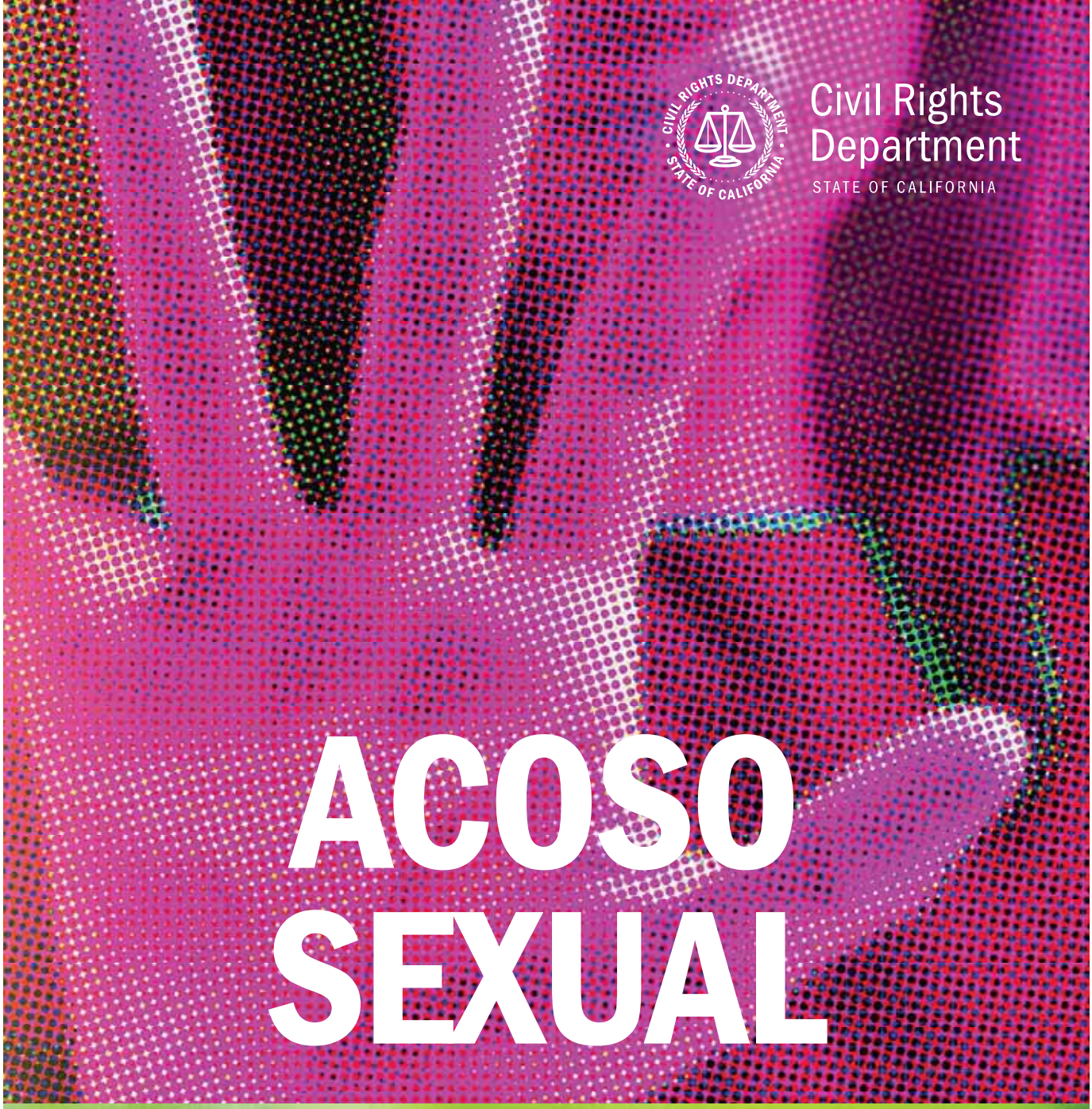


Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

ACOSO SEXUAL

LOS HECHOS

El acoso sexual es una forma de discriminación por motivo del sexo/género (incluido el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas), identidad de género, expresión de género y orientación sexual. Las personas de cualquier género pueden ser víctimas de acoso sexual. El acoso sexual ilegal no tiene que estar motivado por el deseo sexual. El acoso sexual puede implicar el acoso por parte de una persona del mismo género, independientemente de la orientación sexual o la identidad de género de cualquiera de las personas.

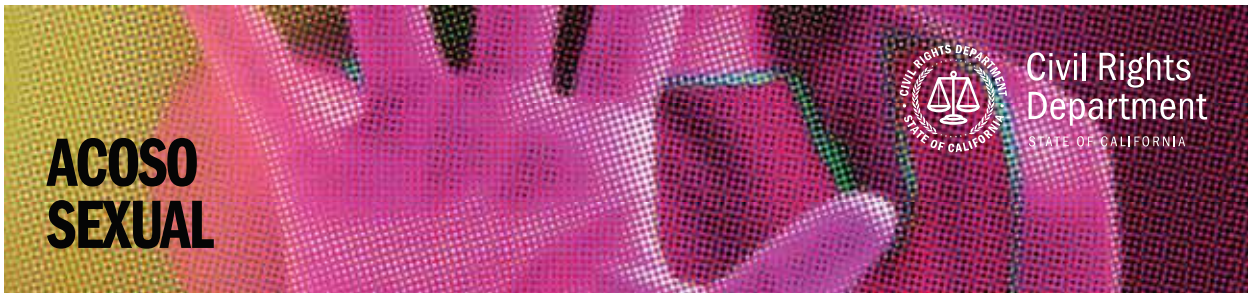
HAY DOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL

1. *El acoso sexual "quid pro quo"* (en latín, "algo por algo") se da 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 "ambiente de trabajo hostil"* ocurre cuando los comentarios o las conductas sexuales no deseados interfieren sin razón con el desempeño laboral o crean un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Puede sufrir acoso sexual incluso si la conducta ofensiva no se dirigió 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.

