada**

Hostigamiento sexual virtual: perspectivas del ordenamiento jurídico de Estados Unidos de Norteamérica

Introducción

Los empleados ocupan un lugar de primacía en nuestro proceso de globalización económica. Este proceso impulsado por el advenimiento de la economía del conocimiento y la convergencia tecnológica le presenta a los ciudadanos oportunidades laborales insospechadas hasta este momento histórico.¹ Sin embargo, una de las preocupaciones es que las tecnologías emergentes y convergentes se utilicen para preservar y aumentar diferentes discriminaciones, una de ellas es el hostigamiento sexual.²

Definición de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual³. El hostigamiento sexual se manifiesta de diferentes formas, como insinuaciones de tipo sexual directo o indirecto que pueden manifestarse desde actos

*Director Departamento de Economía, Universidad Interamericana de Puerto Rico

sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual⁴ simple o agravada.⁵ El hostigamiento sexual existe cuando se dan las siguientes circunstancias:

- Cuando el someterse a esta conducta sexual se convierte de manera implícita en un término o condición de empleo.⁶
- Cuando el sometimiento o rechazo a esta conducta sexual se convierte en un factor decisivo con respecto a cualquier aspecto del empleo, que afecta adversamente (psicológicamente) a la persona.⁷
- Cuando esta conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera irrazonable en el desempeño de la persona o contribuye a crear un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.⁸

La primera y segunda circunstancias se conocen como la modalidad de hostigamiento sexual *Quid pro Quo*⁹. La tercera se entiende como la modalidad de *ambiente hostil en el trabajo*. La modalidad de *quid pro quo* implica acciones, de parte del patrono, que tengan un impacto claro, tangible y directo con respecto al empleado(a).¹⁰ Un ejemplo, es requerir un avance sexual para ser reclutado en un empleo o para ser considerado para un ascenso en rango o salario.

La segunda modalidad es más abarcadora, el *ambiente hostil u ofensivo en el lugar de trabajo*. Éste se define como una expresión suficientemente “severa, contundente perversa”, que para una persona razonable pueda crear un ambiente hostil u ofensivo en su trabajo, si esta expresión se basa en la raza, religión, sexo, origen nacional, edad, impedimento (incluyendo la obesidad), membresía en las fuerzas armadas o como veterano.¹¹

Un patrono, supervisor o compañero de trabajo que le esté continuamente diciendo a una persona, “te ves bonita(o)”, “te invito a salir” puede causar en el receptor de la comunicación tal incomodidad que le afecte en su trabajo, ésta podría reclamar y demandar a la empresa bajo la modalidad de hostigamiento sexual. En los últimos años la jurisprudencia ha expandido de un modo significativo¹² la definición de ambiente hostil u ofensivo en el trabajo.

Una empresa fue demandada por una empleada porque unos empleados utilizaron la expresión de “capataz” al referirse a una compañera de trabajo. La Comisión de Derechos Humanos del estado de Montana determinó que una empresa tenía un ambiente hostil porque permitió la divulgación de “chistes” y caricaturas que aunque no eran sexistas, eran distribuidos por los hombres y las mujeres de la empresa para entretenerse durante el día de trabajo. La Comisión de Derechos Humanos estableció que esto no era óbice para determinar que estos “chistes” no tenían ningún valor de humor para una persona razonable.¹³

Un Tribunal encontró un ambiente hostil en el trabajo en una empresa donde se distribuyeron “caricaturas y chistes de hombres y mujeres desnudos representando las señales de tránsito que deben saber los empleados”. El Tribunal determinó que este tipo de comunicación tenía el fin de degradar a la mujer.¹⁴

Responsabilidad de la empresa

El patrono y la empresa responden en derecho por la conducta de hostigamiento sexual de los supervisores o agentes, gerente o compañero de trabajo que hostiga sexualmente a otro compañero en el lugar de empleo. Responde también, por los no empleados entre estos, visitantes, clientes, terceros y por las personas a quienes se les niega alguna oportunidad laboral por manifestar su rechazo a una conducta constitutiva de hostigamiento en el lugar de trabajo.¹⁵

