



DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE LAKE ELSINORE
 545 Chaney St. Lake Elsinore, CA 92530
 951-253-7000 ext. 5185
 Horas para voluntarios: De lunes a viernes 7:30 – 11:30

CHECK ONE:
 Renovar Volunteer A
 Renovar Volunteer B

INTENTO DE RENOVAR COMÓ UN VOLUNTARIO

Fecha: _____

Escuela:1. _____ Nombre del/os Estudiante _____
 Escuela:2. _____ Nombre del/os Estudiante _____
 Escuela:3. _____ Nombre del/os Estudiante _____

*INSTRUCCIONES: *Favor de llenar esta forma completamente. *Imprimir con tinta. *Firme abajo. Esta aplicación y cualquier forma adjunta se hacen propiedad del Distrito Escolar Unificado de Lake Elsinore. Entregue todos los materiales de aplicación al Dpt. de Servicios de Seguridad/Riesgo, Building B, District Office, 545 Chaney St., Lake Elsinore, CA 92530*

Nombre: _____ Teléfono# _____
Apellido Primer Nombre Segundo Nombre

Dirección: _____ Ciudad _____ Código Postal _____
Número y Calle

Liste las actividades en que usted quisiera participar: _____

¿Es usted físicamente capaz de ejecutar los deberes de esta posición con/sin acomodación? Si No

¿Alguna vez ha sido usted condenado/a de un crimen grave o delito, o tiene un cargo de crimen grave o delito pendiente? Condenas incluyen admisión de culpable, nolo contendere (no desafío) y/o encontrado culpable por un juez o jurado. (Excluir condenas por ofensas relacionadas con marihuana que tengan más de dos años) Si No Si la respuesta es "Si", anote todas las condenas, incluyendo, pero no limitadas a, condenas por "manejar bajo la influencia", y condenas por ofensas de sexo y/o drogas mencionadas en el Código de Educación de California, Secciones 44010 y 44011, excepto por condenas relacionadas con marihuana que tengan más de dos años después de la fecha de condena. Incluya cualquier condena de delito serio o violento que ocurrió en cualquier otro estado como lo declara el Código Penal de California, secciones 667.6 (c). (escriba los detalles en una hoja separada de papel-una condena no constituirá una barrera automática para selección de voluntario/a).

YO POR LA PRESENTE CERTIFICO que todas las declaraciones hechas aquí son verdicas y correctas y autorizo la investigación de todas las declaraciones registradas en esta aplicación. Yo libero de cualquier obligación a personas y organizaciones reportando información requeridas por esta aplicación.

Doy fe que seguiré los requisitos de confidencialidad como definidos por el acta de los derechos de educación de familia y privacidad de 1974 (FERPA). Yo **CONFIRMO que he leído y entiendo todas las notificaciones y requisitos anuales adjuntos para voluntarios sin page de LEUSD.**

Firma del Solicitante	Fecha	
<p>Obtener firma de maestro/a y de director antes de manar/a aplicacion al oficina de</p> <p>Volunteers shall not be used to displace regularly authorized school personnel (Education Code 35021). Projects assigned to volunteers are those which supplement and enrich the regular school program and which would not be offered without volunteer assistance. Volunteers shall work under the immediate supervision of a regular District employee.</p> <p>Site Office staff: Verify that applicant matches picture on current badge (check here) <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;"><i>It is mandatory that volunteers wear their ID badges when they volunteer. They may not volunteer without a valid badge.</i></p> <p>If a new badge is needed, check here and another badge will be sent to the site. <input type="checkbox"/></p>		
Teacher/Supervisor: 1. (Print) _____	(Sign) _____	Date _____
Principal/Administrator: _____		Date: _____
Teacher/Supervisor: 2. (Print) _____	(Sign) _____	Date _____
Principal/Administrator: _____		Date: _____
Teacher/Supervisor: 3. (Print) _____	(Sign) _____	Date _____
Principal/Administrator: _____		Date: _____
<p>The above signatures approve this applicant to volunteer.</p>		



PUBLICACION DE LA OFICINA DE SEGURIDAD DEL DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE LAKE ELSINORE

PATOGENOS DE SANGRE

El patógeno más peligroso que se transmite por la sangre es el VIH, el virus que causa el SIDA, y también la hepatitis B, o C, virus que pueden dañar su hígado, causar cáncer o incluso matarles. La siguiente es una vista general del “Plan de Control de Exposiciones Contra los Patógenos de Sangre” del Distrito Escolar Unificado de Lake Elsinore.

