

LOS ADULTOS TAMBIEN SON INTIMIDADOS



Lo Que Las Personas Con Discapacidades y Las Personas Que los Apoyan Pueden Hacer Sobre Esto



State Council on Developmental Disabilities
Los Angeles Office
411 N. Central Av., Suite 620
Glendale, CA. 91203
818-543-4631
www.scdd.ca.gov
losangeles@scdd.ca.gov

Octubre 2016 (Revisado marzo 2017)

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
¿Qué es la Intimidación de Adultos?.....	4
¿Qué es la Intimidación Cibernética?.....	8
¿Qué es la Intimidación de LGBTQ?.....	9
Cómo Detener Todo Tipo de Intimidación de adultos...11	
Más Consejos para Detener la Intimidación Cibernética....	17
Más Consejos para Detener la Intimidación LGBTQ.....	18
¿Qué es La Intimidación en el Lugar de Trabajo?.....	19
Intimidación en el Lugar de Trabajo y Discapacidades...22	
¿Qué es el Acoso Sexual?.....	26
Como Detener la Intimidación del Lugar de Trabajo, Acoso y Discriminación.....	28
Últimos Pensamientos.....	34
Recursos.....	36

Muchas gracias a Learning Rights Law Center para traducir este librito a Español.

LOS ADULTOS TAMBIEN SON INTIMIDADADOS - Lo Que Las Personas Con Discapacidades y las Personas Que las Apoyan Pueden Hacer Sobre Esto

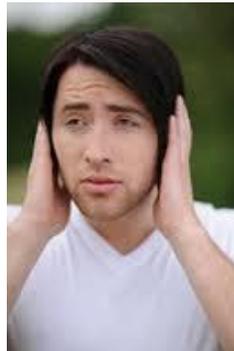
Introducción

Muchas personas piensan que la intimidación solamente ocurre en las escuelas y que para cuando un estudiante acaba la escuela secundaria. Desafortunadamente, esto no es el caso. Intimidación puede ocurrir a cualquier edad. Le puede ocurrir a cualquiera que tenga una discapacidad o no. Y puede pasar en cualquier lugar, en la casa, en el trabajo, en un ambiente social, o en cualquier otro lugar en la comunidad.

En los últimos años, el problema de intimidación en las escuelas está recibiendo mucha atención de la media. ¿Pero qué tal los adultos? Intimidación de adultos también merece atención. Eso es el propósito de este folleto. Explicará más sobre la intimidación de adultos, intimidación cibernética, intimidación de LGBTQ, intimidación en el lugar de trabajo y explicara algunas cosas que usted puede hacer sobre eso.

Este folleto es para adultos con discapacidades. Si necesita ayuda leyéndolo, pregúntele a alguien en quien confía que le ayuda. La sección sobre intimidación en el lugar de trabajo nada más es un comienzo. Es un tema muy complejo. Si siente que es la víctima de intimidación en el lugar de trabajo, usted quiera reunirse con un abogado que especializa en la ley de trabajo y empleo.

Sabemos que la intimidación no se va ir completamente, pero esperamos que algunas de las ideas en este folleto ayudaran a mejorar su situación.



¿QUE ES LA INTIMIDACION DE ADULTOS?

La intimidación de adultos ocurre cuando un adulto es malo con otro adulto por cualquier razón. Algunas veces, un grupo de personas pueden ser intimidadores. La persona o grupo de personas quien es intimidado se llama víctima u objetivo.

Usualmente intimidación:

- Es hecho al propósito (para molestar a la víctima)
- Es repetido muchas veces, y
- Ocurre porque el intimidador se quiere sentir más poderoso

Aquí hay una lista de ejemplos de intimidación de adultos. Quizás podrá agregar más a la lista:

- Alguien le llama nombres malos todo el tiempo, como “retrasado” o “invalido”.
- Alguien le susurra cosas sobre usted a otras personas y se ríen mientras usted está en el mismo cuarto.
- Alguien se burla de usted en frente de otros.
- Un vecino se ríe de usted cada vez que camina al lado de él.

- Su tía lo deprime.
- El líder de su grupo de auto advocación nunca lo llama cuando usted levanta su mano.
- Usted encontró que sus amigos tuvieron una fiesta y no lo invitaron.

