



Sexual
Harassment
Hurts
Everyone

Notice to All Staff

Sexual harassment is prohibited by this company and is against the law.

You should be aware of:

- What sexual harassment is;
- What steps to take if harassment occurs; and
- Prohibition against retaliation for reporting sexual harassment.

Please read this information sheet. If you have any questions or concerns about it, contact your supervisor, personnel department representative or your investigative officer for further information.

What Is Sexual Harassment?

Both California and federal law prohibit sexual harassment.

Sexual harassment is a form of discrimination based on sex/gender (including pregnancy, childbirth, or related medical conditions), gender identity, gender expression, transgender, or sexual orientation. Although many people think of sexual harassment as involving a male boss and a female employee, this is not always the case. Individuals of any gender can be the target of sexual harassment. Sexual harassment may also involve harassment of a person of the same gender as the harasser, regardless of either person's sexual orientation or gender identity.

Sexually harassing conduct need not be motivated by sexual desire to be unlawful.

Sexual harassment often involves co-workers, other employees of the company or other persons doing business with or for the company.

Job applicants, independent contractors, unpaid interns and volunteers are also protected by the laws against sexual harassment.

Types of Sexual Harassment

In general, there are two types of sexual harassment:

“Quid Pro Quo” (Latin for “this for that”) sexual harassment is when someone conditions a job, promotion or other work benefit by your submission to sexual advances or other conduct based on sex.

“Hostile work environment” sexual harassment occurs when unwelcome comments or conduct based on sex, unreasonably interfere with your work performance or create an intimidating, hostile, or offensive work environment, even if the offensive conduct was not aimed directly at you.

The harassment must be severe or pervasive to be unlawful. Even single incidents of harassment violate our policy and may be unlawful.

Behaviors that May Be Sexual Harassment

The definition of sexual harassment includes many forms of offensive behavior, including same-gender harassment.

1. Verbal harassment

Examples: Sexual comments, derogatory comments or slurs, epithets, name-calling, belittling, sexually explicit or degrading words to describe an individual, sexually explicit jokes, comments about an employee's anatomy and/or dress, sexually oriented noises or remarks, questions about a person's sexual practices, use of patronizing terms or remarks, verbal abuse, graphic verbal commentaries about the body, suggestive or obscene messages or invitations.

2. Physical harassment

Examples: Physical touching, assault, impeding or blocking movement, pinching, patting, grabbing, brushing against or poking another employee's body, hazing or initiation that involves a sexual component, requiring an employee to wear sexually suggestive clothing, any physical interference with normal work or movement, sexually oriented gestures.

3. Visual harassment

Examples: Displaying sexual pictures or objects, derogatory posters, cartoons or drawings, displaying sexual media or electronic information, such as computer images, text messages, emails, web pages, or multimedia content, displaying sexual writings or objects, obscene letters or invitations, staring at an employee's anatomy, notes, leering, mooning, unwanted love letters or notes.

4. Sexual favors

Examples: Unwanted sexual advances or acts which condition an employment benefit upon an exchange of sexual favors. Continued requests for dates, any threat of demotion, termination, etc. if requested sexual favors are not given, making or threatening reprisals after a negative response to sexual advances, propositioning an individual.

It is impossible to define every action or all words that could be interpreted as sexual harassment. The examples listed above, along with the definition of sexual harassment, are not meant to be a complete list of objectionable behavior nor do they always constitute sexual harassment.

Training Requirements

Employers who do business in California and employ 5 or more part-time or full-time employees must provide at least one hour of training regarding the prevention of sexual harassment, including harassment based on gender identity, gender expression, and sexual orientation, to each non-supervisory employee; and two hours of such training to each supervisory employee. Training must be provided within six months of assumption of employment and every two years thereafter.

Please see Gov. Code 12950.1 and 2 CCR 11024 for further information.