HEPATITIS B

Por definición, hepatitis B es una infección del hígado causada por un virus presente en la sangre y otros fluidos corporales de las personas infectadas. La infección de hepatitis B es causada por un virus específico conocido como el virus de hepatitis B (HBV). El periodo de incubación para este virus puede ser tan largo como de 176 días con un promedio de 120. Los síntomas pueden incluir anorexia, malestar, náusea, vómitos, dolor abdominal, e ictericia (piel amarilla). La enfermedad siempre está presente en algunos individuos. La etapa crónica de la enfermedad es más común en un individuo joven. La enfermedad se puede transmitir de una persona a otra. Los fluidos del cuerpo que contienen el más alto nivel de concentración del virus son la sangre y fluidos con sangre. HBV usualmente es transmitido a través del uso de jeringas contaminadas o contacto sexual. La enfermedad se puede transmitir cuando la sangre o fluidos corporales de un individuo infectado con HBV llega a directo contacto con: una herida en la piel (llagas, cortaduras, orificios de jeringas, etc.) o; membranas mucosas (ojos, nariz, boca, etc.) de una persona no infectada. Este virus puede sobrevivir en secas superficies ambientales y a temperatura de ambiente por hasta una semana.

Menos de 50% de los que son infectados muestran síntomas de la enfermedad. Algunos de los síntomas que se pueden demostrar en el otro 50% son fatiga, pérdida de peso, dolor de cabeza, orina oscura, dolor abdominal, pérdida de apetito, náusea, ictericia o excremento de color arcilla. El virus se puede meter en el cuerpo a través de jeringas, heridas en la piel, boca, cortaduras, ojos o nariz. Se transmite a través de los siguientes fluidos corporales: sangre, fluidos vaginales, semen, leche de pecho, o saliva, vómitos, lágrimas, mucos, orina y sudor que puedan tener sangre mezclada en ellos.

Los peligros de Hepatitis B son enfermedades, pérdida de tiempo en el trabajo, llegar a ser un portador crónico, cirrosis, cáncer al hígado, transplante de hígado, o muerte. Existe, sin embargo una vacuna de Hepatitis B que se inyecta en tres dosis dentro de un periodo de seis meses.

La vacuna es aproximadamente 90% efectiva pero no debería ser inyectada a los alérgicos a la levadura, embarazadas, madres dando leche, o a enfermos. Alrededor de 85-96% de adultos alcanzan una protección adecuada de anticuerpos de la vacuna, pero algunos de los síntomas de la vacuna incluyen dolor, fatiga, rojez, inchazón donde se puso la vacuna, fiebre, dolor de cabeza, o mareos.



El Distrito ha determinado que los siguientes empleados tienen el más grande potencial de exposición ocupacional a Hepatitis B y se les da la opción de recibir la vacuna de Hepatitis B sin costo alguno para ellos o tienen que firmar una forma de declinación:

- Enfermeras y Coordinadoras de Salud
- Supervisoras de Sedes
- Personal de empleados del preescolar Headstart
- Plomeros de M & O
- Entrenadores Atlético
- Empleados ayudando a cuidado especializado de salud
- Choferes de autobuses escolares TEAM

Otros empleados pueden pedir la vacuna si experimentan una exposición rutina a sangre y a otros fluidos corporales.

HEPATITIS C

Hepatitis C es una enfermedad del hígado causada por la infección del virus de hepatitis C (HCV). El virus se encuentra en la sangre de las personas que tienen esta enfermedad y se transmite por contacto con sangre infectada. Hepatitis C recientemente se ha agregado a la lista de virus incluidos en el Plan de Control de Exposición Contra Patógenos de Sangre, y tiene rasgos similares a Hepatitis B, pero puede permanecer en el sistema por años sin síntomas aparentes. Más información sobre hepatitis C se puede encontrar en la siguiente página de internet:

www.cdc.gov/hepatitis.

VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA (VIH)

El SIDA es causado por la infección del virus VIH. Este virus causa el colapso gradual del sistema inmune, lo cual dirige a una variedad de infecciones anormales. Estas



PUBLICACION DE LA OFICINA DE SEGURIDAD DEL DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE LAKE ELSINORE

PATOGENOS DE SANGRE

infecciones provocan el diagnóstico del SIDA. El Síndrome Adquirido de Inmunodeficiencia (SIDA) es una condición médica asociada con la pérdida de inmunidad natural del cuerpo contra enfermedades. El SIDA se caracteriza a menudo por un colapso fatal del sistema inmune del cuerpo – la defensa biológica que nos ayuda a protegernos de enfermedades. Una vez que la condición se desarrolla, el paciente llega a ser susceptible a varias infecciones oportunistas.

Algunos de los síntomas de VIH incluyen pérdida de peso severa, un sarpullido púrpura, glándulas hinchadas por todo el cuerpo, constante fiebre, diarrea, agotamiento, o infecciones anormales. No hay una vacuna para el VIH. Se transmite a través de sangre, semen, fluidos vaginales y leche de pecho.

PRECAUCIONES UNIVERSALES

El uso de precauciones universales elimina la mayor parte del temor de no saber si un estudiante en el salón de clases o un compañero empleado tiene la infección. La precaución más básica es lavarse las manos. El lavado de manos debería hacerse:

- Antes de comer, beber o fumar
- Antes de tomar utensilios o implementos de cocina
- Antes y después de preparar comida o asistir con los alimentos
- Antes y después de asistir con la ida al baño o cambiando pañales
- Después de contacto con fluidos corporales como secreciones respiratorias, sangre (incluyendo el periodo menstrual), orina, excrementos, mucosa, o fluido de las heridas
- Después de cuidado personal cercano con estudiantes, especialmente aquellos con fluidos de la nariz, boca, ojos u orejas
- Antes de ponerse y sacarse guantes desechables (guantes ayudan al crecimiento de bacteria por la humedad)
- Después de alimentar, tomar, o limpiar animales en el salón de clases
- Después de usar el baño/toilet



Use todo el equipo sugerido de protección personal y sus procedimientos. Si usted necesita equipo de protección, contacte al administrador/a de su sede o a la supervisora del Departamento de Seguridad. Recuerde, sólo usted se puede proteger contra la infección.

PROCEDIMIENTOS DESPUES DE ESTAR EXPUESTOS

Si la sangre o fluidos corporales llegan en contacto con su sangre o fluidos corporales a través de un accidente mientras estaba trabajando:

- 1) Limpie el área inmediatamente con jabón y agua (dependiendo del porte de la herida).
- 2) Reporte la exposición/herida a su supervisor/a inmediatamente.
- 3) Complete el Reporte de Heridas (secretaria de sede tiene las formas).
- 4) Vea a un doctor, quien documentará exposición, si es posible identificará al individuo/a que está contaminado, coleccionará sangre del empleado/a para hacerle exámenes de VIH, HBV, y HCV, y después aconsejará al empleado/a de sus opciones.

CONFIDENCIALIDAD

Todos los resultados de un incidente de exposición para un empleado se mantienen bajo estricta confidencia. Adultos deben otorgar su propio permiso por escrito para compartir su estado de VIH. Compartir información sobre la infección SIDA/VIH se prohíbe por la ley y está sujeto a penas civiles de hasta \$5,000.

La ley actual no requiere que los padres o doctores informen a los oficiales de una escuela el estado SIDA/VIH de un estudiante. Cualquier revelación por un estudiante o padre debe permanecer confidencial a menos que exista un permiso por escrito. Un padre o apoderado puede otorgar permiso por escrito para compartir información de un estudiante menor de 18 años, pero la información de SIDA/VIH se puede compartir solamente con las personas específicamente indicadas. Formas que autorizan un permiso en blanco para compartir el estado de SIDA/VIH son inadecuadas.

Estudiantes no deben ser excluidos, o colocados en un lugar especial por su estado de SIDA/VIH. El doctor de un estudiante puede determinar si asistir a la escuela es apropiado debido a la vulnerabilidad del estudiante de contactar infecciones presentes en las escuelas.

¡No Debería Doler Ser Niño!

Sin embargo, los niños continúan siendo maltratados día tras día. Para estos niños no hay esperanza a menos que cada uno de nosotros nos demos cuenta de que nuestro deber más importante es la protección, el bienestar y el crecimiento de nuestros niños.

El abuso del niño puede dejar una cicatriz que se lleva por toda la vida. De hecho, las estadísticas muestran que el niño que ha sufrido abusos, generalmente cuando llega a ser un adulto se convierte en un abusador. Sabemos que al romper el ciclo del abuso no solo protegemos a nuestros niños sino que reducimos el crimen ahora y en el futuro. Los estudios señalan que en gran parte ciento de los criminales convictos sufrieron abusos cuando eran niños.