Intimidación de adulto es usualmente verbal, usando palabras para molestar a alguien llamándole nombres malos, amenazas, insultos, ignorándolo, o diciendo rumores. Los intimidadores normalmente escogen a sus víctimas por sus diferencias o porque se sienten amenazados por ellos. Muchos intimidadores fueron intimidados o abusados cuando eran menores. Por eso, se sienten inseguros, y deprimir a víctimas los hace sentir más poderosos. Muchas veces, los intimidadores quieren atención.

La intimidación puede pasar en casa, en grupos, o en cualquier lugar en la comunidad. Las estadísticas varían, pero los estimados son entre 37% y 45% de americanos dicen que se han sido víctimas de alguna manera de intimidación como adultos.

Muchas veces, víctimas de intimidación tienen sentimientos de enojo, vergüenza y depresión. Adultos intimidados también tienen problemas en dormir, dolores de cabeza, dolores de estómago, desorden de comer u otros desordenes médicos.

Si usted es intimidado, no se culpe o tomo las acciones del intimidador personalmente. Siga leyendo para algunos pasos que puede tomar para reducir o parar la intimidación.



¿QUE ES LA INTIMIDACION CIBERNETICA?

Otra forma de intimidar a adultos es la intimidación cibernética. Intimidación cibernética se hace usando computadoras, celulares, o tabletas para intimidar a alguien. Puede ser insultante, vergonzoso, sexual o mensajes obscenos, mensajes de texto o fotos. El intimidador usualmente usa sitios de redes sociales como Facebook, Twitter o Instagram.

La intimidación cibernética puede ser hiriente porque puede pasar las 24 horas al día. El internet no se cierra. Puede pasar hasta cuando la víctima no está en la computadora si otras personas están compartiendo comentarios o videos. A veces, las personas no conocen a la víctima, pero piensan que es chistoso agregarse a la intimidación. Y el intimidador tal vez no sea la persona que dice que es.

Palabras dichas van y vienen. Pero con la intimidación cibernética, palabras escritas se quedan y pueden ser vistas y leídas una y otra vez por la víctima, haciéndolo sentir peor.

¿QUE ES LA INTIMIDACION LGBTQ?

Algunas personas serán tratadas injustamente por otros por su preferencia sexual o su identidad sexual que puede incluir ser:

- **Lesbiana** – Una mujer atraída a otra mujer
- **Gay** – un hombre atraído a otro hombre
- **Bisexual**: una persona atraída a un hombre o una mujer
- **Transgénero** – una persona quien su identidad de género es diferente a su sexo de nacimiento
- **Queer/Interrogativo** – Queer se refiere a personas quien no se identifican como hombre o mujer. Interrogativo se refiere a personas quien no están seguras de su orientación sexual y/o su identidad de género.

La intimidación de personas quien son LGBTQ puede ser verbal, física, social, o intimidación cibernética.

Ejemplos pueden incluir:

- Llamar a un hombre gay una mujer

- Llamar a una lesbiana un hombre
- Decir que una persona transgénero quien es ahora una mujer, todavía es un hombre.
- Decirle a otras personas que alguien es gay cuando ellos quieren que sea privado. Esto se llama “revelar” a alguien.
- Llamar a alguien gay o lesbiana aunque no lo sean.



COMO DETENER TODOS TIPOS DE INTIMIDACION

Aquí hay algunos pasos que puede tomar para detener la intimidación de adulto, incluyendo la intimidación cibernética e intimidación de LGBTQ. Escoja las ideas que sean más cómodas para usted.

1. Dígale a alguien con quien confía. Le puede hacer sentir mejor decirle a alguien lo que le ha estado pasando. Esta persona puede ser un amigo, miembro de familia o terapeuta. Quizás le darán sugerencias que le ayuden.



2. Con calma, dígame al intimidador que pare. Esto toma valor. Pero si no dice algo, el intimidador pensara que está bien si lo sigue intimidando. Use palabras directas (no emocionales o agresivas) para decirle al

intimidador que sus palabras o acciones no son aceptables para usted.

Un ejemplo puede ser “Quiero que pares de llamarme nombres.” Nunca agá esto si siente que el intimidador lo lastimara físicamente o si piensa que hará la situación peor.