La jurisprudencia en Estados Unidos de Norteamérica (EE UU) señala que la mayoría de los reclamos del alegado hostigado(a) ocurren en situaciones del diario vivir de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Hay empleados en nuestras organizaciones que no pueden identificar cuándo su comportamiento cruza la línea y constituye hostigamiento sexual exponiendo a su patrono a responsabilidad legal seria y a sus compañeros de trabajo a situaciones vergonzosas. En ocasiones no se piensa en el efecto secundario de un comentario “amistoso o galante” hasta que se tiene que enfrentar con una reclamación y pagar un alto precio por ello. El precio por participar o tolerar hostigamiento sexual es significativo para la

empresa y el hostigador. Para el hostigador puede conllevar consecuencias disciplinarias, además de responsabilidad civil personal. Mientras que para la empresa, las consecuencias pueden ser monetarias de advenir una sentencia de indemnización por negligencia al verse sometida a un caso de esta naturaleza y por lo costoso de la preparación de un litigio de hostigamiento sexual. El deterioro o detrimento de la imagen pública de la empresa y del oficial responsable del incidente es aún más oneroso. En la actualidad esta pérdida de prestigio real o potencial ha provocado que el noventa por ciento de las demandas por hostigamiento sexual radicadas contra empresas se transige evitándose el litigio. Presentamos algunos ejemplos de empresas multinacionales demandadas por hostigamiento sexual:

- En *EEOC v. Mitsubishi Motor Manufacturing*¹⁶ la Comisión de Igualdad y Oportunidad en el Empleo de EEUU (EEOC)¹⁷ demandó a la Mitsubishi en una demanda de clase. Alegaron que esta empresa siguió un procedimiento estándar de operaciones, el cual consistió en ignorar los reclamos de empleados en cuanto a hostigamiento de naturaleza sexual y mantener un ambiente hostil y ofensivo en sus fábricas de autos en EEUU. La empresa transó el pleito y se comprometió en indemnizar por \$34 millones de dólares a 350 empleados y ex empleados. En un acuerdo separado, también la Mitsubishi pagó 9.5 millones de dólares por indemnización extraordinaria a 27 empleados¹⁸. Además de consentir en la asignación de un monitor de la EOCC para que examine, por un período de 10 años, la implementación de un abarcador programa de políticas sobre hostigamiento sexual.
- Una empleada del estado de Missouri demandó por hostigamiento a la empresa multinacional de venta al detal Walmart, Inc. La empleada obtuvo una indemnización por \$50 millones. El Tribunal determinó que esta empleada estuvo sujeta a un ambiente hostil de trabajo¹⁹
- La multinacional Ford Motor Company transó por \$8 millones una reclamación por hostigamiento sexual del EEOC a favor

de empleadas en sus fábricas en la ciudad de Chicago²⁰. Esta empresa se comprometió a invertir \$10 millones en adiestramiento y educación a su fuerza gerencial y laboral para prevenir en el futuro el hostigamiento y el discrimen por razón de sexo. Además, se comprometió a aumentar en un 30% el ascenso de mujeres a posiciones gerenciales en los próximos tres años en sus fábricas de Chicago.

El advenimiento de la tecnología de informática y telecomunicaciones en el lugar de trabajo presenta un nuevo desarrollo en el tema de hostigamiento sexual pues éste se aplica también a las expresiones hechas en medios de telecomunicaciones o la Internet. Esto quiere decir, que si un empleado usa la Internet para acceder material sexual pornográfico u ofensivo y otro empleado de casualidad lo ve puede dar paso a una demanda por hostigamiento sexual. De igual forma, si un empleado envía correo electrónico que contenga material sexual, pornográfico u ofensivo o chistes de esa índole y lo envía por el correo electrónico de la empresa a otros empleado(a)s, esto puede constituir una causa de acción para una demanda por hostigamiento sexual.