Sin el interés y la participación del individuo y de la comunidad tenemos realmente dos “víctimas” del abuso infantil; el niño, el abusador y la comunidad. Sin embargo, cada uno de nosotros podemos hacer una contribución valiosa a la protección de los niños y a la prevención del abuso. Nuestro interés y participación son vitales—***pueden salvar una vida.***

¿QUE ES EL ABUSO DEL NIÑO?

El abuso del niño se define legalmente como:

- Una lesión física que es causada a un niño por otra persona por medios que no son accidentales.
- Abuso sexual, incluyendo tanto el ataque sexual como la explotación sexual.
- Daño o intentación de daño a un niño.
- Castigo o lesión corporal cruel o inhumana.
- Abandono, incluyendo el severo y el general.
- Abuso (todo lo anterior) fuera de la casa, en lugares donde se cuidan a los niños.

INDICADORES DEL ABUSO DEL NIÑO

Enseguida tenemos algunos indicadores del abuso del niño que pueden ayudarle a reconocer un problema de abuso existente o potencial.

Abuso Físico

El abuso físico puede ser definido como cualquier acto que resulta en una lesión física no accidental.

Indicadores de abuso físico:

- Magulladuras, quemaduras, raspaduras, laceraciones o inflamación causadas por medios que no son accidentales.
- Marcas de hebilla de cinto, huellas de manos, huellas de mordidas o pellizcos.
- El niño dice que la lesión fue causada por abuso.
- Lesiones que no son comunes en un grupo de edad específica.
- Una historia de lesiones anteriores o recurrentes.
- Lesiones inexplicables; conflicto en las explicaciones o razones de la lesión.
- Niño muy pasivo, quejumbroso o temeroso.
- La persona al cuidado del niño trata de ocultar las lesiones.

Abandono

El abandono es esencialmente el tratamiento negligente o el maltrato de un niño por un padre de familia o una persona encargada de cuidarlo bajo circunstancias que indican daño o amenaza de daño a la salud o al bienestar del niño.

Indicadores de abandono:

- Al niño le falta atención médica o dental adecuada.
- El niño siempre está soñoliento o con hambre.
- El niño siempre está sucio o inadecuadamente vestido para las condiciones del clima.
- Hay evidencia de supervisión pobre.
- Las condiciones en la casa son extremadamente o persistentemente inseguras o insalubres.

Abuso Sexual

El abuso sexual se define como actos de ataque sexual y de explotación sexual de menores.

Indicadores de abuso sexual:

- El niño reporta actividades sexuales a una persona de confianza.
- Entendimiento de la conducta sexual en detalle y de manera inapropiada para su edad (especialmente en los niños más pequeños.)
- El niño usa ropa interior raída, manchada o ensangrentada.
- El niño es víctima de otras formas de abuso.

REPORTAR

La ley exige que ciertos profesionales reporten la sospecha o el conocimiento de abuso de niños, incluyendo abuso físico, abuso sexual, abandono y casos de abuso emocional severos que constituyen la crueldad voluntaria o el castigo injustificable de un niño. Pero los miembros de la comunidad también tienen un papel importante en la protección de los niños contra el abuso y el abandono. La vida de un niño puede ser salvada si los miembros de la comunidad participan en el reporte de casos de sospecha de abuso de niños.

SU INTERVENCIÓN

Intervenir no quiere decir participar físicamente o entrometerse en los asuntos de su vecino. Simplemente quiere decir no ignorar lo que es evidente. El temor a intervenir ha resultado en tragedias familiares en las que los vecinos reportaron que tenían conocimiento de lo que estaba pasando pero decidieron no intervenir.

Si un miembro de la comunidad que no está obligado por la ley a reportar no quiere identificarse, el reporte puede hacerse de manera anónima.

DESPUES DE SU REPORTE

Muchas personas creen equivocadamente que si se reporta a una familia por abuso de niño el padre o la madre seran siempre arrestados y el niño se lo quitan a la familia. Aunque esto puede suceder en casos serios de abuso, usualmente la familia es referida a servicios como el asesoramiento o las clases de paternidad. En los casos de abandono, la familia puede ser referida a las agencias de asistencia pública. Sin embargo, la meta de las agencias de protección de los niños es mantener intacta la unidad familiar, a menos de que el niño se encuentre en peligro. La meta de todos nosotros es proteger a nuestros niños y ayudarlos a crecer sanos y felices.