3. Si eso no funciona, haga lo mejor para ignorar al intimidador. No muestre enojo o discuta. Esto es difícil. Pero manda un mensaje al intimidador que él o ella no está recibiendo una reacción de usted. Tal vez, el intimidador se desanimara y se detendrá. Trate de no contestarle sus palabras, correos electrónicos y/o sus textos.



4. Practique hablar despacio, tome un respiro hondo y tenga una postura corporal segura. Visualícese calmado cuando vea al intimidador. Intimidadores quieren verlo enojado. Ellos no esperan una reacción calmada. Una postura corporal segura es una barbilla alta, una espalda alineada y hombros hacia atrás.



5. Documente todo. Escriba o pregúntele a alguien que escriba por usted: los nombres, lugares, tiempo, quién dijo qué, sobre cada incidente de intimidación. Esto le ayudara recordar los detalles si necesita contactar a la policía o a otra autoridad.



6. Use el humor cuando se sienta correcto. Practique algunas respuestas que pueda usar. Algunos intimidadores pueden detener su comportamiento cuando se dan cuenta que listo o inteligente es usted. Por ejemplo, si alguien lo molesta por tener ataques, puede decir, “Wow. Descubriste que soy diferente a ti.”



7. Considere terminar la relación. Sólo usted puede decidir si el intimidador es alguien quien está alrededor de usted. ¿Está recibiendo algo de la relación que hace valer la pena el dolor que le está causando? Esta es una decisión personal difícil que usted tendrá que tomar.



8. Contacte a la policía (llamele al 911) si se siente amenazado o si siente que ha sido

lastimado físicamente, por ejemplo, si alguien le pega o le muestra cualquier tipo de arma.

**IN CASE OF
EMERGENCY
CALL 911**

9. Quizás tendrá que reunirse con un abogado. Cuando la intimidación es constante y afecta a su salud, una carta mandada de un abogado al intimidador puede ser suficiente para que el intimidador pare. Si no, ellos le pueden ayudar con acción legal adicional.



10. Apoye a otros si también son intimidados. Si usted ve a alguien que ha sido intimidado, usted puede ser un espectador ayudante y decirle algo al intimidador. Por ejemplo, “Eso es malo” o “¿Por qué piensas que está bien decir eso?” o “¿Qué haces?” o “Eso no está bien.” Usted está exponiendo al intimidador y él o ella

quizás se detendrá. También puede apoyar a la persona ayudándolo a escapar del intimidador y ayudándolo a encontrar ayuda. Siendo un buen amigo y haciendo cosas divertidas con la persona (como música o deportes) realmente puede ayudar a la víctima sentirse mejor y con más esperanza. Apoye y defienda a la víctima, porque puede hacer una gran diferencia.



Espectadores hirientes son lo opuesto. Ellos son los que animan al intimidador y participan en los chismes, los susurros, se ríen o le hacen otra cosa mala a la víctima.

MÁS CONSEJOS PARA DETENER LA INTIMIDACION CIBERNETICA

1. Mantenga los mensajes del intimidador o haga copias en caso de que los necesite como evidencia.
2. Nunca le dé información personal a un desconocido (como su dirección, número de teléfono, o número de tarjeta de crédito).
3. Nunca le dé a alguien su contraseña.
4. Tal vez tendrá que cambiar su correo electrónico y solo dársela a personas en quien usted confía.
5. Cambie sus ajustes de privacidad. Bloquee al mandador. Cambien su perfil. Pregúntele a personas que sepan cómo hacer esto.
6. Tómese un descanso de las redes sociales por un tiempo.

MÁS CONSEJOS PARA DETENER LA INTIMIDACION LGBT

1. Contacte al Centro Local Gay y Lesbiana sobre grupos de apoyo que ofrezcan. Ayuda a conocer personas nuevas, escuchar de otros quien han experimentado la intimidación, y ayuda escuchar que se pone mejor con tiempo.
2. No se culpe por la intimidación. Nada está mal con usted si es gay, lesbiana, bisexual, transgénero o está preguntándose qué es su sexualidad.
3. Un buen pensamiento que puede tener en mente es: “Si alguien se ríe de sus oídos o sexualidad, no lo escuche porque no lo puede cambiar.” (Fuente: Suran Dickson de Modelos a Seguir de Diversidad en Noticias Gay Star.)