El Correo Electrónico como medio de hostigamiento sexual

El Correo Electrónico en las empresas se ha convertido en una herramienta indispensable y útil de comunicación. En este año se registrarán alrededor de 200 millones de usuarios del correo electrónico corporativo y personal. El 70% del tráfico por las redes de telecomunicación es correo electrónico,²¹ en la actualidad se estiman en 4.1 trillones los mensajes por correo electrónico²². Surge la interrogante: ¿se puede utilizar esta herramienta como medio para hostigar sexualmente a los empleados de una empresa? La respuesta es, sí.

Previamente establecimos que la modalidad de ambiente hostil u ofensivo como parte del hostigamiento sexual podría darse sólo como una expresión. El correo electrónico es un medio de expresión en el cual puede, claramente, perpetrarse el hostigamiento sexual. Se

puede entablar un litigio legal cuando un empleado recibe por el correo electrónico de la empresa una expresión suficientemente “severa, contundente o perversa”, que para una persona razonable pueda representar un ambiente hostil u ofensivo en su trabajo, si esta expresión se basa en temas directa o indirectamente relacionados con la sexualidad de un empleado(a).

Podemos definir al *hostigamiento sexual virtual* como aquella comunicación, conducta o expresión que fluye por los medios de telecomunicación o medios computadorizados que causen un ambiente de trabajo hostil para una persona o personas relacionadas con la empresa.

Jurisprudencia y decisiones sobre hostigamiento sexual virtual

Las empresas que litigan estos casos hasta sus últimas consecuencias son pocas. En *Miller v. U.S.F. & G.*,²³ una gerente de recursos humanos radica una demanda por hostigamiento y discriminación por sexo contra su patrono por despedirla de su trabajo. La empleada no informó que ella había recibido varios correos electrónicos que contenían códigos numéricos que incorporaban una lista de setenta y cinco palabras soeces.

En *Strauss v. Microsoft Corp*²⁴ una empleada de Microsoft acudió a los Tribunales por discriminación por razón de género. La prueba del caso se basó, esencialmente, en que su supervisor envió mensajes hostiles por correo electrónico al grupo de trabajo completo. El Tribunal determinó que estos mensajes contenían “referencias sexuales vulgares al referirse al órgano sexual masculino”²⁵ y que Microsoft no la ascendió de puesto por discriminación por razón de sexo. Este es un caso claro donde se determina la responsabilidad de una empresa por el envío de material constitutivo de hostigamiento sexual usando el correo electrónico de la empresa de manera contraria al ordenamiento jurídico en EEUU.

En el estado de Nueva Jersey, un juez administrativo encontró²⁶ que un incidente en una oficina pública de la que se enviaron 11 páginas de chistes de naturaleza sexual a todos los integrantes del departamento constituyó hostigamiento sexual por crear un ambiente

hostil u ofensivo en el lugar de trabajo. El Tribunal Administrativo encontró que los chistes degradaban, humillaban y difamaban a hombres y mujeres por igual y por esto eran ilegales.

En *Barber v. Calsonic International, Inc.*, en el Tribunal del estado de Tennesi una empleada demandó en 2.5 millones de dólares a la empresa en que laboraba porque su supervisor hizo varias observaciones referentes al cuerpo de la empleada por el correo electrónico de la empresa. Este caso fue resuelto fuera de los tribunales.

La empresa multinacional Chevron Corporation transó una demanda radicada por cuatro empleadas que alegaron que fueron sexualmente hostigadas por correo electrónico. El caso fue transado por \$ 2.2 millones más costas y honorarios de abogados.²⁷

El Banco de Inversiones Smith & Barney transó por \$15 millones una demanda de clase por hostigamiento y discriminación por género.²⁸

Los Bancos de Inversiones R.R Donnelly, Morgan Stanley y City Corp fueron demandados por que permitieron que en su plataforma de Internet se enviara correo electrónico ofensivo. Esta demanda también fue transigida.