Para reportar la sospecha de abuso de un niño póngase en contacto con la agencia local del:

- Departamento de Policia o del Sheriff; (Police or Sheriff Department)
- Departamento de Bienestar del Condado; (County Welfare Department)
- Departamento de Probación Juvenil del Condado. (County Juvenile Probation Department), si designado por el condado.

Para mayor información póngase en contacto con su Consejo Local de Abuso del Niño.

For more information, contact your Local Child Abuse Council.

Riverside County: 1-800-442-4918

Local Child Abuse Council
or call the
National Child Abuse Hotline
at **1-800-4-A-CHILD**

Crime and Violence Prevention Center
California Attorney General's Office
P.O. Box 944255
Sacramento, CA 94244-2550
www.safestate.org

This publication can be downloaded from
www.safestate.org



EL ABUSO del NIÑO



Crime and Violence Prevention Center
California Attorney General's Office



La definición de acoso sexual incluye muchas maneras de conducta ofensiva.



Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

Un empleador podría evitar la responsabilidad civil en el caso que:

- El acosador no tenía un puesto de autoridad, como por ejemplo supervisor, jefe, gerente o agente;
- El empleador desconocía el acto de acoso;
- En su empresa existía un programa de prevención de acoso; y
- Una vez que tuvo conocimiento del acto de acoso, el empleador tomó medidas inmediatas para eliminarlo.

Interposición de una Queja

Los trabajadores o los postulantes a un empleo que crean haber sido víctimas de acoso sexual, pueden presentar una queja por discriminación ante DFEH dentro de **un año** a contar de la fecha en que ocurrió dicho acto.

La función de DFEH es ser un investigador neutral de los hechos ocurridos y trata de asesorar a las partes a que resuelvan su disputa en forma voluntaria. Si no se puede llegar a un acuerdo voluntario, y existen pruebas que señalan que se ha quebrantado la ley, DFEH puede emitir una acusación y litigar el caso ante la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda, o en un tribunal civil.

Si la Comisión falla que la discriminación ha ocurrido, puede ordenar soluciones que pueden incluir:

- De cada empleador o persona que violó la ley, multas o pago de compensaciones por el sufrimiento emocional causado;
- El emplear o restituir al puesto a la persona contra quien se discriminó;

- El pago de sueldos perdidos o el ascenso;
- Cambios en las políticas o reglamentos de la empresa.

Los empleados también pueden entablar una demanda de propia cuenta en una corte civil después de haber interpuesto una queja con DFEH y de haber recibido la Notificación del Derecho a Querrellarse.

Para más información, vea la publicación de DFEH 159, "Guía para los Denunciantes y los Demandados."

LEUSD Employee Complaints may be referred to Kip Meyer, Assistant Superintendent, Personnel Services, 951-253-7037
LEUSD Student Complaints may be referred to Dr. Alain Guevara, Assistant Superintendent, Administrative and Educational Support Services, 951-253-7045

número TTY (800) 700-2320
o visite nuestro sitio en la red: www.dfeh.ca.gov

De acuerdo con el Código de Gobierno de California y los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacidades, esta información está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora y cassette como una acomodación razonable para personas con discapacidades. Para informarse de como puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números que se indican anteriormente.



State of California
Department of Fair Employment & Housing

Acoso Sexual

La Realidad Acerca del Acoso Sexual

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA) define el acoso sexual como un acto que se basa en el sexo, o de índole sexual; acoso debido al sexo del individuo; y acoso debido a embarazo, nacimiento, o estados de salud relacionados con los mismos. La definición de acoso sexual incluye muchas formas de conducta ofensiva, incluyendo el acoso a una persona del mismo sexo que el del acosador. Lo que se indica a continuación es una lista parcial de las distintas clases de acoso sexual:

- Insinuaciones de índole sexual indeseadas
- Ofrecimiento de beneficios de empleo a cambio de favores sexuales
- Represalia o amenaza de represalias
- Miradas lascivas, gestos de tipo sexual, o mostrar objetos insinuantes, como fotografías, caricaturas, o posters
- Hacer comentarios que menoscaban a una persona, usar palabras soeces, comentarios insinuantes o bromas del mismo tipo
- Comentarios de índole sexual, incluyendo comentarios gráficos acerca del cuerpo de una persona, usando palabras degradantes para describir a un individuo, cartas insinuantes u obscenas, mensajes o invitaciones.
- Manoseo o agresión física, como también el bloquear o impedir el movimiento de una persona



La misión del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda es proteger a los habitantes de California de actos ilícitos de discriminación en el lugar de trabajo, en las viviendas y servicios públicos, como también de la perpetración de actos de violencia.