¿QUE ES LA INTIMIDACION DEL LUGAR DE TRABAJO?



La intimidación del lugar de trabajo se encuentra en cualquier profesión. Las víctimas usualmente son personas quien son buenos en su trabajo y son una amenaza al intimidador. También pueden escoger a sus víctimas por sus diferencias, tal como tener una discapacidad o ser parte de un grupo religioso diferente al de ellos. Intimidación del lugar de trabajo es más psicológico o social, lo que lo hace más difícil de probar. Se enfoca en una persona en vez de una tarea.

Aquí hay algunos ejemplos de la intimidación en el lugar de trabajo.

- No incluirlo en reuniones importantes
- No incluirlo en reuniones sociales de empleados
- Poniendo cargas de trabajo o fechas límites irrazonables sobre usted

- El jefe gritándole cuando los otros empleados están presentes
- Negarle días de descanso u oportunidades de entrenamiento que le podrá ayudarle avanzar.
- Amenazas de despedirlo
- Alguien más tomando crédito de su trabajo
- Ignorándolo
- Criticando su trabajo
- No darle la información que necesita para hacer un buen trabajo
- Micro manejándolo cuando no hay un problema con su trabajo

Siempre va a ver personas en su empleo que no le guste. Un jefe demandante no necesariamente es un intimidador del lugar de trabajo. Un compañero de trabajo egoísta no necesariamente es un intimidador de lugar del trabajo. No es un intimidador de trabajo a menos de que las acciones irrespetuosas sean dirigidas a un individuo o un grupo y pasa una y otra vez. Como con cualquier intimidación, las personas intimidadas tienen problemas de dormir, dolores de cabeza y/o estómago, autoestima baja, estrés aumentado, ansiedad, ataques de pánico, y/o

depresión, y algunas veces problemas de salud serios. Vale la pena pelear por su bien estar.

INTIMIDACION EN EL LUGAR DE TRABAJO Y DISCAPACIDADES



Las leyes federales hacen ilegal tratar injustamente a ciertas “clases protegidas” que incluyen raza, color, sexo, origen nacional, religión, edad, embarazo, y discapacidad. La ley de California también agrega protecciones de ascendencia, orientación sexual, identificación de género, condición médica, y estatus marital. Para este folleto, solo discutiremos protecciones para personas con discapacidades.

Intimidación del lugar de trabajo descrito en las páginas anteriores se convierten en acoso de discapacidad cuando el intimidador escoge a una persona solo por su discapacidad y se convierte tan severo que crea un ambiente hostil y abusivo. (Fuente: www.eeoc.gov)

Ejemplos:

- Un empleado con parálisis cerebral está siendo burlado por la manera en que habla.
- A un empleado con una discapacidad intelectual le están robando su almuerzo.
- Un compañero de trabajo le está llamando a una persona con una discapacidad “lisiado”.
- Un compañero de trabajo está manoseando la silla de ruedas de una persona.
- Intencionalmente toparse contra una persona con impedimento visual.

Discriminación de discapacidad en el trabajo es cuando usted es tratado desfavorable por su empleador por su discapacidad, y afecta su trabajo o beneficios de trabajo.

Ejemplos:

- Ser negado un trabajo por su discapacidad
- No ser dado el mismo ingreso porque tiene discapacidad
- No obtener una promoción porque tiene una discapacidad

Acoso tiene que ver más con alguien tratándolo mal por su discapacidad. Discriminación tiene que ver con acciones del trabajo injustas que resultan por su discapacidad.

Algunas personas se preocupan de que serán castigados por su empleador si se quejan. Esto se llama retaliación. Retaliación puede incluir cualquier acción negativa de su trabajo, que también se llama acción adversa, por ejemplo, ser despedido, degradado, corte de ingreso o menos horas de trabajo. También puede venir en la forma de una crítica negativa inesperada, micro manejándolo, o exclusión de las reuniones de trabajo. Retaliación es muy difícil de probar. La mayoría de los empleadores lo negaran. Acoso, discriminación y retaliación son ilegal.

