

# *Información acerca de* **ACOSO SEXUAL**



***Monarch Services ~ Servicios Monarca***

*formerly Women's Crisis Support-Defensa de Mujeres*

**233 East Lake Avenue**  
Watsonville, CA 95076  
Phone: (831) 722-4532

**1685 Commercial Way**  
Santa Cruz, CA 95065  
Phone: (831) 425-4030

**Linéa de Ayuda las 24 Horas: 1-888-900-4232**

# ¿QUE ES ACOSO SEXUAL?

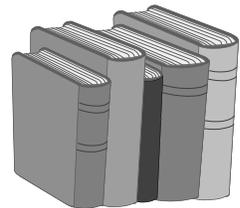
El acoso sexual se define como comportamiento hacia una persona en manera que no es bienvenido o no deseado. Dañoso: empleados y empleadores; afecta su salud física y emocional, afecta el poder hacer un buen trabajo; y afecta el ambiente laboral. Ilegal: El gobierno y las cortes han declarado que el acoso sexual en contra de la ley.

Mujeres que son acosadas sexualmente son confrontadas con una variedad de obstáculos. Se ha reportado que el 50% a 80% de las mujeres experimentarían alguna forma acoso sexual durante sus vidas.

La violencia sexual tiene una amplia gama de manifestaciones, una de ellas es el acoso sexual. Es una manera en la cual un hombre puede imponer su voluntad sobre otra persona a través de la sexualidad. En el caso de la violación es a través coerción sexual, en el hostigamiento sexual el arma es la ventaja profesional del hostigador. Por lo cual es la principal forma de detener el avance de las mujeres en sus estudios o su trabajo. Por eso es ilegal.

## Cosas que debe Saber:

- ✓ El acoso sexual incluye muchas formas de comportamiento ofensivo y puede incluir acoso basado en su género de una persona de igual sexo
- ✓ Usted tiene derecho a una educación, o trabajo y de vivir una vida sin ser acosada sexualmente
- ✓ Por ley su patrón/empleador tiene la obligación de hacer caso el acoso sexual.
- ✓ Cuando es ignorado, la mayoría del tiempo se hace peor.



## Ejemplos de Acoso Sexual:

- Insinuaciones y/o acercamientos sexuales molestos
- Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
- Amenazar con o ejercer represalias después de una respuesta negativa a las insinuaciones sexuales
- Conducta visual: mirar de manera lasciva, hacer gestos sexuales, mostrar objetos o imágenes, caricaturas o carteles con sugerencias sexuales
- Conducta verbal: hacer comentarios o bromas despectivas, usar epítetos o inventar calumnias
- Insinuaciones o proposiciones sexuales verbales
- Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios gráficos o verbales acerca del cuerpo del individuo, uso de palabras sexuales degradantes para describir a un individuo, cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas
- Conducta física: tocar, abusar, impedir o bloquear movimientos.

# REACCIONES COMUNES

Es posible que las mujeres sean lentas al cuidarse a sí mismas y en la búsqueda de apoyo, se nos enseñó a poner los sentimientos de los hombres en primer lugar y a desalentar el reconocimiento de los propios. Las parejas se pueden sentir confundidas e incapaces de brindar apoyo. Es posible que la persona hostigada se aíse en este momento difícil y desafiante.

Quizás la mujer se preocupe por el acoso, cómo detenerlo y/o qué significa. Esto puede interferir con su funcionamiento normal, es posible que vaya muy lejos para tratar de evitar el hostigamiento. Si ella ha sufrido una violación, esto puede dañar el sentido de poder e independencia de la persona, así como su sentimiento de aprecio. Los efectos emocionales pueden ser muy parecidos a los sufridos después de un asalto sexual.

Como resultado frecuente del asalto sexual, los aparentes de una mujer acerca de la vida pueden haber sido cuestionados de manera profunda y quizás necesite generar un nuevo mundo de significado; este elemento con frecuencia se mezcla con síntomas de desorden post-traumático. Al ser forzada a acomodar los juicios de otros acerca del abuso es posible que la víctima desarrolle un sentido dañado de sí misma.

