



ACOSO SEXUAL

LA REALIDAD DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de discriminación que se basa en el sexo o el género (incluyendo el embarazo, el parto o estado de salud relacionado con los mismos), identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Individuos de cualquier género pueden ser víctimas de acoso sexual. El acoso sexual ilícito no necesariamente tiene que estar motivado por el interés sexual. El acoso sexual puede involucrar el acoso de una persona del mismo género del acosador(a), independientemente de la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de las personas.

HAY DOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- 1 El acoso sexual “quid pro quo” (“esto por aquello” en latín) ocurre cuando alguien ofrece un trabajo, ascenso u otro beneficio laboral a cambio de la aceptación de propuestas sexuales u otra conducta de índole sexual.
- 2 El acoso sexual de “ambiente laboral hostil” ocurre cuando comentarios o conductas indeseadas de índole sexual interfieren de manera inaceptable en su desempeño laboral o crean un ambiente laboral intimidante, hostil o agravante. Usted puede ser víctima de acoso sexual incluso si la conducta ofensiva no estaba dirigida especialmente a usted.

El acoso debe ser severo o generalizado para ser considerado ilícito. Esto significa que altera las condiciones de su empleo y crea un ambiente laboral abusivo. Un solo acto de acoso puede ser suficientemente grave para ser ilegal.

Si usted tiene una discapacidad que le impide enviar un formulario inicial por escrito en línea, correo postal o correo electrónico, DFEH puede asistirlo escribiendo su formulario inicial por teléfono o, para individuos que son sordos o hipoacúsicos o que tienen discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o llámenos por su VRS al (800) 884-1684 (voz).

Para programar una cita, comuníquese con el Centro de Comunicaciones al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711) o al (800) 700-2320 (TTY) o por correo electrónico al contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH está comprometido a proporcionar acceso a nuestros materiales en un formato alternativo como adaptación razonable para las personas con discapacidades cuando sea solicitado.

Comuníquese con DFEH al (800) 884-1684 (voz o vía operador de retransmisión 711), TTY (800) 700-2320, o contact.center@dfeh.ca.gov para conversar sobre su formato de preferencia para acceder a nuestros materiales o páginas web.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER ACOSO SEXUAL:

- 1 Insinuaciones de índole sexual indeseadas
- 2 Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
- 3 Miradas lascivas; gestos de tipo sexual; o exhibir objetos sexualmente insinuantes, fotografías, caricaturas, o póster
- 4 Comentarios despectivos, epítetos, agravios o bromas
- 5 Comentarios gráficos, términos sexualmente denigrantes o mensajes o invitaciones insinuantes
- 6 Manoseo o agresión física, como también impedir u obstruir movimientos

Tomar represalias o amenazar con tomar represalias por el rechazo de propuestas sexuales o por quejarse del acoso sexual también es ilegal.

Los empleados o postulantes a un empleo que crean haber sido víctimas de acoso sexual o de represalias pueden presentar una queja por discriminación ante DFEH dentro de un año del último acto de acoso sexual o de represalia. La función de DFEH consiste en investigar de manera neutral hechos ocurridos e intentar ayudar a las partes a resolver las disputas en forma voluntaria. Si DFEH halla suficiente evidencia para establecer que ha ocurrido un acto de discriminación y han fallado los esfuerzos para llegar a un acuerdo, el Departamento puede presentar una demanda civil ante un tribunal estatal o federal para lidiar con las causas de la discriminación y en representación de la parte reclamante. DFEH puede procurar conseguir por orden judicial cambios en las pólizas y prácticas del empleador, daños punitivos, y honorarios y costos legales si se gana el litigio. Los empleados también pueden presentar una demanda por su propia cuenta en un tribunal civil después de haber archivado una queja con DFEH y de que se le haya entregado la Notificación del Derecho para Demandar.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

Línea gratuita: (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

En línea: www.dfeh.ca.gov

O encuéntrenos en:



RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Todos los empleadores, independientemente de la cantidad de empleados, están incluidos en las disposiciones sobre acoso sexual de las leyes de California. Los empleadores son responsables por los actos de acoso cometidos por sus supervisores o agentes. Todos los acosadores, incluyendo el personal de supervisión como el personal sin responsabilidad de supervisión pueden ser considerados responsables de acoso o por ayudar y ser cómplices de acoso sexual. La ley requiere que los empleadores tomen medidas razonables para prevenir el acoso sexual. Si un empleador falla con tomar tales medidas, ese empleador puede ser considerado responsable por el acto de acoso. Además, un empleador puede ser responsable por el acoso realizado por una persona ajena a la empresa (por ejemplo, un comprador o cliente de un empleado, un postulante a un empleo o una persona que brinda servicios al empleador). Un empleador solo será sujeto a responsabilidad por esta forma de acoso si sabía o debería haber tenido conocimiento del acto de acoso, y no tomó las acciones correctivas inmediatas.