Un ambiente de trabajo hostil es creado cuando las acciones o palabras de su jefe o compañero de trabajo lo discriminan por su discapacidad, dura por mucho tiempo, y es tan severo que es casi imposible hacer su trabajo. Si el empleador no investiga y lo resuelve inmediatamente, puede estar en un serio problema legal.

Todos estos términos son cercanamente relacionados. No se preocupe si son confusos.

Un profesional de empleo y trabajo le puede ayudar si es necesario.

También es importante por lo menos mencionar las acomodaciones razonables. Aunque no es el enfoque de este folleto, esto puede hacerse un problema de acoso o discriminación si es negado. Acomodaciones razonables son cualquier cosa que pueda ayudar a un solicitante o empleado con una discapacidad hacer su trabajo, por ejemplo, un teclado especial de computadora o un horario de trabajo diferente. Tome en cuenta que el empleador es requerido proveer acomodaciones razonables a menos que la acomodación presente una dificultad para el negocio.

¿QUE ES EL ACOSO SEXUAL?

Otro comportamiento dificultoso del lugar de trabajo que debe tomar en cuenta es el acoso sexual. Esto puede ser tocamiento sexual que no es bienvenido, solicitud de sexo y otra conducta verbal o física que es sexual. En el trabajo, puede ser de su jefe, un compañero de trabajo, u otro empleado, o también un cliente. Si esa persona lo amenaza su trabajo porque lo niega, es ilegal. También es ilegal si afecta rendimiento en el trabajo porque es tan frecuente y severo que crea un ambiente de trabajo inconfortable y hostil.

Ejemplos:

- Contar chistes directos o hablar sobre la actividad sexual de alguien en frente de otros
- Hacer comentarios sobre su cuerpo o usar palabras insultantes para describirlo
- Mostrar dibujos o fotos sexuales
- Cartas no deseables, llamadas telefónicas, correos electrónicos, o textos con contenido sexual/romántico
- Mirándolo de pies a cabeza haciendo gestos sexuales

- Ofreciendo beneficios de empleo (como un aumento o promoción) en cambio de interacción personal, una cita, o favores sexuales
- Tocamiento no deseado, abrazo, beso o intercambio sexual

En algunas situaciones, el acosador puede o no realizar que su comportamiento lo está molestando. Déjelo saber que sus acciones son ofensivas. En algunos casos, esto puede resolver el problema. Si no, esto debe ser reportado inmediatamente. Nadie debe tolerar este comportamiento. La ley requiere que empleadores tomen los pasos requeridos para prevenir que esto ocurra.

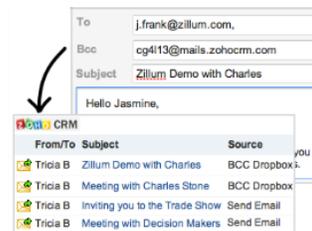


La siguiente sección lista sugerencias que usted puede tomar para reducir la intimidación en el lugar de trabajo y todos tipos de acoso.

COMO DETENER LA INTIMIDACION EN EL LUGAR DE TRABAJO, ACOSO Y DISCRIMINACION

Este es un tiempo cuando habilidades de auto advocación fuerte son útil. Lea las ideas en las páginas 11 a 18 en este folleto sobre algunas maneras en que puede detener la intimidación de adultos de cualquier tipo. Estas también aplican a situaciones de trabajo. Algunas son repetidas aquí porque son muy importante, al lado con sugerencias sobre la intimidación del lugar de trabajo. No debe y no tiene que soportar malo e injusto comportamiento en el trabajo.

1. Guarde cosas que necesitara para probar lo que está pasando. Esto puede incluir; correos electrónicos, reportes de desempeño, o muestras de trabajo. La más evidencia que tenga para apoyar su reclama, mejor.



2. Notifique a su supervisor inmediatamente. Si su supervisor es el intimidador, entonces valla

al supervisor más alto si es necesario. Esto incluye ir al Departamento de Recursos Humanos si hay alguno. Su empleador debe tener la oportunidad de investigar la situación y poner un alto a la intimidación.



3. No firme algo sin consejo legal. Tenga cuidado de los documentos que digan que usted está de acuerdo de no presentar una queja.