## EFFECTOS FISICOS

- ❖ Dolor de cabeza
- ❖ Pérdida o aumento de peso.
- ❖ Dolor de estomago
- ❖ No poder concentrarse
- ❖ Insomnio
- ❖ Ataques de ansiedad
- ❖ Llorar con frecuencia

## EFFECTOS EMOCIONALES

- ❖ Sentimientos de humillación.
- ❖ Depresión.
- ❖ Sentimientos de culpa.
- ❖ Sentimientos de no poder hacer nada y de sentirse vulnerable.
- ❖ Coraje y frustración.
- ❖ Miedo.
- ❖ Estrés y ansiedad.

*Muchas personas se sienten avergonzadas y humilladas como resultado del acoso sexual. No es su culpa y usted no tiene porque aguantar el acoso. Conozca sus límites. Confié en su instinto y en sus sentimientos.*

# ASPECTOS LEGALES DE ACOSO SEXUAL

## DEFINICIONES

**Acoso sexual criminal versus acoso sexual civil:** El coqueteo ofensivo (del trasero, los genitales, los pechos) se define como agresión sexual (o asalto y agresión, lo cual incluye el miedo o la amenaza de ser tocada). Puede establecerse una acción judicial de tipo criminal por acoso sexual a través de la oficina del Fiscal cuando éste involucra el coqueteo ilegal o la amenaza de ello. Los otros tipos de acoso sexual son ilegales pero no criminales y son de materia legal “civil”.

**La *Equal Employment Opportunity Commission*** (Comisión de Oportunidad Igualitaria de Empleo, EEOC por sus siglas en inglés) **define el acoso sexual como:**

Comportamiento que no es bienvenido, peticiones por favores sexuales, o otros como verbales o físicos o conducta de manera sexual como cuando:

- (1) someterse a tal conducta se hace de manera implícita o explícita como una condición de empleo, estatus o progreso académico, o
- (2) someterse/rechazar tal conducta se usa como base para tomar decisiones de empleo o académicas que afectan a tal individuo, o
- (3) tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera irracional con el desempeño laboral o académico del individuo, o crear un ambiente de trabajo o escolar intimidatorio, hostil u ofensivo

Los números (1) y (2) se llaman *quid pro quo* (del latín, que significa “esto por eso”). Estos son en esencia “soborno sexual”: que promete beneficios y “coerción sexual”: que amenaza con consecuencias. Para ser *quid pro quo* debe probarse que “la reacción de la empleada al acoso denunciado afectó aspectos tangibles de la compensación de la empleada o los términos, condiciones o privilegios de trabajo.” Esta era la única forma reconocida de acoso sexual.

El tipo (3), conocido como “ambiente hostil de trabajo”, es con mucho la forma más común de acoso. Esta forma es menos clara y es más subjetiva; la legalidad de los comportamientos debe determinarse de manera individual. Se enfoca en las condiciones de trabajo que la víctima debe soportar como condición de empleo, en lugar de cambios laborables tangibles. Para establecer si la situación es “susceptible de acción” debe sopesarse la “totalidad de las circunstancias” para determinar “que el acoso afectó algún término, condición o privilegio de empleo de manera suficientemente severa o penetrante como para alterar la condición de empleo de la víctima y crear un ambiente de trabajo abusivo.”

# ENTENDIENDO EN QUE CONSTITUYE EL ACOSO SEXUAL

## PUEDE SER COMPLICADO POR LOS SIGUIENTES FACTORES:

- Algunas interacciones que se cree son aceptables en situaciones sociales, pudieran no ser apropiadas en el lugar de trabajo o en la escuela.
- Diferenciar las cultural o creencias, expectativas acerca de los roles de genero, incluyendo cuando es aceptable el comportamiento de una mujer y un hombre.
- Hombres y mujeres pueden sentirse diferente. La mayoría de los hombres pueden sentirse halagados. Mientras que las mujeres pueden sentirse intimidadas por el acoso, se pueden sentir ofendidas, o inapropiado el piropo. Los hombres no lo podría mirar de esa manera, ellos lo miran mas como un piropo, como amigable y hasta veces chistoso.

**El acoso sexual es definido como ocurrió el comportamiento, no necesariamente como en la manera que lo estén asiendo. Las intenciones del hostigador no son relevantes para el caso, solamente lo es la forma como se recibieron los comportamientos.** El acoso es determinado solo como el comportamiento fue *recibido* por la persona acosada.