Ofensiva de las empresas para el buen uso de las telecomunicaciones

La empresa toma agresivamente la ofensiva para imponer un uso adecuado de la tecnología en el ambiente de trabajo para evitar comunicaciones directas o indirectamente sexuales²⁹. Las posibles implicaciones son severas. Por ejemplo, ejecutivos del Banco de Inversiones Smith Barney fueron despedidos por acceder y transmitir entre ellos pornografía.³⁰ El New York Times despidió sobre veinte empleados por enviar correo electrónico inapropiado y ofensivo. El Banco de Inversiones Edward Jones & Company despidió a diecinueve empleados por uso ofensivo y sexista del correo electrónico corporativo.³¹

Las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo trae una serie de responsabilidades adicionales para la empresa. Especialmente el comercio electrónico puede ocasionar algunos serios sinsabores

porque áreas de gran potencial empresarial como el tele trabajo puede verse limitado por conducta inapropiada e ilegal en el uso de estas herramientas si la empresa no toma medidas para erradicarlas en el lugar de trabajo³².

Entre otras interrogantes, queda plantear ¿Cómo puede protegerse de alegaciones de hostigamiento sexual una empresa que quiere maximizar el uso de las telecomunicaciones del siglo XXI?

Conclusión

Es imperativo desarrollar políticas de hostigamiento sexual y de uso de la Internet, medios de telecomunicación y el uso de la computadora en la empresa. En la actualidad, de las Empresas “Fortune” 1000, sólo el cuarenta y un (41%) por ciento tiene políticas sobre el uso y manejo adecuado de la Internet, de la computadora y de los medios de telecomunicación en la empresa.³³

En estas políticas deben estar claramente establecidos los procedimientos en cuanto a querellas y los objetivos de la empresa. La empresa debe escoger una política de cero tolerancia al hostigamiento sexual en el empleo; en especial el virtual.³⁴ Esto quiere decir que se considerará despido justificado a quien viole cualquiera de estas políticas.³⁵ La divulgación de las políticas es parte integral del proceso de reducir reclamaciones legales. Especialmente con nuevos empleados, al momento de su selección debe informársele y discutirse estas políticas.³⁶

Si permitimos aflorar las comunicaciones virtuales sexistas y sexuales en el lugar de trabajo sin ningunas cortapisas estaremos sembrando las semillas de limitación y detrimento del Comercio Electrónico.³⁷ Una de las formas erróneas que han adoptado las empresas es acudir a la vigilancia de los empleados. Lamentablemente estas acciones involucran aspectos constitucionales por resolver en los Tribunales de EEUU. Sin lugar a dudas, estos aspectos y el balance de intereses se presentan como el reto jurídico-gerencial más significativo para las empresas de la economía del conocimiento.

Notas

¹ Según la Internacional Telecommunications Union y Computer Industry Almanac el Total Mundial de Usuarios de la Internet en el año 2000 es 349,254,000 millones de personas. En Europa/ Escandinava hay 87,743,000, en la Región Asiática hay 72,066,000, en América del Norte hay 150,850,000. Para el 2005 se espera que haya 765,776,000 millones de usuarios de la Internet en el Mundo. Pascal Zachary & Robert Frank, Cómo Tomar las Riendas Digitales, *The Wall Street Journal Americas*, 26 de septiembre de 2000 impreso en el *Nuevo Día* p. 57. En Europa/ Escandinava 87,743,000, en la Región Asiática 72,066,000 en Centro y Suramérica.

