

# ACOSO SEXUAL

## HOJA DE INFORMACIÓN

# DFEH



El acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo/género (incluyendo embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas), identidad de género, expresión de género y orientación sexual. Personas de cualquier género pueden ser víctimas de acoso sexual. No necesariamente el acoso sexual ilegal está motivado por el deseo sexual. El acoso sexual puede ser a una persona del mismo género que el del acosador, sin importar la orientación sexual o la identidad de género de la persona.

### HAY DOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- 1. El acoso sexual quid pro quo** (en latín, “esto por eso”) es cuando alguien condiciona un trabajo, ascenso u otro beneficio laboral a la sumisión a insinuaciones sexuales u otra conducta sexual.
- 2. El acoso sexual en un “ambiente de trabajo hostil”** es cuando comentarios o conductas sexuales no deseados interfieren sin razón en el desempeño laboral o crean un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Puede recibir acoso sexual incluso si la conducta ofensiva no estaba dirigida directamente a usted.

El acoso debe ser grave o generalizado para ser ilegal. Un solo acto de acoso puede ser lo suficientemente grave para ser ilegal.

### EL ACOSO SEXUAL INCLUYE MUCHAS FORMAS DE CONDUCTAS OFENSIVAS

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER ACOSO SEXUAL:

- 1.** Insinuaciones sexuales no deseadas
- 2.** Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
- 3.** Miradas lascivas, gestos o exhibición de objetos, imágenes, dibujos animados o carteles sexualmente sugerentes
- 4.** Comentarios, epítetos, insultos o chistes despectivos
- 5.** Comentarios gráficos, palabras sexualmente degradantes, o mensajes o invitaciones sugerentes u obscenos
- 6.** Contacto o agresión física e impedimento o bloqueo de movimientos

Las represalias reales o las amenazas de represalias por rechazar insinuaciones o por quejarse de acoso también son conductas ilegales.

Los empleados o postulantes que creen que fueron acosados sexualmente o que recibieron represalias pueden presentar una queja por discriminación ante el DFEH en un plazo de tres años desde el último acto de acoso o represalia. El DFEH funciona como un buscador neutral de hechos e intenta ayudar a que las partes resuelvan las disputas voluntariamente. Si el DFEH encuentra pruebas suficientes para determinar que hubo discriminación y los esfuerzos por llegar a un acuerdo no funcionan, el Departamento puede presentar una denuncia civil ante un tribunal estatal o federal para tratar las causas de la discriminación y en defensa de la parte demandante. El DFEH puede pedir órdenes judiciales que cambien las políticas y prácticas del empleador, daños punitivos y los honorarios y costos de abogados si gana el litigio. Los empleados también pueden seguir el asunto a través de una demanda privada ante un tribunal civil después de que se haya presentado una queja ante el DFEH y se haya emitido una notificación de derecho de demandar.

### RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Todos los empleadores, independientemente de la cantidad de empleados, están cubiertos por las disposiciones sobre acoso de la ley de California. Los empleadores son responsables del acoso por parte de sus supervisores o agentes. Se podrá considerar personalmente responsables de acoso, de facilitar el acoso y de fomentar el acoso a todos los acosadores, incluyendo el personal supervisor y no supervisor. La ley exige que los empleadores tomen medidas razonables para prevenir el acoso. Si un empleador no lo hace, se lo puede considerar responsable del acoso. Además, un empleador puede ser responsable del acoso por parte de alguien que no sea un empleado (p. ej., un cliente o comprador) a un empleado, un postulante o una persona que le preste servicios. Un empleador solamente será responsable de esta forma de acoso si sabía o debería haber sabido del acoso y no actuó inmediatamente ni impuso una acción correctiva adecuada. Los empleadores tienen la obligación explícita de tomar medidas razonables para prevenir y corregir de inmediato las conductas discriminatorias y de acoso, y de crear un lugar de trabajo sin acoso.

Un programa para eliminar el acoso sexual del lugar de trabajo no solo es un requisito de la ley, sino que es la manera más práctica para un empleador de evitar o limitar la responsabilidad si se produce un acoso.