Los empleadores tienen el deber concreto de adoptar medidas razonables para impedir y corregir sin demora conductas discriminatorias y acosadoras, y crear un ambiente laboral libre de acoso. Un programa para eliminar el acoso sexual del ambiente laboral no solo es obligatorio por ley, sino que es la vía más práctica para un empleador para evitar o limitar la responsabilidad si ocurriera un acto de acoso sexual.

TODOS LOS EMPLEADORES DEBEN ADOPTAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y CORREGIRLO CUANDO SUCEDA:

- ① Distribuir copias de este póster o un documento alternativo que cumpla con los requisitos del artículo 12950 del Código de Gobierno. Este póster puede ser duplicado en cualquier cantidad.
- ② Colocar una copia del póster de empleo del Departamento titulado "La Ley de California Prohíbe la Discriminación y el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo."
- ③ Elaborar una política de prevención de acoso sexual, discriminación y represalias de acuerdo con 2 CCR 11023. La póliza debe:
 - Estar por escrito.
 - Enumerar todos los grupos protegidos por FEHA.
 - Indicar que la ley prohíbe a compañeros de trabajo y terceros, así como a supervisores y gerentes con quienes el empleado tiene contacto, realizar actos de acoso sexual.
 - Crear un proceso de interposición de quejas que asegure confidencialidad al máximo posible; una respuesta oportuna; una investigación imparcial y puntual por parte de personal cualificado; documentación y registro de progreso adecuado; opciones adecuadas para medidas correctivas y resoluciones; y soluciones oportunas.
 - Proporcionar un mecanismo de interposición de quejas que no requiera que un empleado tenga que quejarse directamente ante su supervisor inmediato. Ese mecanismo de interposición de quejas debe incluir, pero sin limitarse a: disposiciones para comunicación directa ya sea oral o por escrito, con un representante designado de la empresa; y/o una línea telefónica para hacer quejas; y/o acceso a un defensor; y/o identificación de DFEH y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos como vías adicionales para que los empleados presenten reclamos.

- Instruir a supervisores para que informen de cualquier queja de falta de ética laboral a un representante designado de la empresa, como un gerente de recursos humanos, de modo que la empresa pueda tratar de resolver el reclamo internamente. Los empleadores con 50 o más empleados tienen la obligación de incluir esto como tema en la capacitación obligatoria de prevención de acoso sexual (ver 2 CCR 11024).
 - Indicar que cuando el empleador reciba denuncias de falta de ética laboral, conducirá una investigación justa, oportuna y completa que brinde a todas las partes el debido proceso correspondiente y llegue a conclusiones aceptables basadas en la evidencia reunida.
 - Dejar claro que los empleados no sufrirán represalias como resultado de presentar una queja o por participar en una investigación.
- ④ Distribuir su póliza de prevención de acoso, discriminación y represalia haciendo uno o más de lo siguiente:
 - Imprimir la política y proporcionar una copia a los empleados con una forma de reconocimiento de recibo para que los empleados la firmen y devuelvan.
 - Enviar la póliza por correo electrónico con una forma de reconocimiento de recibo.
 - Colocar el póster de la versión actual de la póliza en una intranet de la empresa con un sistema de rastreo para asegurar que todos los empleados hayan leído y reconozcan que han recibido de la póliza.
 - Discutir las pólizas al momento de la contratación y/o durante la sesión de orientación para nuevos empleados.
 - Usar cualquier otro método para asegurar que los empleados hayan recibido y entendido la póliza.
 - ⑤ Si los trabajadores del empleador en cualquier planta o establecimiento forman el diez por ciento o más de personas que hablan un idioma distinto del inglés como lengua materna, ese empleador deberá traducir la política sobre acoso, discriminación y represalia en cada idioma hablado por al menos el diez por ciento de los empleados.
 - ⑥ Además, los empleadores que realizan actividades en California y emplean 5 o más empleados de tiempo parcial o de tiempo completo deben ofrecer al menos una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual, que incluye acoso basado en la identidad de género, expresión de género y orientación sexual, a cada empleado que no esté en un puesto de supervisión; y dos horas de dicha capacitación a cada empleado en un puesto de supervisión. La capacitación debe brindarse dentro de los seis meses del comienzo de las funciones. Los empleados deben realizar la capacitación durante el año calendario 2019, y después del 1.º de enero de 2020, se debe proporcionar la capacitación nuevamente cada dos años. Sírvase consultar Cód. de Gov. 12950.1 y 2 CCR 11024 por más información.

RECURSOS CIVILES

- 1 *Compensaciones por sufrimiento emocional causado por cada empleador o individuo que violó la ley*
- 2 *Empleo o restitución del empleo*
- 3 *Pago retroactivo o ascenso*
- 4 *Cambios en las pólizas o prácticas del empleador*