



Leyes de Acoso Sexual de California

¿Quién está protegido?

Empleados
Solicitantes
Contratistas
Voluntarios
Pasantes no remunerados

¿Quién es responsable?

1. Cada empleador o posible empleador
2. Toda persona en el lugar de trabajo: supervisor, subordinado o compañero de trabajo que sea declarado responsable de acoso sexual
3. El acosador original es personalmente responsable de los daños causados por sus acciones ilegales.
4. El empleador es estrictamente responsable del acoso ilegal de sus supervisores y agentes.

Definido por el supervisor:

Una persona califica como supervisor a los efectos de la Ley de Empleo y Vivienda Justa de California (FEHA, en inglés) si tiene la discreción y la autoridad para hacerlo: a) contratar, transferir, promover, asignar, recompensar, disciplinar o despedir a otros empleados, o recomendar efectivamente cualquiera de estas acciones; b) actuar en relación con las quejas de otros empleados o recomendar efectivamente la adopción de medidas en relación con las quejas; o c) dirigir las actividades laborales diarias del reclamante.

Acoso por parte de empleados no supervisores:

Los empleadores pueden ser responsables del acoso por parte de empleados no supervisados si el empleador sabía o debería haber sabido del comportamiento de acoso y no tomó medidas correctivas inmediatas y efectivas.

El acoso sexual puede darse entre individuos del mismo sexo

Desde hace tiempo se ha establecido que el acoso sexual entre personas del mismo sexo puede ser objeto de acciones legales en virtud de la Ley de Empleo y Vivienda Justa de California



NO se requiere de algún deseo sexual

La legislación reciente aclaró la ley existente al afirmar expresamente que "la conducta de acoso sexual no tiene por qué estar motivada por el deseo sexual". La legislación, SB 292 (Corbett) fue aprobada para repudiar la decisión contraria en el caso *Kelley v. Conco Companies* (2011) 196 Cal.App.4th 191.

No se requiere una acción de empleo adversa

- El denunciante no tiene por qué sufrir una pérdida económica tangible u otra acción laboral adversa.
- El quid de una demanda por acoso es el asalto al sentido personal de dignidad y bienestar del demandante.

El acoso basado en cualquiera de estas características es ilegal

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| 1. Raza | 10. Discapacidad mental |
| 2. Color | 11. Discapacidad física |
| 3. Nacionalidad | 12. Condición médica |
| 4. Sexo | 13. Estado Militar/Veterano |
| 5. Orientación sexual | 14. Estado civil |
| 6. Género | 15. Edad |
| 7. Identidad de género | 16. Características genéticas |
| 8. Expresión de género | 17. Ascendencia |
| 9. Credo religioso | |



Dos tipos de acoso sexual

Quid Pro Quo

Un entorno de trabajo hostil

¿Quid Pro Quo?

- La esencia de una demanda de acoso sexual quid pro quo es que un supervisor se basa en su autoridad aparente o real para extorsionar favores sexuales a un empleado.
- La amenaza puede expresarse o ser implícita.

Un entorno de trabajo hostil

Los tribunales han reconocido tres variedades de acoso sexual en el entorno laboral hostil:

1. Ambiente de Trabajo Hostil – Conducta Dirigida al Demandante.
2. Ambiente de trabajo hostil – Conducta dirigida a otros.
3. Ambiente de trabajo hostil – Favoritismo sexual generalizado.

Explicación de la "conducta de acoso"

La conducta de acoso incluye insinuaciones sexuales no deseadas que pueden ser:

- Verbal
- Visual
- Físico

Entorno de trabajo hostil – Verbal

- Lenguaje sucio u obsceno
- Comentarios despectivos
- Discusiones explícitas sobre actividades sexuales
- Comentarios sobre los atributos físicos de otras personas



Entorno de trabajo hostil – Visual

- Mirada lasciva
- Observar
- Hacer gestos sexuales
- Mostrar objetos sexualmente explícitos, imágenes, dibujos animados, grafitis o carteles
- Envío de correos electrónicos gráficos, mensajes de texto o bromas

Entorno de trabajo hostil – Físico

- Besos
- Abrazos
- Agarrar
- Impedir o bloquear el movimiento
- Asalto

Grave o generalizada

Para ser procesable, el comportamiento no deseado debe ser "grave o generalizado" y alterar las condiciones de empleo en la medida en que crea un ambiente de trabajo hostil o abusivo.

Consideraciones

- La naturaleza de la conducta.
- La frecuencia de la conducta.
- El período de tiempo durante el cual ocurrió.
- Si la conducta fue físicamente amenazante o humillante.
- La medida en que la conducta interfirió injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado.