

## AVISO A EMPLEADOS

El acoso sexual está prohibido por esta empresa y es contrario a la ley.

Todo empleado debe estar consciente de

- lo que es el acoso sexual
- los pasos a tomar si ocurre acoso sexual, y
- la ley estatal que prohíbe represalias por acusaciones de acoso sexual.

Sírvase leer esta hoja de información. Si tiene preguntas o inquietudes, llame a su especialista del personal de Kimco o al Director de Recursos Humanos de Kimco al (949) 752-6996 o envíe correo electrónico a [humanresources@kimco.com](mailto:humanresources@kimco.com).

## LOS ACOSADORES SON RESPONSABLES PERSONALMENTE

Si a usted, como empleado, se le considera haber incurrido en acoso sexual, o si usted como gerente conoce de la conducta o accede a ella o lo ratifica, puede ser personalmente responsable por compensación monetaria. Esta empresa **no** pagará daños y perjuicios que se impongan a usted personalmente.

Además, esta empresa tomará las medidas disciplinarias correspondientes, hasta e incluso el despido, contra todo empleado que incurra en acoso sexual.

## ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Aunque mucha gente considera que el acoso sexual involucra a un jefe varón y una empleada mujer, no todo el acoso sexual es perpetrado por varones. A menudo el acoso sexual involucra a colegas, otros empleados de empresa, u otras personas que comercian con o por la empresa. Es contrario a la ley que mujeres acosen sexualmente a varones o a otras mujeres, o que varones acosen a otros varones o a mujeres. Ejemplos de acoso sexual según lo define la ley de California y la federal figuran en las secciones siguientes de este folleto.

## LEY DE CALIFORNIA

La ley de California define el acoso por sexo como acoso sexual, acoso por género, y acoso por embarazo, parto u otra condición médica relacionada.

1. **Acoso verbal** - epítetos, comentarios despectivos o calumnias.

*Ejemplos: Insultos, denigración; uso de palabras sexualmente explícitas o denigrantes para describir a un individuo; bromas sexualmente explícitas; comentarios sobre la anatomía y/o vestimenta de un empleado; sonidos o comentarios sexualmente explícitos; preguntas acerca de las costumbres sexuales de una persona; uso de términos o comentarios condescendientes; abuso verbal, comentarios gráficos verbales sobre el cuerpo.*

2. **Acoso físico** - ataques, impedir o bloquear el movimiento, o cualquiera interferencia física con el trabajo o movimiento normal, cuando está dirigida contra un individuo.

*Ejemplos: Tocar, pellizcar, dar palmadas, agarrones, frotarse contra o empujar el cuerpo de un empleado; someter a ritos de iniciación que involucran elementos sexuales; exigir que un empleado vista de forma sexualmente sugestiva.*

3. **Acoso visual** – carteles, caricaturas o dibujos despectivos.

*Ejemplos: Mostrar imágenes, escritos u objetos sexualmente explícitos; cartas o invitaciones obscenas; miradas fijas a la anatomía de un empleado; sonrisas sugestivas; gestos con orientación sexual; mostrar las nalgas; cartas o anotaciones amorosas no deseadas.*

4. **Favores sexuales** – requerimientos sexuales indeseables que ponen, como condición de un beneficio de empleo, un intercambio de favores sexuales.

*Ejemplos: Insistentes invitaciones; cualquier amenaza de degradación laboral, despido, etc., si no se conceden favores sexuales; hacer o amenazar con represalias tras una denegación de requerimientos sexuales; hacer propuestas sexuales a un individuo.*

Es imposible definir toda acción o palabra que pudiera interpretarse como acoso sexual. Los ejemplos en la lista anterior no son una lista completa de conducta objetable y tampoco constituyen invariablemente acoso sexual.

