



La misión del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda es proteger a los habitantes de California de actos ilícitos de discriminación en el lugar de trabajo, en las viviendas y servicios públicos, como también de la perpetración de actos de violencia.

Obligaciones de los Empleadores

Todos los empleadores deben adoptar las siguientes medidas contra el acoso sexual:

- Aplicar todas las medidas necesarias en la prevención de la discriminación y acoso. En el caso que se cometa un acto de acoso: tomar acción efectiva para impedir cualquier otro acto de acoso en el futuro, como también corregir cualquier consecuencia derivada del mismo.
- Desarrollar e implementar una política de prevención de acoso sexual proporcionando un mecanismo para que los trabajadores puedan presentar los reclamos y para que el empleador pueda investigar las quejas. Estas políticas deberían incluir disposiciones para:
- Informar al reclamante de sus derechos y de cualquier otra medida a adoptar para preservar aquellos derechos.
- Realizar una investigación completa y efectiva. Se deberá realizar las indagaciones correspondientes con todas las personas que posean información al respecto. Se debe llegar a una determinación y comunicar los resultados de la misma al reclamante, al presunto acosador, y si es apropiado, a todos aquéllos involucrados directamente en el asunto.
- Si el acoso sexual es comprobado, se debe adoptar de inmediato y sin demora una medida correctiva. El empleador debe tomar medidas apropiadas para parar el acoso y asegurarse de que no continúe. El empleador también le

debe informar al denunciante sobre las acciones que se han tomado para que el acoso no vuelva a ocurrir. Finalmente, se deben tomar medidas para remediar las pérdidas o daños incurridos por el denunciante, si los hubiera.

- Colocar el poster (DFEH 162) del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]) en el lugar de trabajo (disponible a través del número de publicaciones de DFEH [916] 478-7201 o el sitio en la red).
- Distribuir entre todos los trabajadores un folleto informativo acerca del acoso sexual. El empleador puede distribuir este panfleto (DFEH 185) o imprimir un documento equivalente que cumpla con los requisitos dispuestos por el artículo 12950(b) del Código del Gobierno. **Este folleto puede ser duplicado tantas veces como sea necesario. Sin embargo, este panfleto no puede ser utilizado en reemplazo de la política de prevención del acoso sexual, que todos los empleadores deben tener.**
- Se deberá informar a todos los trabajadores acerca de la gravedad del incumplimiento de la política de acoso sexual. Se deberá educar al personal de supervisores acerca de sus responsabilidades específicas en esta materia. Se debe advertir a todos los trabajadores de las consecuencias a que se exponen si presionan a sus compañeros para disuadirlos de presentar una queja.
- La ley no sólo dispone que se implemente un programa para eliminar el acoso sexual en el lugar de empleo, sino que es la vía más práctica del empleador para así evitar o limitar la responsabilidad civil si el acoso sexual ocurre a

pesar de las medidas de prevención implementadas.

Responsabilidad Civil del Empleador

Todos los empleadores, sin tomar en cuenta el número de trabajadores en sus empresas, están incluidos en la sección de acoso sexual dispuesta por FEHA. En general, los empleadores son responsables por los actos de acoso cometidos por sus supervisores o agentes. Los acosadores, incluyendo el personal de supervisión o personal sin responsabilidades de supervisión, pueden exponerse a que se les haga responsables por el acoso a un trabajador(a) o compañero(a) de trabajo o por ayudar e incitar en un acto de acoso sexual.

Además, la ley dispone que los empleadores adopten “todas las medidas necesarias para prevenir que ocurra el acoso sexual.” Si un empleador no ha cumplido con aplicar estas medidas preventivas, se le puede hacer responsable por el acto de acoso. Asimismo, una víctima podría tener el derecho de que se le compense por los daños contra su persona, aunque no se le haya negado una oportunidad de trabajo y aunque la víctima no haya sufrido ninguna pérdida en sus ingresos o beneficios.