4. Descubra si su empleador tiene una póliza sobre el acoso. Debe de incluir reportes de procedimiento, plazos, como va ser investigado, una garantía que no va a vengarse con usted, y una promesa de proteger su privacidad. Muchas compañías tiene una póliza de “zero tolerancia” de intimidación y acoso. Eso significa que esto

nunca es permitido y es castigado severamente, frecuentemente y con despedida del intimidador o acosador. Mantenga una copia de su póliza para que pueda leerla después si es necesario.



5. Obtenga ayuda profesional si tiene síntomas físicos o mentales por la intimidación en el lugar de trabajo. Muchas compañías de trabajo tienen un “Programa de Asistencia de Empleado” (o por sus siglas en inglés, EAP) donde puede recibir ayuda. Ellos deben proteger su privacidad. De otra manera, puede ver al doctor o terapeuta.

6. Si tiene una unión, contacte a un representante de unión. Ellos le pueden dar apoyo, ayudarle llenar una queja, y algunas veces encontrar una solución con su supervisor.



7. Si siente que no tiene otra opción, puede llenar una queja de discriminación con una de estas agencias de gobierno:

- *El Departamento de Empleo y Vivienda Justa* (The California Department of Fair Employment and Housing) (DFEH) – Para personas que trabajan en una compañía con 5 o más empleados. (Si el reclamo es de acoso, está bien presentar la queja aunque la compañía tenga menos de 5 empleados.) Este reclamo debe ser presentado dentro de un año de la fecha que usted crea ~~que fue~~ discriminado.



- *La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU.* (The U.S. Equal Employment Opportunity Commission) (EEOC) – Para empleadores con 15 o más empleados. Usted debe registrar su reclamo dentro de 180 días de la fecha que siente que fue discriminado. En algunos casos, esto puede ser aumentado a 300 días.



Si estas agencias no pueden resolver su queja con su empleador y ellos deciden que tiene una queja valida, ellos lo proveerán con una carta de “derecho a demandar.” Esta carta significa que puede presentar una demanda en el sistema de cortes. Las cortes usualmente no escuchan estos casos si no ha pasado a través del proceso DFEH o EEOC primero.

La información de contacto para ambas agencias es listada en la página de recursos al final de este folleto.

8. Presentar una demanda es el último recurso que puede considerar si nada más funciona y si tiene una carta de “derecho a demandar.” Si usted obtiene una carta de “derecho a demandar” del EEOC, usted debe presentar una demanda dentro de 90 días. Si usted obtiene una carta de “derecho a demandar” del DFEH, tiene un año para presentar una demanda.

Usted tendrá que reunirse con un abogado quien especializa en la ley de labor y empleo. Esto puede ser un proceso estresante, ayuda traer una persona de apoyo que lo ayude.

Al presentar una queja con DFEH o EEOC o al presentar una demanda, víctimas de discriminación de discapacidad podrán ser intitulado a pago atrasado, contratación, promoción, reinstalación, pago por su dolor emocional y sufrimiento, cuota de abogado y costos de corte, entre otros remedios.



9. Considere cambiar de trabajos. Aunque es injusto que usted tenga que irse, será mejor hacerlo en sus propios términos cuando usted escoja, que quedarse y estar en estrés constante. Piense en lo que es mejor para su futuro.



ULTIMOS PENSAMIENTOS

Tanto como nos gustaría, sabemos que no podemos deshacernos de todas las intimidaciones. Este folleto ha listado algunas ideas para mejorar su situación, pero siempre es importante tener en mente que las intimidaciones no son su culpa.

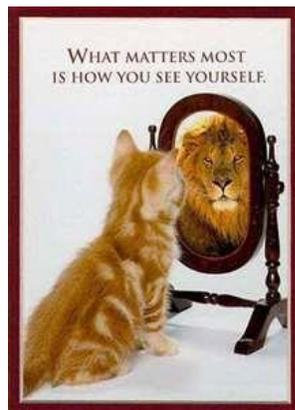
Cuando chistes pequeños se pasan de ser chiste, los chistes se pueden convertir en intimidaciones. La intimidación puede convertirse en discriminación o peor, abuso. Su salud mental y física, y su seguridad están a riesgo.