## PREGUNTAS

**¿Qué sucede cuando el acoso es debido a la orientación sexual?** Esto está previsto en el Código Civil 51.7

**¿Y el acoso sexual en otras áreas, por ejemplo el gimnasio, la tienda, o por el casero?** Esto no está contemplado en la ley. El acta Unru estableció que un restaurante no puede negar el servicio por motivo de género; esto podría ser útil como precedente.

**Cobertura de terceros:** Si alguien está experimentando acoso sexual y esto le distrae y le molesta, usted puede entablar una demanda. Sin embargo, si el jefe está durmiendo con una de sus compañeras y siente que esa persona recibe favores especiales que le afectan a usted, no tiene un recurso legal sustancial, excepto a través de algunas interpretaciones de quid pro quo. Cheque la política en su trabajo; UCSC tiene alguna cobertura para estos casos.

**¿Y acerca de estar saliendo con alguien que trabaja en agencias educacionales?** Este consiente de que en UCSC y Cabrillo College es en contra de las reglas que un miembro de la facultad o maestro insinué/empiece o acepte tener románticos/avances sexuales con cualquier estudiante. Esto también incluye a estudiantes en sus clases o también a buscar una relación íntima.

**¿Que pasa con acoso del mismo sexo?** En 1964 la Corte Suprema regulo que acoso sexual del mismo sexo si existe en el código VII. Aunque aveces el sistema legal es diferente, si usted esta siendo acosado sexualmente por alguien que es de su mismo sexo usted debería de documentar el proceso con detalles y buscar ayuda legal.

# QUE PUEDE HACER: EL PRIMER PASO

---

<b><i>Documente los detalles.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluya fechas, horas, lugares y la descripción de cada incidente de acoso. Incluya a persona(s) que pudiera(n) haberlo presenciado, gente con quien comentó la situación y qué es lo que usted ha hecho al respecto, si es el caso. Puede que usted necesite estos datos en el futuro.</li></ul>
<b><i>Confronte al abusador si se siente cómoda.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si se siente cómoda confronte a la persona que la hostiga. “No me gusta cuando tú ___ y quiero que dejes de hacerlo.” Documente su conversación y dígaselo a alguien con quien usted trabaja o a alguna amiga cercana lo que usted hizo.</li></ul>
<b><i>Recuerde que las intenciones del hostigador no importan.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es el impacto de su conducta la que determina si es acoso sexual. Si el hostigador viene hacia usted y quiere “hablar acerca del problema”, usted simplemente puede decirle “No estoy dispuesta a discutirlo. Lo que quiero es que ya no suceda”.</li></ul>
<b><i>Escríbale una carta al abusador.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Escriba una carta a esa persona (puede ser anónima) diciéndole que no le gusta cómo la trata y que quiere que de inmediato cambie su actitud. Por ejemplo: “Ayer caminaste cerca de mí mientras yo estaba cerca de ____ y tu empezaste a darme un masaje en mis hombros” Expresa sus sentimientos: “Yo me siento molesta y incomoda por tu comportamiento y no quiero que lo vuelvas a hacer”</li></ul>
<b><i>Haga una copia de la definición de acoso sexual.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• O de la política de la organización y déjela en el escritorio de la persona que la hostiga o envíesela de manera anónima. Tal vez quiera subrayar las partes específicas de la definición que aplican.</li></ul>
<b><i>Pregunte a otras personas en su trabajo.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si ellos han experimentado las mismas cosas. En grupo puede hacer su queja y tal vez sea más efectiva en parar el acoso.</li></ul>
<b><i>Solicite ayuda legal.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conozca sus derechos.</li></ul>
<b><i>Cúidese a sí misma.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trate de encontrar personas de confianza para contarles sobre la situación (dentro y fuera de ese ambiente) y que puedan darle apoyo, de esta manera usted reduce su aislamiento (Consejeros, amigos, familiares). Obtenga más información acerca del acoso u hostigamiento sexual: hable con personas que saben y han leído sobre el tema y/o de alguna manera se han enfrentado a él. Encuentre las maneras de cuidarse a sí misma de manera activa, así como ayudarse a sentirse fuerte.</li></ul>
<b><i>Reporte el acoso a su supervisor.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A alguien más que trabaja en administración que trate estos casos.</li><li>• Haga una cita para durante horas de trabajo, para que sea tratado como parte del trabajo.</li><li>• Empiece la junta por decir: “Yo necesito hablar contigo acerca de una conducta que esta interfiriendo con mi habilidad en el trabajo” Después dígame quien es la persona que le acosa, dígame de ocasiones que usted a sido acosada: “Mi compañero/a _____ me a estado invitando a salir en varias ocasiones a pesar de que yo le he dicho que no todo el tiempo”.</li><li>• Dígame a esta persona que necesita su ayuda para resolver este problema.</li><li>• Haga una cita para dar procedimiento a su petición. Deje en claro de que usted quiere que este problema sea resuelto y déjele a saber de que usted esta documentando el proceso.</li></ul>