² De acuerdo con las Estadísticas de la Comisión de Igualdad y Oportunidad en el Empleo de EEUU (EEOC) el 90% de las reclamaciones legales sobre hostigamiento sexual en el trabajo fueron radicadas por mujeres, de esas más del 35% son generadas contra compañeros de trabajo y alrededor de 20% por supervisores. Hodges, Jane, Sexual harassment in employment, *International Labour Review* <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/downloadpdf/hodges.pdf>.

³ Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. 42 U.S.C. Secciones 2000e-2(a)(1). *Kolstad v. American Dental Association* ___US___(1999), *Harris v. Forklift* 510 US 17 (1993). *Meritor Savings Bank v. Vinson* 447 US 57 (1986), Restatements (Second) of Agency Section 219 (1957).

⁴ *Ferguson v. E.I. DuPont de Nemours and Co.*, 560 F. Supp. 1172, 33 EPD 34,131 (D. Del. 1983) (“sexually aggressive conduct and explicit conversation on the part of the plaintiff may bar a cause of action for [hostile environment] sexual harassment”); *Reichman v. Bureau of Affirmative Action*, 536 F. Supp. 1149, 1172, 30 FEP Cases 1644 (M.D. Pa. 1982) En la decisión Comisión Num. 84-1, CCH Employment Practices Guide 6839, se estableció lo que es un avance sexual no deseado o deseado. *Loftin Boggs v. City of Meridian*, 633 F. Supp. 1323, 41 FEP Cases 532 (S.D. Miss. 1986).

⁵ *Rippey v. Danzing*, apelación Núm. 01983065, 1999 WL 302415, *2 (Apr.27), *Olivant v. Department of Environmental Protection*, 1999 WL 450427 (N.J. Adm. Apr. 12), United States of Labor, *Sexual Harassment: Know Your Rights* (1994).

⁶ Michael Barrier, Sexual Harassment, *Nation's Business*, December 1998, 14-19.

⁷ *Harris v. Forklift Sys, Inc.*, 510 U.S. 17, 21-22 (1993), *Oncale v. Sundowner Offshore Services, U.S. S. Ct. No. 96-568, March 4, 1998*.

⁸ *Ibid.*

⁹ 29 C.F.R. § 1604.11(a)(2). 29 C.F.R. § 1604.11(a)(3). El EEOC transó por \$1.85 millones de dólares una demanda bajo la modalidad *quid pro quo* sexual contra Tanimura & Antle, Inc., el mayor productor de lechuga en EEUU . La empresa se comprometió a invertir en adiestramiento sobre hostigamiento.

¹⁰ *Burlinton Industries v. Ellerth*, U. SCt. No 97-569, 28 de junio de 1998; *Faragher v., Boca Ratón*, U.S. SCt. No 97-282, 26 de junio 1998. *Miller v. Bank of*

America, 600 F.2d 211, 20 EPD 30,086 (9th Cir. 1979) *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983, 14 EPD 7755 (D.C. Cir. 1977); *Williams v. Saxbe*, 413 F. Supp. 665, 11EPD 10,840 (D.D.C. 1976) *Katz v. Dole*, 709 F.2d 251, 32 EPD 33,639 (4th Cir. 1983), *Henson v. City of Dundee*, 682 F.2d 897, 29 EPD 32,993 (11th Cir. 1982), *Bundy v. Jackson*, 641 F.2d 934, 24 EPD 31,439 (D.C. Cir. 1981)

¹¹ *Leonard v. Metropolitan Life Insurance Co.*, 318 N.J. Super 337 (App. Div. 1999), *Eggleston v. South Bend Community School Corp.*, 858 F. Supp. 841 (Nov. 14), *Petersen v. Department of Interior*, 71 M.S.P.R. 227 (1996). *Jenson v. Eveleth Taconite Co.* 824 F. Supp. 847, 880 (D. Minn. 1993). *Cardin v. Via Tropical Fruits, Inc.*, No. 88-14201, 1993 U.S. Dist. LEXIS 16302, at *24-25 & n.4 (S.D. Fla. July 9, 1993).