Harassers Are Personally Liable

If you, as an employee, are found to have engaged in sexual harassment, or if you as a manager know about the harassing conduct of an employee or non-employee (e.g., client or customer) doing business with the company and condone or ratify it, you may be personally liable for monetary damages. This company will not pay damages assessed against you personally.

This company takes seriously its duty to take all reasonable steps to prevent discrimination and harassment from **occurring** and to create a workplace free of **harassment**. This company recognizes its own responsibility and potential liability for harassment in the workplace.

If harassment does occur, this company will take effective action to stop any further harassment and to promptly correct any harassing conduct. This company will take appropriate disciplinary measures — termination is one possible action — against any employee who engages in sexual harassment.

Protection Against Retaliation

Company policy and state and federal law forbid retaliation, and threats of retaliation, against any employee who rejects advances, complains about harassment, or participates in an investigation. Prohibited retaliation includes but is not limited to:

- Demotion;
- Suspension;
- Failure to hire or consider for hire;
- Failure to give equal consideration in making employment decisions; and
- Failure to make impartial employment recommendations.

Sexual harassment or retaliation should be reported in writing or verbally. Please provide any relevant

details, names of people involved and names of witnesses. You may report such activities even though you were not the subject of the harassment.

You do not need to complain directly to your immediate supervisor. You can bring your complaint to the designated company representative or an appropriate member of management.

Employees should never pressure other employees not to complain of harassment.

If you are a supervisor, you must report all complaints of harassment or retaliation.

If you have any questions, contact your personnel administrator.

An investigation will be conducted.

The investigation will be:

- Conducted by qualified personnel;
- Documented and tracked for reasonable progress; and
- Closed in a timely manner. The company will reach reasonable conclusions based on the evidence collected.

Appropriate action will be taken.

Where evidence of sexual harassment or retaliation is found, prompt action will be taken to stop the harassment and ensure that it does not continue. Disciplinary action, up to and including termination, may result.

There will be no retaliation against you for filing a complaint.

Additional Complaint Information

Employees or job applicants who believe they have been sexually harassed or retaliated against may also file a complaint of discrimination with the Civil Rights Department (CRD) within three years of the last act of harassment or retaliation.

The CRD is the state agency that resolves complaints of unlawful discrimination, including sexual harassment. CRD serves as a neutral fact-finder and attempts to help the parties voluntarily resolve the disputes. If they find sufficient evidence to establish that discrimination occurred and settlement efforts fail, the CRD may file a civil complaint in state or federal court on behalf of the complaining party. Employees can also pursue the matter through a private lawsuit in civil court after a complaint has been filed with the CRD and a right to sue notice has been obtained.

Civil remedies include: damages for emotional distress from each employer or person in violation of the law; punitive damages; hiring, reinstatement, or promotion; back pay; and changes in the policies or practices of the employer.

The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) is the federal agency that resolves sexual harassment claims and has similar powers to investigate and resolve claims.

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination and harassment. You should contact CRD or EEOC promptly when harassment is suspected.

Contact CRD at (800) 884-1684 or (800) 700-2320 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). Email at calcivilrights.ca.gov/complaintprocess, or visit the CRD Web site at calcivilrights.ca.gov.

If you have a disability that requires a reasonable accommodation, the CRD can assist you by scribing your intake by phone or, for individuals who are Deaf or Hard of Hearing or have speech disabilities, through the California Relay Service (711).

To schedule an appointment with CRD, contact the Communication Center at (800) 884-1684 (voice or via relay operator 711) or (800) 700-2320 (TTY) or by email at contact.center@dfec.ca.gov

Contact EEOC at (800) 669-4000 or (800) 669-6820 (toll-free for individuals with hearing impairments). Additional information about EEOC is available at www.eeoc.gov.