---

# TOMANDO ACCIÓN FORMAL

## NIVEL UNO

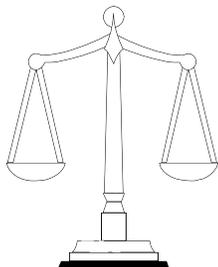
*El primer paso es que usted consulte a un funcionario de acoso sexual o acción afirmativa en su escuela, organización o compañía.*

- En un negocio privado u otra agencia Su supervisor/jefe tiene la obligación de hacer algo para que usted hable sobre el acoso (cuando usted menciona que lo está padeciendo).
- Se requiere que cada negocio tenga
  - una póliza al respecto y apoye la ley de California.
  - Una compensación del trabajador (worker's compensation) hágalo en su lugar de trabajo alrededor de un año.

## **¿PERDIO USTED SU TRABAJO A CAUSA DE ACOSO SEXUAL?**

*Usted podría ser elegible para:*

- **State Disability Insurance** (Seguro Estatal por Discapacidad): 1-800-480-3287
- **Unemployment Insurance** (Seguro de Desempleo) 1-800-300-5616. Cuando solicite un seguro de desempleo, debe establecer con toda claridad que renunció o fue despedida por una situación relacionada con acoso sexual.



## NIVEL DOS

*Si las sugerencias mencionadas en el Nivel Uno no resolvieron el problema o a usted no le funcionan por cualquier razón, entonces trate de contactar a recursos de las agencias en el Nivel Dos.*

- **DFEH** Department of Fair Employment and Housing (Oficinas del Departamento de Empleo y Vivienda Justos) 111 North Market Street, # 810, San Jose, CA 95113-1102, (408) 277-1264 or 1-800-884-1684. La fecha limite para hacer una queja es de un año.
- **EEOC** Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Oportunidad de Empleo Igualitaria): U.S. Courthouse and Federal Building, 96 North 3<sup>rd</sup> Street, Suite 200, San Jose, CA 95113, (408) 291-7352. Información publica al 1-800-669-3362. La tiempo de limite es entre 180-300 dias, dependiendo del la queja.
- **U.S. Department of Labor:** Office of Federal Contract Compliance Program, (Secretaría del Trabajo, Oficina del Programa de Cumplimiento de Contratos Federales), 211 Main Street, Suite 328, San Francisco, CA 94105, (415) 744-6630. Contacte esta agencia si la organización tiene fondos federales de \$50,000 o mas.
- **U.S. Department of Education:** Office of Civil Rights, (Secretaría de Educación) esta en 50 United Nations Plaza, Room 239, San Francisco, CA 94102, (415) 437-7700. El tiempo límite para hacer una queja es de 180 días desde el incidente o la agresión. Contacte a esta agencia si usted asiste o trabaja en una institución de educación

# COMO APOYAR A SU AMIGA/O SI ESTA PASANDO POR ACOSO SEXUAL

*Con frecuencia las mujeres necesitan hablar con alguien que no está involucrada en la situación y tiene una idea acerca del acoso sexual y sus repercusiones.*

---

**EL PROCESO DE DECISIÓN:**      ⌘ No juzgue su elección. Ella no pidió que se le hostigara. Es válido que ella encuentre una opción menos dolorosa para sí misma. Sea un apoyo y escúchele con atención

---

**EL PROCESO DE LAS DECISIONES**      ⌘ Hágale saber que no tiene que justificarse por haber hablado de la situación con usted, no importa a qué repercusiones tenga que enfrentarse el hostigador, éste es simplemente el derecho de la mujer a no padecer acoso sexual —cualquier consecuencia es debido a las acciones de la persona que hostiga.

---

**REPERCUSIONES EMOCIONALES:**      ⌘ Ayúdele a ver los riesgos y los costos de las opciones que tiene, así como las implicaciones financieras y emocionales.

