

VOICE OF THE FIELDS

California

April 2025

FREE

Volume 35, Number 4

Harassment

WORKPLACE HARASSMENT is an issue that can affect employees across all industries. Understanding what constitutes harassment, knowing how to respond and available resources can help create a safer work environment.

Harassment: What it is

Harassment is a form of workplace discrimination that involves unwelcome behavior based on race, color, religion, sex (including sexual orientation, transgender status, or pregnancy), national origin, age, disability, or genetic information.

Harassment is illegal when:

- Enduring the offensive behavior becomes a condition of employment.
- The behavior is severe or frequent enough to create an intimidating, hostile, or abusive work environment.

There are also laws in place that protect employees from retaliation if

they report harassment or participate in an investigation.

Workplace Harassment

Workplace harassment includes actions that interfere with an employee's ability to perform their job to the best of their ability comfortably and safely. Offensive conduct can include, but is not limited to:

- Offensive jokes, slurs, or name calling
- Physical assault or threats
- Intimidation, ridicule, mockery
- Insults or put downs
- Offensive objects, images, or messages
- Interference with work performance

Harassment can come from supervisors, coworkers, clients, or non-employees. An important key to stopping workplace harassment is prevention. Employers should establish effective anti-harassment policies, provide training, and respond promptly to complaints.

Examples of Sexual and Non-Sexual Harassment

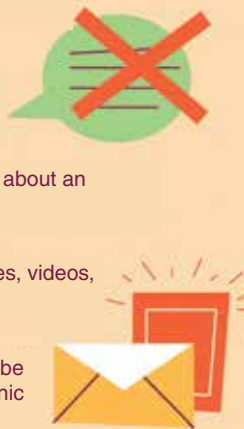
Sexual Harassment in the Workplace

- Sharing sexually inappropriate images or videos
- Sending suggestive letters, notes, or emails
- Making inappropriate sexual gestures
- Touching another person inappropriately



Non-Sexual Harassment in the Workplace

- Using racist slang, phrases, or nicknames
- Making negative comments about an employee's religious beliefs
- Sharing inappropriate images, videos, letters, notes, or emails
- Wearing clothing that could be offensive to a particular ethnic group





Harassment

Continued from previous page

What to do if you are experiencing workplace harassment

- **Document the behavior:** Keep detailed records of each of the incidents. This could include dates, times, locations, or witnesses.
- **Report it:** Notify a supervisor, Human Resources representative, or designated personnel within your workplace.
- **Seek support:** Contact workplace advocates, legal professionals, or external agencies.

It is important to know that employers can be held liable for workplace harassment if they fail to prevent or respond appropriately to complaints.

Sexual Harassment

Sexual harassment is a specific type of workplace harassment that includes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other visual, verbal, or physical harassment of a sexual nature including:

- Inappropriate touching or gestures
- Sexually suggestive comments or jokes
- Unwanted romantic advances
- Threats or promises related to employment based on sexual favors

Sexual harassment can occur between people of any gender and does not have to be explicitly sexual, for example, offensive remarks about a person's sex also qualifies as sexual harassment.

What to do if experiencing sexual harassment

- **Speak up:** If it is safe to do so, inform the harasser that their behavior is unwelcome and has to stop.
- **Report the incident:** Follow your workplace's reporting procedures or seek assistance from outside agencies.
- **Know your rights:** Harassment is illegal when it creates a hostile work environment or results in an adverse employment decision, such as termination or demotion.
- **Seek help:** Reach out to support organizations for guidance, legal assistance, and mental health support.

Resources

If you or someone you know is experiencing workplace or sexual harassment, the following organizations provide valuable resources:

- **OSHA (Occupational Health and Safety Administration):** OSHA protects employees from workplace hazards. If you believe your workplace conditions are unsafe or unhealthful, you can file a complaint with this agency: osha.gov/workers/file-complaint
- **California Civil Rights Department (CRD):** If you have experienced discrimination or harassment, you can file a complaint with the California Civil Rights Department and they will conduct an investigation into the matter:

calcivilrights.ca.gov/complaint-process/how-to-file-a-complaint/

- **Employee Assistance Programs (EAP):** There are free employee assistance programs that offer confidential assessments, short-term counseling, referrals, and follow up services to employees that have experienced work-related issues. The following website provides a list of available EAPs. Click on the link to the website and search "EAPS" to find the list: www.state.gov

VOICE OF THE FIELDS

California Circulation:
22,500 copies bi-monthly

www.LaCooperativa.org

Published monthly by:
La Cooperativa Campesina de California

1107 9th Street, Suite 420
Sacramento, CA 95814
Phone 916.388.2220
Fax 916.388.2425

This product is copyrighted by the institution that created it. Internal use by an organization and/or personal use by an individual for non-commercial purposes is permissible. All other uses require the prior authorization of the copyright owner.

Content produced by ALZA Strategies, a full-service strategy firm that offers quality media relations, crisis communications, public affairs services, and expertise into the growing Latino market.



LA VOZ DEL CAMPO

California

abril de 2025

GRATIS

Volumen 35, Número 4

Acoso

EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO es un problema que puede afectar a los empleados de todas las industrias. Comprender qué es acoso, saber cómo responder y conocer los recursos disponibles puede ayudar a crear un entorno de trabajo más seguro.

Acoso: Qué es

El acoso es una forma de discriminación en el lugar de trabajo que implica un comportamiento fuera de lugar con base en características como raza, color, religión, sexo (lo que incluye orientación sexual, estado de transgénero o embarazo), nacionalidad, edad, discapacidad o información genética.

El acoso es ilegal cuando:

- Soportar el comportamiento ofensivo se torna una condición de empleo.
- El comportamiento es lo suficientemente grave o frecuente para crear un entorno de trabajo intimidante, hostil o abusivo.