Además, si un empleador sabe o debería haber sabido que una persona que no pertenece al personal de su empresa ha acosado sexualmente a un trabajador, un postulante a un empleo, o a un individuo que proporciona servicios a su empresa, y dicho empleador no cumple con tomar una medida correctiva adecuada e inmediata, se le podría hacer responsable por el acto de acoso sexual.

Un empleador podría evitar la responsabilidad civil en el caso que:



La definición de acoso sexual incluye muchas maneras de conducta ofensiva.



Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

- El acosador no tenía un puesto de autoridad, como por ejemplo supervisor, jefe, gerente o agente;
- El empleador desconocía el acto de acoso;
- En su empresa existía un programa de prevención de acoso; y
- Una vez que tuvo conocimiento del acto de acoso, el empleador tomó medidas inmediatas para eliminarlo.

Interposición de una Queja

Los trabajadores o los postulantes a un empleo que crean haber sido víctimas de acoso sexual, pueden presentar una queja por discriminación ante DFEH dentro de **un año** a partir de la fecha en que ocurrió dicho acto.

La función de DFEH es ser un investigador neutral de los hechos ocurridos y trata de asesorar a las partes a que resuelvan su disputa en forma voluntaria. Si no se puede llegar a un acuerdo voluntario, y existen pruebas que señalan que se ha quebrantado la ley, DFEH puede emitir una acusación y litigar el caso ante la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda, o en un tribunal civil.

Si la Comisión falla que la discriminación ha ocurrido, puede ordenar soluciones que pueden incluir:

- De cada empleador o persona que violó la ley, multas o pago de compensaciones por el sufrimiento emocional causado;
- El emplear o restituir al puesto a la persona contra quien se discriminó;
- El pago de sueldos perdidos o el ascenso;
- Cambios en las políticas o reglamentos de la empresa.

Los empleados también pueden entablar una demanda de propia cuenta en una corte civil después de

haber interpuesto una queja con DFEH y de haber recibido la Notificación del Derecho a Querellarse.

Para más información, vea la publicación de DFEH 159, "Guía para los Denunciantes y los Demandados."

Para recibir información adicional, comuníquese con DFEH al número sin cargo **(800) 884-1684** área de Sacramento y fuera del Estado al **(916) 478-7200** número TTY **(800) 700-2320** o visite nuestro sitio en la red: **www.dfeh.ca.gov**

De acuerdo con el Código de Gobierno de California y los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacidades, esta información está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora y cassette como una acomodación razonable para personas con discapacidades. Para informarse de como puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números que se indican anteriormente.



State of California
Department of Fair Employment & Housing

Acoso Sexual

La Realidad Acerca del Acoso Sexual

La *Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda* (FEHA) define el acoso sexual como un acto que se basa en el sexo, o de índole sexual; acoso debido al sexo del individuo; y acoso debido a embarazo, nacimiento, o estado de salud relacionados con los mismos. La definición de acoso sexual incluye muchas formas de conducta ofensiva, incluyendo el acoso a una persona del mismo sexo que el del acosador. Lo que se indica a continuación es una lista parcial de las distintas clases de acoso sexual:

- Insinuaciones de índole sexual indeseadas
- Ofrecimiento de beneficios de empleo a cambio de favores sexuales
- Represalia o amenaza de represalias
- Miradas lascivas, gestos de tipo sexual, o mostrar objetos insinuantes, como fotografías, caricaturas, o posters
- Hacer comentarios que menosprecian a una persona, usar palabras soeces, comentarios insinuantes o bromas del mismo tipo
- Comentarios de índole sexual, incluyendo comentarios gráficos acerca del cuerpo de una persona, usando palabras degradantes para describir a un individuo, cartas insinuantes u obscenas, mensajes o invitaciones.
- Manoseo o agresión física, como también el bloquear o impedir el movimiento de una persona