---

⌘ Apóyela/valide sus percepciones. No está loca por sentir lo que siente. Es posible que de manera constante otros pongan en duda y degraden su interpretación de acoso sexual y/o alguna acción que ella haya tomado. Podría serle útil que usted le ayude a ver la realidad.

---

⌘ Haga énfasis en sus puntos fuertes. Es una muestra de fortaleza llamar a la situación por su nombre y encarar el problema. Se requiere ser fuerte para ir cada día al lugar donde se sabe que es posible que el hostigamiento se repita. Tal vez la persona hostigada está solamente en contacto con su vulnerabilidad y su sentimiento de debilidad.

---

⌘ Haga énfasis en la fuerza de sus respuestas frente a la situación. El enojo es una respuesta muy sana frente al acoso sexual. Sentirse confundida acerca de ciertas cosas es una mejor posición que tener una certeza ingenua acerca de las cosas. Cualquier cosa que se haya hecho requiere de valor.

---

⌘ Esté al pendiente de sentimientos de negación, minimización de la situación por parte de la persona hostigada y hágale saber que es una respuesta común. Es difícil en extremo mantener la idea de que el acoso fue/es un problema y que usted se merece algo mejor— en especial si se enfrenta a las distorsiones de la situación por parte de otras personas

---

⌘ Muestre el contexto social de la situación— el acoso está ligado a una forma sistemática que mantiene a las mujeres subordinadas en el trabajo y en la escuela, además está ligado a una continuación de la violencia masculina.

---



# RECURSOS

- **Monarch Servies ~ Servicios Monarcas:** línea de crisis las 24 horas 1-888-900-4232
- **Fund for the Feminist Majority (VA):** línea de acoso sexual (703) 522-2501. Provee consejería por teléfono, ayuda con estrategias y recursos.
- **Consejería en el Colegio de Cabrillo o UCSC:** los estudiantes obtienen consejería gratis. En Cabrillo, se puede asistir por Women's Center (479-6249). Estudiantes en UCSC deberían contactar consejería y servicios de ayuda psicológica (459-2628).
- **“SHINE” (Sexual Harassment Innovative Education):** provee talleres educacionales y trabaja con el Título IV oficial Rita Walker en UCSC (459-2462).
- **9 a 5, National Association of Working Women:** totalmente gratis en la línea (800) 522-0925. Consejos para mujeres con preocupaciones, miedos, y/o preguntas acerca de acoso sexual.
- **Commission for Prevention of Violence Against Women (CPVAW):** provee información y alguna ayuda. Dirección: 915 Cedar St, Santa Cruz, 429-8433.

## AYUDA LEGAL

Para entablar una demanda civil, primero tiene que presentar la queja ante el DFEH. ¡Tenga en cuenta las fechas límite!

- **Equal Rights Advocates** (Defensores de Derechos de Igualdad), San Francisco (415) 621--0505. Proporciona información inicial y consejo legal; ayuda a presentar la queja ante el EEOC. Bilingüe: español/inglés.
- **Asian-American Legal Defense and Education Fund, Women’s Rights Project** (Fondo para la Defensa Legal y Educación de Asiático-Americanos, Proyecto de Derechos de las Mujeres), 99 Hudson Street, Nueva York, NY 10013, (212) 966-5932.
- **Federally Employed Women** (Mujeres Empleadas del Gobierno Federal), Washington DC, (202) 898- 0994. Representa a todas las mujeres que son empleadas federales. 8:30 am—5 pm Tiempo Estándar del Este.  
**NOW Legal Defense Fund:** 99 Hudson Street, 12th Floor, New York, NY, 10013.
- **Federally Employed Women:** Washington DC, (202) 898-0994. Represents all female federal government employees. 8:30 a.m.-5 p.m. EST.

# LIBROS SOBRE ACOSO SEXUAL

Estos libros son recomendados para incrementar su conocimiento y para entender este tema tan complicado. En adición una breve descripción, y lugar donde estos libros pueden ser encontrados.