Todas estas sugerencias en este folleto apuntan a cinco acciones principales. Dígale al intimidador que pare. Después, ignore o quédese lejos del intimidador (cuanto tanto posible). Dígale a alguien que confía. Guarde comprobantes de lo que ocurrió. Y obtenga ayuda.

Si alguien no le cree o lo apoya, no se dé por vencido. Piense en alguien con quien puede ir -- a un miembro de familia, un amigo, un pastor, su coordinador del centro regional, un doctor, u otras personas en su vida.

También, recuerde todas sus cualidades buenas, las cosas que lo orgullecen de usted mismo, y lo que a las personas le gusta de usted. Nadie le puede quitar eso.

Cuando usted le pone un alto a la intimidación de adulto o a la intimidación en el lugar de trabajo, usted le ayudara a otras personas también. Porque usted se defendió por sus derechos, quizás el intimidador pensara dos veces antes de hacérselo otra vez a otra persona.



RECURSOS:



RECORDATORIO SOBRE LA REPORTACION

Si la intimidación se convierte peligrosa y sospecha abuso o violencia doméstica, repórtelo inmediatamente a los siguientes números telefónicos:

(Para cualquier lugar en el Condado de Los Angeles):

Abuso de Adulto o Mayor de Edad en el hogar de familia o vida independiente:

Servicio de protección de Adultos (Adult Protective Services)

213-738-4004 (durante horas de negocio)

877-477-3646 (después de horas)

Abuse de Adulto o Mayor de Edad en una casa de grupo, instalación de cuidado, o casa de cuidado:

Cuidado de Largo Plazo Ombudsman (Long Term
Care Ombudsman)

800-334-9473 (durante horas de negocio)

800-231-4024 (después de horas)

Abuse de niño

Servicios de protección de niño (Child Protective
Services):

800-540-4000 (24 horas del día)

O Llame al 911 y reporte el abuso a las leyes
locales.

**Muchas de los recursos siguientes fueron
usadas en el desarrollo de este folleto:**

*Para Más Información de Presentar Quejas de
Acoso o Discriminación:*

Departamento de California de Empleo y Vivienda
Justa (California Department of Fair Employment
and Housing)

800-884-1684

www.dfeh.ca.gov

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)

800-669-4000

800-669-6820 (TTY)

www.eeoc.gov

Para Asistencia General de Abogacía:

Disability Rights California (DRC)

213-213-8020

<http://www.disabilityrightsca.org/about/ocra.htm>

(Pregunte por el Defensor de Derechos de Cliente para su Centro Regional específico.)

Consejo de Discapacidades del Estado de Desarrollo

Oficina de Los Angeles

818-543-4631

www.scdd.ca.gov

Sitios de Web sobre la Intimidación de Adultos:

No Bullying

<https://nobullying.com/adult-bullying/>

Band Back Together

<http://www.bandacktogether.com/adult-bullying-resources/>

Achieve Solutions

<https://www.achievesolutions.net/achievesolutions/en/Content.do?contentId=10627>

Sitios de Web sobre la Intimidación Cibernética

La Guía Completa a la Intimidación Cibernética

www.nobullying.com

Consejos Sobre Intimidación Cibernética

<http://cyberbullying.org/advice-for-adult-victimes-of-cyberbullying>

Sitios de Web sobre la Intimidación LGBTQ

Centro LGBT de Los Angeles

<https://lalgbtcenter.org>

Gay Star News

<http://www.gaystarnews.com/article/nine-tips-you-need-dealing-school-bullies17013#gs.XrdLjEA>

Sitios de Web sobre la Intimidación del lugar de trabajo

Colaboración Nacional de Personal y Discapacidad

<http://www.ncwd-youth.info/information-brief-29>

Instituto de Intimidación del Lugar de Trabajo
www.workplacebullying.org

Justicia en el Lugar de Trabajo
www.workplacefairness.org

Leyes sobre el acoso de Discapacidad y Discriminación

Americans with Disabilities Act (Title 42, section 12101)

<https://www.ada.gov/pubs/adastatute08.htm>

California Government Code, sección 12940
<http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/displaycode?section=gov&group=12001-13000&file=12940-12951>

Acta de Rehabilitación del 1973, secciones 501 y 505:

<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/rehab.cfm>