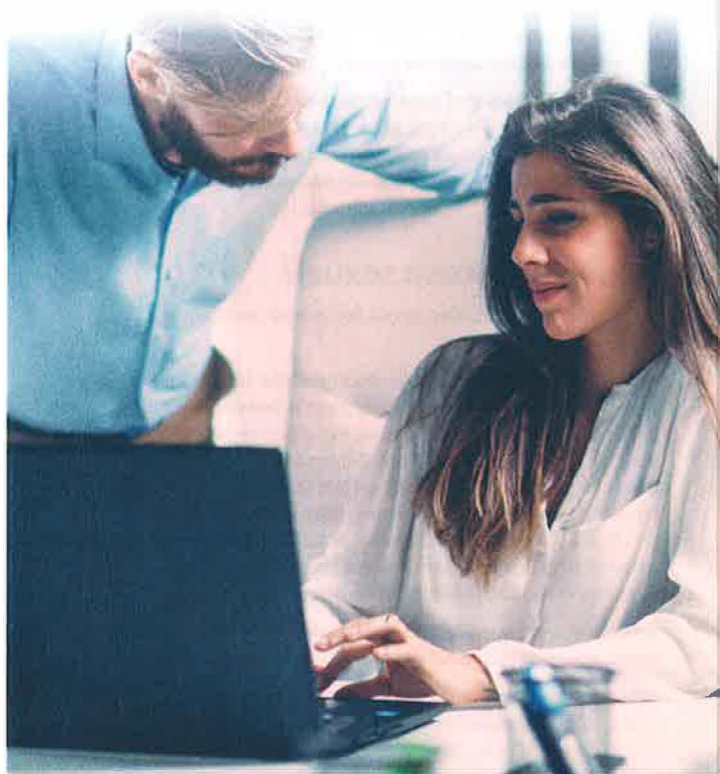
ISBN 1-64956-484-8



9 781649 564849



Scan QR Code For
Pamphlet Instructions



El acoso
sexual
perjudica
a todo el
mundo

Aviso a todos los empleados

El acoso sexual está prohibido por esta empresa y es ilegal.

Debería saber:

- qué es el acoso;
- cuáles son los pasos a seguir en caso de ocurrir un acoso; y
- que está prohibido tomar represalias contra las personas que denuncian un acoso sexual

Le pedimos que lea esta hoja informativa con atención. Si tiene alguna pregunta o duda acerca de su contenido, póngase en contacto con su supervisor, el representante del departamento de personal o el funcionario a cargo de la investigación para obtener más información.

¿Qué es el acoso sexual?

Tanto la ley de California como la ley federal prohíben el acoso sexual.

El acoso sexual es una forma de discriminación basada en el sexo/género (incluido el embarazo, parto o problemas médicos relacionados), identidad de género, expresión de género, transgénero u orientación sexual. Si bien muchos pensamos que el acoso sexual ocurre entre un jefe varón y una empleada, no siempre es así. Las personas de cualquier género pueden ser objeto de acoso sexual. El acoso sexual también puede darse entre personas del mismo género, sin importar la orientación sexual o la identidad de género de estas personas.

No es necesario que el acoso sexual esté motivado por un deseo sexual para que sea ilegal.

El acoso sexual a menudo involucra a compañeros de trabajo, otros empleados de la empresa o personas que hacen negocios con o para la empresa.

Los candidatos a puestos de trabajo, los contratistas independientes, los pasantes no remunerados y los voluntarios también están protegidos por las leyes contra el acoso sexual.

Tipos de acoso sexual

En general, existen dos tipos de acoso sexual:

“Quid Pro Quo” (en latín, “esto por eso”): se refiere al acoso sexual que se da cuando alguien condiciona un empleo, ascenso u otro beneficio laboral a la aceptación de una insinuación sexual u otra conducta basada en el sexo.

“Ambiente de trabajo hostil”: se refiere al acoso sexual que se genera por conductas o comentarios con connotación

sexual no deseados que interfieren de forma injustificada con su desempeño laboral o crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si la conducta ofensiva no iba dirigida directamente a usted.

El acoso debe ser grave o generalizado para considerarse ilegal. Incluso los incidentes aislados de acoso infringen nuestra política y pueden ser ilegales.