- Coburn, Jennifer. (1995). Take Back Your Power: A working woman's response to sexual harassment. San Francisco. 1995. *Una guía muy práctica que explica paso por paso qué puede hacer y cómo podría ser. Me lo quería comprar. \$10 en la librería Herland -Cafe.*
- Larkin, June. (1994). Sexual Harassment: High school girls speak out. Canada: Second Story Press. *Ya que está escrito para un público de preparatoria es muy fácil de leer y puede ser un buen recurso para todas las mujeres. Dice las cosas como son. \$14.95 en la librería Herland.*
- Langelan, Martha J. Back Off! How to Confront and Stop Sexual Harassment and Harassers. (¡Deja de molestarte! Cómo confrontar y detener el acoso sexual y a los hostigadores) Simon and Schuster: Nueva York. 1993. ¡Buenísimo! Altamente recomendable. \$12 en la librería Herland.
- Morris, Celia. Bearing Witness: Sexual Harassment and Beyond—Every Woman's Story. (Testimonios: Acoso sexual y más allá— La historia de cada mujer) Little Brown: Boston. 1994. *Son historias de mujeres que han experimentado diferentes aspectos del acoso o lo han encarado. Es una buena forma de conectarse con las experiencias de otras mujeres y con lo que ellas pueden compartir. En la Biblioteca Pública de Santa Cruz, 305.42 M83.*
- Paludi, Michelle A. (Ed.) Ivory Power: Sexual: Sexual and Gender Harassment in the Academy. (El poder de marfil: acoso sexual y por motivos de género en la academia) Suny Press. 1989. *¡No sólo para universidades! Presenta una muy buena discusión conceptual acerca del tema, incluyendo su impacto en las mujeres (excelente para consejeros(as)), perfiles de los hostigadores y cómo se manejan las quejas. Biblioteca McHenry de UCSC, LC212.862.195*
- Pellicciotti, Joseph M. Title VII, Liability for Sexual Harassment in the Workplace. (Título VII, Responsabilidad por acoso sexual en el lugar de trabajo) Alexandria, Va. International Personnel Management Association, 1988. *Una cobertura muy buena y concisa de la evolución legal del tema. En la Biblioteca McHenry, KF3467.P44 1988, y Bookshop Santa Cruz.*
- Siegel, Deborah L. Sexual harassment: research and resources: a report-in-progress. (Acoso sexual: investigación y recursos, informe en progreso) Noviembre de 1991. Preparado por el Consejo Nacional para la Investigación sobre Mujeres. (Compilación y texto de Deborah L. Siegel, edición de Susan A.) Nueva York: Consejo Nacional para la Investigación sobre Mujeres, c 1991. *Si quiere saber más acerca del tema este folleto es uno de los mejores materiales disponibles. Una buena fuente con un poco de todo, no tan bueno para saber qué hacer. Disponible en la Biblioteca McHenry en UCSC, HD6060.3.S53. 1991*
- Sumrall, Amber Comberlande y Taylor, Dena (Eds). Sexual Harassment: Women Speak Up. (Acoso Sexual: Mujeres hablan claro) The Crossing Press: Freedom, CA. 1992. *Lleno de trabajos cortos de varias mujeres, muchas de ellas de Santa Cruz, que han pasado por el problema y tienen perspectivas y reacciones maravillosas. Biblioteca Pública de Santa Cruz, 305.42 Se9*

## LEYES DE ACOSO SEXUAL

- ★ Título VII de las Leyes Civiles efectuado en 1964 prohíbe la discriminación de empleo basado en su sexo.
- ★ Título I de las Leyes Civiles efectuado en 1991 para empleados que son víctimas de discriminación intencional en su sexo.
- ★ Título IX de la Educación de Corrección en 1972 prohibió la discriminación de sexo en las instituciones educativas.
- ★ California Fair Employment Practices and Housing Act, Código Gubernamental de California 12900-12996, prohibió discriminación de sexo en vivienda o empleo.
- ★ El Código de Regulaciones de California Título, R. 7287.6 expresa que prohíbe el acoso sexual en el trabajo.
- ★ Título I Código de Educación General de California prohibió la discriminación de sexo en instituciones educativas.
- ★ Orden Ejecutiva 11246 prohibió la discriminación basada en la raza, color, religión, origen de nación, y sexo para todos los empleadores que tiene contacto federal de más de \$10.000.
- ★ Título 42 de los Estados Unidos, Sección 1983, prohibió a personas “que actúen bajo el color de la ley del estado” de despojar a individuos de cualquier derecho asegurado por la constitución. La discriminación de sexo usualmente entabla una demanda por las violaciones de derechos de una persona bajo la corrección 13<sup>th</sup>, 14, y 15.