Obligaciones de los Empleadores

Todos los empleadores deben adoptar las siguientes medidas contra el acoso sexual:

- Aplicar todas las medidas necesarias en la prevención de la discriminación y acoso. En el caso que se cometa un acto de acoso: tomar acción efectiva para impedir cualquier otro acto de acoso en el futuro, como también corregir cualquier consecuencia derivada del mismo.
- Desarrollar e implementar una política de prevención de acoso sexual proporcionando un mecanismo para que los trabajadores puedan presentar los reclamos y para que el empleador pueda investigar las quejas. Estas políticas deberían incluir disposiciones para:
 - Informar al reclamante de sus derechos y de cualquier otra medida a adoptar para preservar aquellos derechos.
 - Realizar una investigación completa y efectiva. Se debería realizar las indagaciones correspondientes con todas las personas que posean información al respecto. Se debe llegar a una determinación y comunicar los resultados de las misma al reclamante, al presunto acosador, y si es apropiado, a todos aquellos involucrados directamente en el asunto.
 - Si el acoso sexual es comprobado, se debe adoptar de inmediato y sin demora una medida correctiva. El empleador debe tomar medidas apropiadas para parar el acoso y

asegurarse de que no continúe. El empleador también le debe informar al denunciante sobre las acciones que se han tomado para que el acoso no vuelva a ocurrir. Finalmente, se debe tomar medidas para remediar las pérdidas o daños incurridos por el denunciante, si los hubiera.

- Colocar el poster (DFEH 162) del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]) en el lugar de trabajo (disponible a través del número sin cargo de DFEH [800] 884-1684 o el sitio en la red).
- Distribuir entre todos los trabajadores un folleto informativo acerca del acoso sexual. El empleador puede distribuir este panfleto (DFEH 185) o imprimir un documento equivalente que cumpla con los requisitos dispuestos por el artículo 12950(b) del Código del Gobierno. **Este volante puede ser duplicado tantas veces como sea necesario. Sin embargo, este panfleto no puede ser utilizado en reemplazo de la política de prevención del acoso sexual, que todos los empleadores deben tener.**
- Se debería informar a todos los trabajadores acerca de la gravedad del incumplimiento de la política de acoso sexual. Se debería educar al personal de supervisores acerca de sus responsabilidades específicas en esta materia. Se debe advertir a todos los trabajadores de las consecuencias a que se exponen si presionan a sus compañeros para disuadirlos de presentar una queja.
- La ley no sólo dispone que se implemente un programa para eliminar el acoso sexual en el lugar de empleo, sino que es la vía más práctica

del empleador para así evitar o limitar la responsabilidad civil que le cabe si el acoso sexual ocurre a pesar de las medidas de prevención implementadas.

Responsabilidad Civil del Empleador

Todos los empleadores, sin tomar en cuenta el número de trabajadores en sus empresas, están incluidos en la sección de acoso sexual dispuesta por FEHA. En general, los empleadores son responsables por los actos de acoso cometidos por sus supervisores o agentes. Los acosadores, incluyendo el personal de supervisión o personal sin responsabilidades de supervisión, pueden exponerse a que se les haga responsables por el acoso a un trabajador(a) o compañero(a) de trabajo o por ayudar e incitar en un acto de acoso sexual.

Además, la ley dispone que los empleadores adopten “todas las medidas necesarias para prevenir que ocurra el acoso sexual.” Si un empleador no ha cumplido con aplicar estas medidas preventivas, se le puede hacer responsable por el acto de acoso. Asimismo, una víctima podría tener el derecho de que se le compense por los daños contra su persona, aunque no se le haya negado una oportunidad de trabajo y aunque la víctima no haya sufrido ninguna pérdida en sus ingresos o beneficios.

Además, si un empleador sabe o debería haber sabido que una persona que no pertenece al personal de su empresa ha acosado sexualmente a un trabajador, un postulante a un empleo, o a un individuo que proporciona servicios a su empresa, y dicho empleador no cumple con tomar una medida correctiva adecuada e inmediata, se le podría hacer responsable por el acto de acoso sexual.



