SEXUAL HARASSMENT

FACT SHEET

DFEH

Sexual harassment is a form of discrimination based on sex/gender (including pregnancy, childbirth, or related medical conditions), gender identity, gender expression, or sexual orientation. Individuals of any gender can be the target of sexual harassment. Unlawful sexual harassment does not have to be motivated by sexual desire. Sexual harassment may involve harassment of a person of the same gender as the harasser, regardless of either person's sexual orientation or gender identity.

THERE ARE TWO TYPES OF SEXUAL HARASSMENT

1. "Quid pro quo" (Latin for "this for that") sexual harassment is when someone conditions a job, promotion, or other work benefit on your submission to sexual advances or other conduct based on sex.

2. "Hostile work environment" sexual harassment occurs when unwelcome comments or conduct based on sex unreasonably interferes with your work performance or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment. You may experience sexual harassment even if the offensive conduct was not aimed directly at you.

The harassment must be severe or pervasive to be unlawful. A single act of harassment may be sufficiently severe to be unlawful.

SEXUAL HARASSMENT INCLUDES MANY FORMS OF OFFENSIVE BEHAVIORS

BEHAVIORS THAT MAY BE SEXUAL HARASSMENT:

1. Unwanted sexual advances
2. Offering employment benefits in exchange for sexual favors
3. Leering; gestures; or displaying sexually suggestive objects, pictures, cartoons, or posters
4. Derogatory comments, epithets, slurs, or jokes
5. Graphic comments, sexually degrading words, or suggestive or obscene messages or invitations
6. Physical touching or assault, as well as impeding or blocking movements

Actual or threatened retaliation for rejecting advances or complaining about harassment is also unlawful.

Employees or job applicants who believe that they have been sexually harassed or retaliated against may file a complaint of discrimination with DFEH within three years of the last act of harassment or retaliation.

DFEH serves as a neutral fact-finder and attempts to help the parties voluntarily resolve disputes. If DFEH finds sufficient evidence to establish that discrimination occurred and settlement efforts fail, the Department may file a civil complaint in state or federal court to address the causes of the discrimination and on behalf of the complaining party. DFEH may seek court orders changing the employer's policies and practices, punitive damages, and attorney's fees and costs if it prevails in litigation. Employees can also pursue the matter through a private lawsuit in civil court after a complaint has been filed with DFEH and a Right-to-Sue Notice has been issued.

EMPLOYER RESPONSIBILITY & LIABILITY

All employers, regardless of the number of employees, are covered by the harassment provisions of California law. Employers are liable for harassment by their supervisors or agents. All harassers, including both supervisory and non-supervisory personnel, may be held personally liable for harassment or for aiding and abetting harassment. The law requires employers to take reasonable steps to prevent harassment. If an employer fails to take such steps, that employer can be held liable for the harassment. In addition, an employer may be liable for the harassment by a non-employee (for example, a client or customer) of an employee, applicant, or person providing services for the employer. An employer will only be liable for this form of harassment if it knew or should have known of the harassment, and failed to take immediate and appropriate corrective action.

Employers have an affirmative duty to take reasonable steps to prevent and promptly correct discriminatory and harassing conduct, and to create a workplace free of harassment.

A program to eliminate sexual harassment from the workplace is not only required by law, but it is the most practical way for an employer to avoid or limit liability if harassment occurs.

SEXUAL HARASSMENT

FACT SHEET

DFEH

CIVIL REMEDIES

- **Damages for emotional distress from each employer or person in violation of the law**
- **Hiring or reinstatement**
- **Back pay or promotion**
- **Changes in the policies or practices of the employer**

ALL EMPLOYERS MUST TAKE THE FOLLOWING ACTIONS TO PREVENT HARASSMENT AND CORRECT IT WHEN IT OCCURS:

1. Distribute copies of this brochure or an alternative writing that complies with Government Code 12950. This pamphlet may be duplicated in any quantity.

2. Post a copy of the Department's employment poster entitled "California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment."

3. Develop a harassment, discrimination, and retaliation prevention policy in accordance with 2 CCR 11023. The policy must:

- Be in writing.
- List all protected groups under the FEHA.
- Indicate that the law prohibits coworkers and third parties, as well as supervisors and managers with whom the employee comes into contact, from engaging in prohibited harassment.
- Create a complaint process that ensures confidentiality to the extent possible; a timely response; an impartial and timely investigation by qualified personnel; documentation and tracking for reason able progress; appropriate options for remedial actions and resolutions; and timely closures.
- Provide a complaint mechanism that does not require an employee to complain directly to their immediate supervisor. That complaint mechanism must include, but is not limited to including: provisions for direct communication, either orally or in writing, with a designated company representative; and/or a complaint hotline; and/or access to an ombudsperson; and/or identification of DFEH and the United States Equal Employment Opportunity Commission as additional avenues for employees to lodge complaints.
- Instruct supervisors to report any complaints of misconduct to a designated company representative, such as a human resources manager, so that the company can try to resolve the claim internally. Employers with 50 or more employees are required to include this as a topic in mandated sexual harassment prevention training (see 2 CCR 11024).
- Indicate that when the employer receives allegations of misconduct, it will conduct a fair, timely, and thorough investigation that provides all parties appropriate due process and reaches reasonable conclusions based on the evidence collected.
- Make clear that employees shall not be retaliated against as a result of making a complaint or participating in an investigation.

4. Distribute its harassment, discrimination, and retaliation prevention policy by doing one or more of the following:

- Printing the policy and providing a copy to employees with an acknowledgement form for employees to sign and return.
- Sending the policy via email with an acknowledgment return form.
- Posting the current version of the policy on a company intranet with a tracking system to ensure all employees have read and acknowledged receipt of the policy.
- Discussing policies upon hire and/or during a new hire orientation session.
- Using any other method that ensures employees received and understand the policy.

5. If the employer's workforce at any facility or establishment contains ten percent or more of persons who speak a language other than English as their spoken language, that employer shall translate the harassment, discrimination, and retaliation policy into every language spoken by at least ten percent of the workforce.

6. In addition, 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. Employees must be trained during calendar year 2019, and, after January 1, 2020, training must be provided again every two years. Please see Gov. Code 12950.1 and 2 CCR 11024 for further information.

TO FILE A COMPLAINT

Department of Fair Employment and Housing
dfeh.ca.gov
Toll Free: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

DFEH-185-ENG / April 2020

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 crean 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

DFEH

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

DFEH-185-SP / Abril de 2020