COMPORTAMIENTOS 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 agresiones físicas e impedimento o bloqueo de movimientos



ACOSO SEXUAL

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

Los empleados o los candidatos a un empleo que creen que han sido acosados sexualmente o han sido objeto de represalias pueden presentar una queja por discriminación ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) dentro de un período de tres años desde el último acto de acoso o represalia. CRD funciona como un buscador neutral de hechos e intenta ayudar a que las partes resuelvan voluntariamente las disputas. Si el CRD encuentra evidencia suficiente para confirmar que hubo discriminación y fracasan los esfuerzos por llegar a un acuerdo, 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 CRD 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 CRD 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 supervisores o agentes. Los empleados acusados de acoso, incluido el personal supervisor y no supervisor, pueden ser considerados personalmente responsables por el acoso o por ayudar o incitar al acoso. La ley exige a los empleadores que tomen medidas razonables para prevenir el acoso. Si un empleador no toma estas medidas, se lo puede considerar responsable del acoso. Además, un empleador puede ser responsable del acoso por parte de personas que no son empleados (p. ej., un cliente o comprador) hacia un empleado, candidato o persona que le presta servicios. Un empleador solamente será responsable de esto si sabía o debería haber sabido del acoso y no tomó las medidas apropiadas inmediatas.

Los empleadores tienen la obligación explícita de tomar medidas razonables para prevenir y corregir de inmediato las conductas discriminatorias y de acoso para crear un lugar de trabajo libre de acoso.

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

TODOS LOS EMPLEADORES DEBEN TOMAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO Y CORREGIRLO CUANDO OCURRA:

1. Distribuir copias de este documento o una versión alternativa que cumpla el Código de Gobierno 12950. Está permitido reproducir este documento en cualquier cantidad.
2. Publicar una copia del cartel de empleo del CRD que dice “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 de acuerdo con el artículo 11023 del título 2 del Código de Regulaciones de California (CCR).

La política debe:

- Estar por escrito.
- Indicar todos los grupos protegidos por la Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA).
- Indicar que la ley prohíbe participar en acoso ilegal a los compañeros de trabajo, terceros, supervisores y gerentes con quienes el empleado tiene contacto.
- Crear un proceso de queja que garantice la confidencialidad al máximo posible, una respuesta oportuna, una investigación imparcial y oportuna por personal calificado, documentación y seguimiento del progreso razonable, opciones apropiadas de medidas y resoluciones correctivas y finalización oportuna.
- Proporcionar un mecanismo de queja que no requiera que un empleado se dirija directamente al 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 de quejas; o acceso a un defensor del pueblo; o identificación del CRD y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (United States Equal Employment Opportunity Commission) como maneras adicionales para que los empleados presenten quejas.
- Indicar a los supervisores que informen de las quejas 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 o más empleados deben incluir este tema en la capacitación obligatoria para la prevención del acoso sexual (consultar el artículo 11024 del título 2 del 2 CCR).
- Indicar que, cuando reciba acusaciones de mala conducta, el empleador hará una investigación justa, oportuna y exhaustiva que proporcione a todas las partes el debido proceso y llegue a conclusiones razonables según la evidencia recogida.
- Dejar en claro que no se tomarán represalias contra los empleados por presentar una queja o participar en una investigación.

4. Distribuir la política de prevención de acoso, discriminación y represalias haciendo uno o más de los siguientes:
   - 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 los nuevos empleados.
   - Usar métodos que garanticen que los empleados recibieron y entendieron la política.
5. Si el personal del empleador en cualquier instalación o establecimiento está compuesto por más de un diez por ciento de personas que usan un idioma hablado distinto del inglés, el empleador deberá traducir la política de acoso, discriminación y represalias a cada idioma hablado por al menos el diez por ciento del personal.
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. Todos los empleados deben recibir la capacitación antes del 1 de enero de 2023. Los nuevos empleados supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de asumir el puesto, y los nuevos empleados no supervisores deben recibir la capacitación dentro de un período de seis meses después de la contratación. Los empleados deben volver a capacitarse una vez cada dos años. Para obtener más información, lea las secciones 12950.1 del Código de Gobierno y 11024 del Título 2 del CCR.

RECURSOS CIVILES

1. Daños por angustia emocional de cada empleador o persona que viole la ley
2. Contratación o reincorporación
3. Pagos atrasados o ascensos
4. Cambios en las políticas o prácticas del empleador

Para programar una cita, póngase en contacto con el Centro de Comunicación de abajo.

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, el CRD puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California, (711) o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Llamada sin costo: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320
Servicio de Relay de California (711)

Para obtener traducciones de esta guía, visite: www.calcivilrights.ca.gov/posters/required