Son ilegales el acoso y la discriminación en el trabajo, en la vivienda y en los establecimientos y servicios públicos.



Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

- Barberías y salones de belleza
- Viviendas
- Instituciones Públicas e instituciones gubernamentales locales
- Establecimientos comerciales de venta al por menor

Actos de Violencia

Bajo la Ley de Derechos Civiles Ralph es ilegal que alguna persona cometa o amenace con cometer actos de violencia contra un individuo o contra la propiedad de un individuo, debido a la raza, color, religión, ascendencia nacional, país de origen, edad, discapacidad, sexo, orientación sexual, afiliación política, u opinión en una disputa laboral.

Interposición de una Queja

Si usted cree que es una víctima de actos ilícitos de discriminación, puede interponer una queja ante DFEH de la manera que se indica a continuación:

- Contáctenos al (800) 884-1684 (empleo, servicios públicos y violencia) y al (800) 233-3212 (vivienda)
- Esté preparado para presentar hechos específicos acerca del presunto acto de acoso, discriminación, o negativa a otorgar un servicio
- Suministre copias de la documentación que apoya los cargos de la queja
- Mantenga antecedentes y documentos acerca de la queja, tales como talones de cheques de pago, recibos de arriendo, solicitudes para ser socio de una organización, y otros materiales

DFEH efectuará una investigación imparcial. Nosotros no somos partidarios de la persona que interpone la queja ni de la persona contra quien se presenta la queja. Nuestro Departamento representa al Estado de California. Si fuera posible, DFEH tratará de asesorar a ambas partes para resolver la queja.

Si no es posible llegar a un arreglo voluntario, y existen pruebas que indican que se ha quebrantado la ley, DFEH podría emitir una acusación y litigar la causa ante la Comisión de Igualdad en el

Empleo y la Vivienda (Fair Employment and Housing Commission), o ante un tribunal civil. En el caso que la Comisión o un juez emita un fallo a favor de la parte demandante, se puede proceder a ordenar las siguientes resoluciones jurídicas:

- Otorgación al demandante de un puesto o de una vivienda denegada a él, o una compensación similar
- Pago de sueldos atrasados, promoción o ascenso para el denunciante, o compensación debido a mudanzas y transferencias
- Compensación pecuniaria por daños, incluyendo sufrimiento mental
- Multas, sanciones, o daños punitivos

Para recibir información adicional, comuníquese con DFEH al número sin cargo (800) 884-1684 (empleo, servicios públicos y violencia)

(800) 233-3212 (vivienda)
número TTY (800) 700-2320

o visite nuestro sitio en la red: www.dfeh.ca.gov

De acuerdo con el Código de Gobierno de California y los requisitos de la Ley de Americanos con Discapacidades, esta información está disponible en Braille, letra grande, disco de computadora y cassette como una acomodación razonable para personas con discapacidades. Para informarse de como puede recibir una copia de esta información en un formato alternativo, por favor comuníquese con el departamento a los números que se indican anteriormente.



State of California
Department of Fair Employment & Housing

DFEH-1515 (04/04)

La Discriminación es Ilegal

Derechos Civiles de California

El Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing [DFEH]) asegura el cumplimiento de las leyes estatales de California que prohíben los actos de acoso y discriminación en el trabajo, vivienda, y servicios públicos, y además dispone que se otorguen ausencias al trabajo por embarazo, y descansos debido a la enfermedad de un trabajador o para el cuidado de un familiar. Asimismo, DFEH acoge las quejas de violaciones de la Ley de Derechos Civiles Ralph, la cual prohíbe los actos de violencia o las amenazas de cometer actos de violencia debido a raza, color, religión, país de origen, ascendencia nacional, edad, discapacidad, sexo, orientación sexual, afiliación política, u opinión en una disputa laboral.

Función de DFEH

DFEH asegura el cumplimiento de estas leyes mediante:

- La investigación de quejas debido a actos de acoso, discriminación y la no otorgación de permisos para ausentarse del trabajo
- Asesoramiento a las partes con el objeto de resolver voluntariamente quejas que involucran presuntas infracciones a las leyes que DFEH hace cumplir
- Enjuiciamiento a los infractores de la ley
- Instruyendo al público acerca de las disposiciones legales que prohíben los actos de acoso y discriminación, suministrando materiales escritos y participando en seminarios y conferencias



La misión del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda es proteger a los habitantes de California de actos ilícitos de discriminación en el lugar de trabajo, en las viviendas y servicios públicos, como también de la perpetración de actos de violencia.