También hay leyes que protegen a los empleados de las represalias en caso de que informen una situación de acoso o participen en una investigación.

Acoso en el lugar de trabajo

El acoso en el lugar de trabajo incluye acciones que interfieren en la capacidad de un empleado de realizar su trabajo de la mejor manera posible, y en forma cómoda y segura. Las conductas ofensivas pueden incluir, entre otras:

- Bromas ofensivas, difamaciones o comentarios ofensivos
- Agresión física o amenazas

- Intimidación, ridiculización, burlas
- Insultos o injurias
- Objetos, imágenes o mensajes ofensivos
- Interferencia en el rendimiento laboral

El acoso puede provenir de supervisores, compañeros de trabajo, clientes o personas que no sean empleados. Una clave importante para detener el acoso es la prevención. Los empleadores deben adoptar políticas contra el acoso efectivas, proporcionar capacitación y responder de manera inmediata a las quejas.

Continúa en la página siguiente

Ejemplos de acoso sexual y no sexual

Acoso sexual en el lugar de trabajo

- Compartir imágenes o videos sexualmente inapropiados
- Enviar cartas, notas o correos electrónicos sugestivos
- Hacer gestos sexuales inapropiados
- Tocar a otra persona inapropiadamente



Acoso no sexual en el lugar de trabajo

- Usar jerga, frases o sobre nombres racistas
- Hacer comentarios negativos sobre las creencias religiosas de un empleado
- Compartir imágenes, videos, cartas, notas o correos electrónicos inapropiados
- Usar ropa que podría ser ofensiva para un grupo étnico en particular





Acoso

Continuación de la página anterior

Qué debe hacer si experimenta acoso en el lugar de trabajo

- **Documentar el comportamiento:** mantenga registros detallados de cada incidente. Esto podría incluir fecha, hora, lugar o testigos.
 - **Informarlo:** notifique a un supervisor, representante de Recursos Humanos o personal designado dentro de su lugar de trabajo.
 - **Buscar ayuda:** Póngase en contacto con defensores en su lugar de trabajo, profesionales legales o agencias externas.
- Es importante saber que los emplead-

ores pueden ser considerados responsables de acoso en el lugar de trabajo si no previenen o responden adecuadamente a las quejas.

Acoso sexual

El acoso sexual es un tipo específico de acoso en el lugar de trabajo que incluye insinuaciones sexuales fuera de lugar, solicitudes de favores sexuales y otros tipos de acoso visual, verbal o físico de naturaleza sexual, que incluyen lo siguiente:

- Toqueteo o gestos inapropiados
- Comentarios o bromas sexualmente sugestivas
- Insinuaciones románticas fuera de lugar
- Amenazas o promesas relacionadas con el empleo basadas en favores sexuales

El acoso sexual puede ocurrir entre personas de cualquier género y no es necesario que sea explícitamente sexual; por ejemplo, los comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona también se consideran acoso sexual.

Qué hacer si experimenta acoso sexual

- **Alce la voz:** Si es seguro hacerlo, dígame al acosador que su comportamiento está fuera de lugar y que debe detenerse.
- **Informe el incidente:** Siga los procedimientos de informe de su lugar de trabajo o busque asistencia de agencias externas.
- **Conozca sus derechos:** El acoso es ilegal cuando crea un entorno de trabajo hostil o tiene como consecuencia una decisión laboral adversa, como la finalización del empleo o la pérdida de la categoría laboral.
- **Busque ayuda:** Contáctese con organizaciones de apoyo para recibir orientación, asistencia legal y apoyo de salud mental.

Recursos

Si usted o alguien que conoce está experimentando acoso en el lugar de trabajo o acoso sexual, las siguientes organizaciones ofrecen recursos valiosos:

- **Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA):** La OSHA protege a los empleados de los riesgos en el lugar de trabajo. Si usted cree que las condiciones en su lugar de trabajo son poco seguras o no saludables, puede presentar una queja ante esta agencia: [osha.gov/workers/file-complaint](https://www.osha.gov/workers/file-complaint)
- **Departamento de Derechos Civiles de California (California Civil Rights Department, CRD):** Si usted ha sufrido discriminación o acoso, puede presentar una queja ante el Departamento de Derechos Civiles de California y este realizará una investigación sobre el asunto: [civildrights.ca.gov/complaintprocess/how-to-file-a-complaint/](https://www.civilrights.ca.gov/complaintprocess/how-to-file-a-complaint/)
- **Programas de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Programs, EAP):** Hay programas de asistencia al empleado gratuitos que ofrecen evaluaciones confidenciales, asesoramiento a corto plazo, referencias y servicios de seguimiento a empleados que hayan experimentado problemas relacionados con el trabajo. El siguiente sitio web proporciona una lista de los programas EAP disponibles. Haga clic en el enlace al sitio web y busque “EAPS” para encontrar la lista: www.state.gov

LA VOZ DEL CAMPO

Circulación California:
22,500 ejemplares bimestrales
www.LaCooperativa.org
Una publicación mensual de:
La Cooperativa Campesina
de California
1107 9th Street, Suite 420
Sacramento, CA 95814
teléfono 916.388.2220
fax 916.388.2425

Este producto es propiedad de la institución que lo creó. El uso interno de una organización y / o el uso personal por un particular para fines no comerciales está permitida. Todos los demás usos requieren la autorización previa del titular de los derechos de autor.

Este contenido ha sido producido por ALZA Strategies, una empresa que ofrece estrategias íntegras para lograr relaciones de alta calidad con los medios informativos y gestionar comunicaciones en situaciones de crisis, además de servicios sobre asuntos públicos y pericia sobre el creciente mercado latino.