¹² *Schwapp v. Town of Avon*, 118 F.3d 106, 111-12 (2nd Cir. 1997). Ve a también *Robinson v. Jacksonville Shipyards, Inc.*, 760 F. Supp. 1486, 1499 (M.D. Fla. 1486) *Dortz v. City of New York*, 904 F. Supp. 127, 150 (S.D.N.Y. 1995) impresionante expresión del Tribunal "...offensive statements made ... outside of Plaintiff's presence, may also be viewed by a factfinder as having contributed to creating a hostile environment"; *Barbetta v. Chelawn Services Corp.*, 669 F. Supp. 569, 572 (W.D.N.Y. 1987); *Sims v. Montgomery County Comm'n*, 766 F. Supp. 1052 (M.D. Ala. 1990).

¹³ *Garber v. City of Minneapolis*, No. MDCR-91262-EM-7, at 1, 4, 19 (Minneapolis Comm'n on Civ. Rts. July 26, 1996)

¹⁴ El exponer materiales de orientación sexual en áreas comunes en el trabajo, puede constituir hostigamiento sexual. "...Visual materials of a sexual nature, regardless of their gender orientation, may form the basis for claims to hostile environment: "any reasonable person would have to regard [such materials] as highly offensive to a woman who seeks to deal with her fellow employees and clients with professional dignity and with the barrier of sexual differentiation and abuse". *Marr v. Widnall*, Apelación Núm. 01941344, 1996 WL 375789, *8 (E.E.O.C. June 27, 1996).

¹⁵ *Franklyn v. Gwinnett County Pub. Suhs*, 503 US 60 (1992), *Adams Fruit Co. v. Barret*, 494 US 638 (1990).

¹⁶ 990 F. Supp. 1059 (CDIII 1998).

¹⁷ Siglas en Inglés. Organismo administrativo que aplica la Ley de derechos Civiles de EEUU en el lugar de trabajo.

¹⁸ Robert L. Mathias & John H. Jackson. *Human Resource Managament* Ninth Edition (2000) Prentice Hall. P. 175. Se transó una demanda por \$3.2 millones contra Tyson Foods, Inc. Esta empresa se comprometió a implementar un plan dinámico de adiestramiento.

¹⁹ *Kimzem v. Walmart Stores, Inc.* 907 F. Supp. 1309 (W.D. Mo 1995) 107 F. 3d 568 (8th Cir. 1997).

²⁰ *EEOC v. Ford Motor Company*, <http://www.eeoc.gov/accomplishments-99.html>. Hay otros casos reseñados en esta página.

²¹ Ileana Armstrong *Security Magazine*, "Email Woes" March 2000. http://www.westcoast.com/securecomputing/2000_03/cover/cover.html.

²² Encuesta del Electronic Messaging Association. Solamente en EEUU hay 90 por ciento de las empresas que utilizan el correo electrónico.

²³ 1994 WL 395718 (U.S. Dist. Md. 1994)

²⁴ 814 .F. Supp. 1186 (S.D.N.Y. 1993).

²⁵ *Ibid.* 1189n. 3.

²⁶ *Olivant v. Department of Environmental Protection*, 1999 WL 450427 (N.J. Adm. April 12). El juez administrativo decidió, citando al N. J. Admin. Code 4A:7-11.

²⁷ *Chicago Daily Law Bulletin*, Vol. 143, No. 230 (November 24, 1997). *AETC has no tolerance for Discrimination Harassment*, FDCH Federal Department and Agency Documents, December 2, 1997. Éste describe bromas de naturaleza sexual que se realizan por el correo electrónico oficial de la Fuerza Aérea Norteamericana como ofensivo, ilegal y constitutivo de hostigamiento sexual.

²⁸ Record \$34 million for sex harassment, *Fair Employment Practices*, June 25, 1998, 73-74.