Conductas que pueden considerarse acoso sexual

La definición de acoso sexual incluye muchas formas de conductas ofensivas, incluido el acoso entre personas

del mismo género.

1. Acoso verbal

Ejemplos: Hacer comentarios sexuales, denigrantes o difamatorios, epítetos, insultar, menospreciar, usar palabras sexualmente explícitas o humillantes para describir a un individuo, hacer chistes sexualmente explícitos, hacer comentarios acerca de la anatomía o la vestimenta de una persona, hacer comentarios o ruidos con connotaciones sexuales, preguntar acerca de la vida sexual de una persona, usar términos o comentarios condescendientes, cometer abusos verbales, hacer comentarios gráficos verbales acerca del cuerpo, invitaciones o mensajes sugerentes u obscenos.

2. Acoso físico

Ejemplos: Tocar el cuerpo, agredir, impedir o bloquear el movimiento, pellizcar, acariciar, sujetar, rozar o picar el cuerpo de otra persona, hacer una novatada o rito de iniciación que tengan un componente sexual, exigir que un empleado use ropa sexualmente sugestiva, cualquier interferencia física con las actividades laborales o movimientos normales, gestos con connotación sexual.

3. Acoso visual

Ejemplos: Mostrar fotografías u objetos de naturaleza sexual, carteles, caricaturas o dibujos despectivos, mostrar medios o información electrónica de contenido sexual, por ejemplo, imágenes de computadora, mensajes de texto, correos electrónicos, páginas web o contenido multimedia, mostrar escritos u objetos sexuales, enviar cartas o invitaciones obscenas, mirar fijamente el cuerpo de un empleado, notas, mirar de forma lasciva, mirar de reojo, enviar cartas o notas de amor no deseadas.

4. Favores sexuales

Ejemplos: Insinuaciones o actos sexuales no deseados que condicionan un beneficio laboral a un intercambio de favores sexuales. Insistir con salir en una cita, amenazar con un descenso de categoría, despido, etc., si no se conceden los favores sexuales exigidos, tomar o amenazar con tomar represalias tras una respuesta negativa a las insinuaciones sexuales, hacerle una propuesta sexual a alguien.

Es imposible definir todas las acciones y palabras que podrían ser interpretadas como acoso sexual. Los ejemplos que se enumeran arriba, junto con la definición de acoso sexual, no tienen como finalidad ser una lista exhaustiva de las conductas inapropiadas y no siempre constituyen acoso sexual.

Requisitos de capacitación

Los empleadores que realizan actividades en California y emplean 5 o más empleados de tiempo parcial o tiempo completo deben ofrecer al menos una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual, incluido el 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 capacitación a cada empleado que ocupa un puesto de supervisión. La capacitación

debe realizarse dentro de los primeros seis meses de asumir el puesto, y luego cada dos años.

Consulte el Código de Gobierno 12950.1 y 2 CCR 11024 para más información.

Quienes acosan son personalmente responsables

Si se determina que usted, como empleado, ha cometido algún tipo de acoso sexual o que usted, como gerente, está al tanto de una conducta de acoso cometida por un empleado o no empleado (p. ej., cliente) que tiene relación comercial con la empresa y la acepta o la ratifica, podrá ser personalmente responsable por los daños monetarios. Esta empresa no pagará los daños y perjuicios por los que usted es personalmente responsable.

Esta empresa toma muy en serio su obligación de adoptar todas las medidas razonables para evitar que ocurran casos de discriminación y acoso y para promover un ambiente de trabajo libre de acoso. Esta empresa asume su responsabilidad o posible responsabilidad por los acosos cometidos en el trabajo.

De producirse un acoso, esta empresa implementará medidas efectivas para evitar futuros acosos y corregirá de inmediato cualquier conducta de acoso. Esta empresa tomará las medidas disciplinarias correspondientes — el despido es una de las posibilidades — contra todo empleado que cometa acoso sexual.

Protección contra represalias

La política de la empresa, así como las leyes federales y estatales, prohíbe las represalias y las amenazas de represalias contra un empleado que rechace las insinuaciones, denuncie un acoso o participe en una investigación.