## LEY FEDERAL

Según la ley federal, los requerimientos sexuales no deseados, pedidos de favores sexuales, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, constituyen acoso sexual cuando:

1. el someterse a conducta tal se hace, sea en forma explícita o implícita, condición del empleo de un individuo;
2. el sometimiento a, o rechazo de tal conducta por un individuo se usa como base para decisiones laborales que afectan a tal individuo; ó
3. la tal conducta tiene como propósito o efecto el interferir en forma no razonable con el desempeño laboral del individuo o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

## PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

La política de Kimco y la ley del estado de California prohíben tomar represalias contra cualquier empleado que se opone al acoso sexual, presenta un reclamo, o es testigo, colabora con, o participa de cualquier manera en una investigación, proceso, o audiencia realizados por la empresa, el Departamento de Empleo y Vivienda Equitativos, o la Comisión de Empleo y Vivienda Equitativos.

Las represalias prohibidas incluyen pero no se limitan a:

- degradación laboral
- suspensión
- no contratar o no considerar para la contratación
- no dar igual consideración al hacer decisiones referentes al empleo
- no hacer recomendaciones imparciales para el empleo
- afectar en forma adversa las condiciones de trabajo o de otra forma negar algún beneficio laboral a un individuo.

## FORMAS DE DETENER EL ACOSO SEXUAL

- 1. En lo posible, enfrente al acosador y pídale que no siga.**  
El acosador podría no darse cuenta que los avances o conducta son ofensivos. En ocasión correspondiente y razonable, usted podría decirle al acosador que las invitaciones o conducta no son deseadas ni deben continuar. A veces una simple conversación puede remediar la situación.
- 2. Se requiere que reporte el acoso sexual.**  
El acoso sexual o las represalias se deben comunicar en forma verbal o por escrito. Usted puede informar de tales actividades aun cuando usted no es objeto del acoso. Para esta comunicación, contacte a su gerente de sucursal local de Kimco o al Director de Recursos Humanos al (949) 752-6996 o por correo electrónico a [humanresources@kimco.com](mailto:humanresources@kimco.com).
- 3. Se hará una investigación.**  
La empresa investigará, todo incidente de acoso sexual y represalia que se comunique y preservara la confidencialidad de las quejas a la magnitud factible.
- 4. Se tomará medidas correspondientes.**  
Donde haya prueba de acoso sexual o represalias, podría tomarse medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

El Departamento de Empleo y Vivienda Equitativos, (*Department of Fair Employment and Housing*, o DFEH) es la entidad estatal que resuelve reclamos de discriminación ilegal, incluso el acoso sexual. Al presentarse un reclamo, DFEH tiene un año de plazo para investigar el reclamo.

La Comisión de Empleo y Vivienda Equitativos (*Fair Employment and Housing Commission*, o FEHC), con sede en San Francisco, decide sobre casos encausados por DFEH al nivel estatal.

Para contactar a DFEH, consulte su directorio telefónico local bajo *State Government Offices*, pida ayuda de información telefónica por el número de la sede de DFEH en Sacramento, o escriba a Department of Fair Employment and Housing, 2014 T Street, Suite 210, Sacramento, CA 95814-6824.

La Comisión por Igualdad de Oportunidades en Empleos (*Equal Employment Opportunity Commission*, o EEOC), es la entidad federal que resuelve reclamos por acoso sexual. Para contactar a EEOC, consulte el directorio de Washington, D.C. o escriba a Equal Employment Opportunity Commission, 1801 L Street NW, Washington, D.C. 20507.

Si encuentran que el reclamo es justificado, las entidades estatales y federales tienen autoridad para ordenar, entre otras medidas, que se contrate a la parte perjudicada, que se le pague sueldo retroactivo, que se le dé ascenso, se le vuelva a contratar, o que se le compense por daños emocionales. Las entidades también pueden emitir una orden de cese de la continuada actividad ilegal, y puede ordenar al infractor que pague una multa considerable.

# EL ACOSO SEXUAL PERJUDICA A TODOS

---

*Deténgalo  
antes de  
que comience*

