



Comparación de las leyes federales y estatales **sobre el acoso sexual**

TÍTULO Federal VII

- Teoría de negligencia solamente [El empleador no es automáticamente responsable].
- El empleador no es responsable si:
 - El empleador ejerció un cuidado razonable; Y
 - Los empleados no pudieron aprovechar las oportunidades para evitar daños.
- Requiere 15 empleados o más.
- No se aplica a los contratistas independientes, los voluntarios y los pasantes no remunerados.

California FEHA

- Responsabilidad estricta [El empleador es automáticamente responsable del acoso de los gerentes y supervisores].
- El empleador no tiene defensa si el gerente o el supervisor es un acosador.
- Todos los empleadores, incluso los que emplean a una persona o propietarios únicos.
- Incluye contratistas independientes, voluntarios y pasantes no remunerados.

Prevención y respuesta al acoso sexual

Es ilegal que los empleadores no tomen todas las medidas razonables para prevenir la discriminación, el acoso y las represalias. La determinación de si un empleador ha cumplido con la sección 12940(k) del Código de Gobierno incluye una evaluación individualizada que depende de numerosos factores a veces exclusivos del empleador en particular, incluidos, entre otros: el tamaño de la fuerza de trabajo, el presupuesto, la naturaleza de la compañía y los hechos del caso.

El Departamento de Empleo Justo y Vivienda de California (DFEH) puede solicitar medidas cautelares para obligar a los empleadores a tomar todas las medidas razonables para prevenir la discriminación ilegal sin probar una violación subyacente de la Ley de Empleo Justo y Vivienda (FEHA).



Políticas y Procedimientos: Pasos básicos para llevar a cabo una investigación

El empleador está obligado a llevar a cabo una investigación efectiva en el lugar de trabajo de una queja de acoso, y debe:

- Llevar a cabo una entrevista exhaustiva con la parte demandante.
- Dar al grupo acusado la oportunidad de compartir su perspectiva de los acontecimientos.
- Entrevistar a testigos relevantes.
- Obtener todos los documentos relevantes.
- Investigar todas las vías pertinentes aplicables a las denuncias.
- Llegar a una conclusión razonable y justa con base en hechos.

Nota de supervisión:

- Los supervisores deben recibir protocolos específicos a seguir en caso de que se les acuse de acoso.

Capacitación:

1. Ofrecer capacitación según lo requiera la ley.
2. Proporcionar capacitación incluso si no es requerido por la ley.
 - Capacitación de sesgo implícito
 - Interacción con ciertos grupos
 - Intervención de los transeúntes
3. Mantener registros de capacitación.
4. Mantener los materiales disponibles en múltiples formatos (por ejemplo, papel, en línea).

Liderazgo:

- Las políticas y la capacitación deben ser reforzadas por el liderazgo. Los gerentes y supervisores deben comprender que es necesario que se adhieran a las normas de la ley y a las políticas internas.
- La alta dirección debe modelar el comportamiento deseado y brindar el apoyo adecuado a los gerentes y supervisores en las líneas del frente.