# ACOSO SEXUAL

## HOJA DE INFORMACIÓN



### RECURSOS CIVILES

- **Daños por angustia emocional de cada empleador o persona que viole la ley**
- **Contratación o reincorporación**
- **Pago retroactivo o ascenso**
- **Cambios en las políticas o prácticas del empleador**

### TODOS LOS EMPLEADORES DEBEN TOMAR LAS MEDIDAS QUE SE INDICAN ABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO Y CORREGIRLO CUANDO OCURRA:

**1.** Distribuir copias de este folleto o de otro texto que cumpla el Código 12950 del Gobierno. Está permitido reproducir este folleto en cualquier cantidad.

**2.** Publicar una copia del póster de empleo del Departamento titulado “La ley de California prohíbe la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo”.

**3.** Desarrollar una política de prevención contra el acoso, la discriminación y las represalias según el artículo 11023 del título 2 del Código de Regulaciones de California (California Code of Regulations, CCR). La política debe:

- Estar por escrito.
- Mencionar todos los grupos protegidos por la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA).
- Mencionar que la ley prohíbe que colegas y terceros, y supervisores y gerentes con quienes el empleado tenga contacto, participen en un acto de acoso ilegal.
- Desarrollar un proceso de queja que garantice la confidencialidad lo más posible, una respuesta oportuna, una investigación imparcial y oportuna de personal calificado, documentación y seguimiento del progreso razonable, opciones apropiadas para las acciones correctivas y las resoluciones, y cierres oportunos.
- Ofrecer un mecanismo de queja en donde no se requiera que el empleado presente su queja directamente ante su supervisor inmediato. Ese mecanismo de queja debe incluir, entre otros, disposiciones para la comunicación directa, oral o escrita con un representante designado de la compañía; o una línea directa para expresar quejas; o acceso a un defensor del pueblo; o identificación del DFEH y de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (United States Equal Employment Opportunity Commission) como otros medios para que los empleados presenten quejas.
- Indicar a los supervisores que denuncien toda queja por mala conducta a un representante designado de la compañía, como un gerente de Recursos Humanos, para que la compañía pueda intentar resolver el reclamo de manera interna. Los empleadores con 50 empleados

o más deben incluir esto como tema en la capacitación obligatoria sobre la prevención del acoso sexual (leer el artículo 11024 del título 2 del CCR).

- Indicar que, cuando el empleador reciba acusaciones de mala conducta, hará una investigación justa, oportuna y exhaustiva que dé un debido proceso a todas las partes y llegue a conclusiones razonables según las pruebas recogidas.
- Dejar en claro que no se tomarán represalias en contra de los empleados por presentar una queja o participar en una investigación.

**4.** Distribuir la política de prevención de acoso, discriminación y represalias haciendo una o más de estas acciones:

- Imprimir la política y dar una copia a los empleados con un formulario de acuse de recibo para que lo firmen y devuelvan.
- Enviar la política por correo electrónico con un formulario de acuse de recibo de devolución.
- Publicar la versión actual de la política en una intranet de la compañía con un sistema de seguimiento para garantizar que todos los empleados hayan leído y acusado recibo de la política.
- Explicar las políticas al contratar a un empleado o durante la orientación para nuevos empleados.
- Utilizar cualquier otro método que garantice que los empleados recibieron y entendieron la política.

**5.** Si el personal del empleador, en cualquier instalación o establecimiento, está formado por un diez por ciento o más de personas que hablan en otro idioma que el inglés, el empleador deberá traducir la política de acoso, discriminación y represalias a cada idioma que hable el diez por ciento del personal, como mínimo.

**6.** Además, los empleadores con actividades en California y con 5 o más empleados a tiempo parcial o completo deben dar, al menos, una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual, incluyendo el acoso por motivos de identidad de género, expresión de género y orientación sexual, a cada empleado no supervisor; y dos horas de esa capacitación a cada empleado supervisor. La capacitación debe darse en un plazo de seis meses de asumir el puesto de empleo. Los empleados deben recibir capacitación durante el año calendario 2019 y, después del 1 de enero de 2020, deben recibirla otra vez cada dos años. Para obtener más información, lea los artículos 12950.1 del Código de Gobierno y 11024 del título 2 del CCR.

### PARA PRESENTAR UNA QUEJA

**Department of Fair Employment and Housing**

dfeh.ca.gov

Línea telefónica gratis: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320