A continuación se enumeran algunas de las represalias prohibidas:

- Transferir a una categoría inferior;
- Suspendir;
- Negar la contratación o desestimar a un candidato;
- No dar la misma consideración a la hora de tomar decisiones sobre el empleo; y
- No hacer recomendaciones de empleo imparciales.

El acoso sexual y las represalias deben denunciarse de forma escrita o verbal. Suministre todos los detalles relevantes y los nombres de las personas involucradas y los testigos. Puede denunciar estos hechos aunque no haya sido la víctima del acoso.

No es necesario que denuncie el acoso a su supervisor directo, puede hacerlo ante un representante designado por la empresa o un integrante de la gerencia.

Los empleados jamás deben presionar a otros empleados para que no denuncien un acoso.

Si usted es supervisor, debe denunciar todos los casos de acoso o represalias.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su administrador de personal.

Se llevará a cabo una investigación.

La investigación:

- será realizada por personal calificado;
- será documentada y se hará un seguimiento para garantizar su progreso;
- se cerrará de forma oportuna. La empresa llegará a conclusiones razonables según las pruebas reunidas.

Se tomarán las medidas apropiadas.

Cuando se encuentren pruebas de acoso sexual o represalias, se tomarán medidas inmediatas para detener el acoso y garantizar que no continúe. Podrán adoptarse medidas disciplinarias, incluido el despido.

No se tomarán represalias en su contra por presentar una denuncia.

Información adicional sobre las denuncias

Los empleados o candidatos que consideran que han sido víctimas de acoso sexual o represalias también podrán presentar una denuncia de discriminación ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD) dentro de los tres años del último incidente de acoso o represalia.

El CRD es el organismo gubernamental que resuelve las denuncias de discriminación ilegal, incluidas las denuncias por acoso sexual. El CRD es un investigador neutral de los hechos ocurridos y trata de asesorar a las partes para que resuelvan la disputa de forma voluntaria. Si se determina que existen suficientes pruebas para establecer que hubo discriminación y las partes no llegan a un acuerdo, el CRD podrá presentar una demanda civil de acoso ante un tribunal civil federal o estatal en nombre del denunciante. Los empleados también pueden resolver el asunto mediante una demanda privada ante un tribunal civil después de haber presentado la denuncia ante el CRD y de haber recibido la notificación de derecho a demandar.

Los recursos civiles incluyen: daños y perjuicios por angustia emocional de cada empleador o persona que infringe la ley; daños punitivos; contratación; reincorporación o ascenso; pago retroactivo; y cambios en las políticas o prácticas del empleador.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales (EEOC) es el organismo federal a cargo de resolver las denuncias de acoso sexual y tiene facultades similares para investigar y resolver los reclamos.

Existen plazos estrictos para presentar las denuncias de acoso y discriminación laboral. Debe comunicarse con el CRD o la EEOC de inmediato ante una sospecha de acoso.

Comuníquese con el CRD al (800) 884-1684 o al (número TTY gratuito para personas con dificultades auditivas). Por email a calcivilrights.ca.gov/complaintprocess, o visite el sitio web del CRD en calcivilrights.ca.gov.

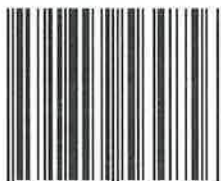
Si tiene una discapacidad por la que necesita una adaptación razonable, el CRD puede asistirlo con el formulario inicial por teléfono o, si es sordo, hipoacúsico o tiene un trastorno del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711).

Para programar una cita con el CRD, 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 a contact.center@dfeh.ca.gov.

Comuníquese con la EEOC al (800) 669-4000 o al (800) 669-6820 (número TTY gratuito para personas con dificultades auditivas). Para obtener más información sobre la EEOC, visite www.eeoc.gov.



ISBN 1-64956-485-6



9 781649 564856



Scan QR Code For
Pamphlet Instructions