Discriminación en el Empleo

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA) prohíbe el acoso y la discriminación en el empleo debido a:

- Raza
- Color
- Religión
- Sexo
- Orientación sexual
- Estado civil
- País de origen (incluyendo el prohibir el uso de algún idioma)
- Ascendencia nacional
- Discapacidad (física y mental, incluyendo VIH y SIDA)
- Estado de salud (cáncer/características genéticas)
- Edad (más de 40 años)
- Solicitud de ausencia al trabajo debido al cuidado de un familiar
- Solicitud de ausencia al trabajo debido a una enfermedad grave del trabajador
- Solicitud de ausencia al trabajo debido a discapacidad por embarazo
- Represalias por informar de un maltrato a un paciente en instituciones financiadas por los contribuyentes

Se prohíbe la discriminación en todas las prácticas laborales, incluyendo lo siguiente:

- Anuncios
- Solicitudes de empleo, selección de solicitantes y entrevistas
- Contratación, transferencia, promoción y movilidad en el puesto, despidos de trabajadores
- Condiciones de trabajo
- Participación en programas de capacitación o aprendizaje, organizaciones de trabajadores, o sindicatos

Los trabajadores en California cuentan con

- La garantía de que se les otorgará un descanso debido a discapacidad por embarazo
- La garantía de que se les proporcionen modificaciones razonables debido a embarazo
- La garantía a un descanso debido a nacimiento o adopción de un menor; debido a una enfermedad grave del trabajador; para cuidar a su padre o madre; o a un cónyuge, o a un menor que requiera la atención de sus padres durante una enfermedad grave
- Protección contra actos de acoso debido a su sexo, raza, o cualquier otra categoría amparada por la ley
- Protección contra actos de represalia debido a la interposición de una queja ante DFEH, por la participación en la investigación de una queja, o por protestar ante una posible infracción a la ley

Los trabajadores discapacitados en California tienen también derecho a que se les modifique razonablemente sus deberes, cuando así se requiera, con el objeto de que puedan realizar las funciones inherentes a su labor.

Discriminación en la Vivienda

La ley FEHA también prohíbe la discriminación en el arriendo y venta de viviendas debido a lo siguiente:

- Raza
- Color
- Religión
- Sexo
- Orientación sexual
- Estado civil
- País de origen (incluyendo el prohibir el uso de algún idioma)
- Ascendencia nacional
- Situación familiar (hogares con niños menores de 18 años)
- Fuente de ingreso*
- Discapacidad (física o mental, incluyendo VHI y SIDA)

*hasta diciembre 31, 2004, a menos que el estatuto sea extendido

- Estado de salud (cáncer/características genéticas)
- Edad

Se prohíbe la discriminación en todos los asuntos relacionados con las viviendas, incluyendo, aunque no limitándose a lo siguiente

- Avisos
- Préstamos hipotecarios y seguros
- Procesos de selección y solicitudes de postulantes a una vivienda
- Plazos, condiciones, y privilegios de toma de posesión de una vivienda, incluyendo la seguridad de que no se cometan actos de acoso
- Prácticas relacionadas con bienes raíces, ya sean particulares o públicas, incluyendo la existencia de pactos restrictivos o limitativos con respecto al uso de tierras o viviendas

Las personas discapacitadas tienen el derecho de que se les proporcione modificaciones razonables en lo que respecta a los reglamentos, políticas, y prácticas, como también que se les permita, a costo de ellas, a modificar razonablemente sus viviendas para asegurar que disfruten plenamente de ellas.

Las personas están protegidas de actos de represalia debido a la interposición de una queja.

Discriminación en Servicios Públicos

La Ley de Derechos Civiles Unruh prohíbe los actos de discriminación en los servicios públicos. Según lo dispuesto por la ley, se requiere que se proporcione "igualdad total en los servicios, ventajas, instalaciones, y privilegios, en todos los establecimientos comerciales." Los establecimientos comerciales a que se refiere la ley incluyen, aunque no se limitan a lo siguiente:

- Hoteles y moteles
- Organizaciones sin fines de lucro
- Restaurantes
- Teatros
- Hospitales