²⁹ Lou González, *XXX Mail: Employers Worry About Pornographic "Spam" in the Office*, Colorado Springs Gazette Telegraph, January, 30, 1998, Business Section at 1. Blaise Zerega, *SurfWatch Cleans Up Net Use*, Info World, April, 1998, page 62.

³⁰ Peter Truell, *2 Executives Dismissed by Salomon Over Pornography*, New York Times, Mar 31, 1998 at D9. James T. Madore, *Smith Barney Suit has far reaching effects*, April 5, 1998 at A 5. *Eggleston v. South Bend Community School Corp.*, 858 F. Supp. 841 (Nov. 14), *Petersen v. Department of Interior*, 71 M.S.P.R. 227 (1996). *Jenson v. Eveleth Taconite Co.*, 824 F. Supp. 847, 880 (D. Minn. 1993) *Cardin v. Via Tropical Fruits, Inc.*, No. 88-14201, 1993 U.S. Dist. LEXIS 16302, at

*24-25 & n.4 (S.D. Fla. July 9, 1993).

³¹ *Ibid.* Nota 12.

³² En Alemania, una persona es la única responsable sobre la comunicación que se realice en el lugar de trabajo. El patrono sólo responde si se usó su equipo o instalaciones y si sabía qué tipo de comunicación se realizó. "*Gesetz des Bundes zur Regelung der Rahmenbedingungen für Informations- und Kommunikationsdienste, Referentenentwurf vom 28 Juli 1996*". En Francia, de acuerdo al artículo 1384-4 del Código Civil Francés el patrono responde por los daños causados por sus empleados, a menos que el patrono pruebe que el daño fue causado por el empleado sin el consentimiento ni directriz de la empresa. La responsabilidad vicaria potencialmente aplicable al hostigamiento sexual virtual también la podemos ver en países como Japón, Italia, Holanda, Australia e Inglaterra véase, Baker & McKenzie, *An Employer Staff Email and Internet Policy (1996)*. http://www.bakerinfo.com/publications/documents/350_tx.htm

³³ Vea en página 6 http://www.westcoast.com/securecomputing/2000_03/cover/cover.html.

³⁴ Vea a Genevieve Buck, *Sexual Harassment Rulings Hit Close to Home*, Chi. Trib. July 17, 1998, at C5 ("Get an anti-harassment policy in place. Specify what conduct is unacceptable, including posters, pictures, gestures, blond jokes ... "); Carol Teegardin, *How to Deal with Sexual Harassment*, October 26, 1998, at H6 (Entrevista a Sue Ellen Eisenberg, abogada que ayudó a diseñar las guías de hostigamiento sexual en EEUU) (Con ejemplos de hostigamiento "[d]umb-blond jokes [which] characterize women as being stupid and inferior"). Cf. Spaulding

FREDRICK VEGA LOZADA

v. West, 1998 WL 745717 (EEOC October, 16) Rick Anderson, 'No Blonde Jokes', Seattle Weekly, June 3, 1999, at 7.

³⁵ Establecimos que han comenzado a despedir personal por violaciones a políticas de Correo Electrónico en Internet. El año pasado, la Empresa Xerox despidió a cuarenta empleados (40) por violación a la política de uso adecuado de la Internet.

³⁶ Gilbert Casellas & Irene L. Hill, Sexual harassment: Preventing and avoiding liability, *Legal Report*, Fall 1998, 1-5.

³⁷ Según el informe Estadístico de hostigamiento sexual de EEOC, en el 1999 se radicaron ante este organismo 15, 222 querellas por hostigamiento sexual en el empleo. De éstas el 88% fueron mujeres las querellantes. Se retiraron 1,299 o el 7.9% querellas por los querellantes, pero con compensación económica. Se encontró que se retiraron 1,180 (7.1%) de las querellas con causa para iniciar un procedimiento administrativo. <http://www.eeoc.gov/stats/harass.html>.