



POLÍTICA DE IGUALDAD EN LA OPORTUNIDAD DE EMPLEO

Discriminación y Acoso Prohibido

Discriminar o acosar a empleados, solicitantes o personas que prestan servicios a la Ciudad y Condado de San Francisco (Ciudad) bajo contrato, incluyendo supervisores y empleados sin responsabilidad de supervisión, debido a su sexo, raza, edad, religión, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica (asociada con cáncer, historial de cáncer, o características genéticas), condición de VIH/SIDA, información genética, estado civil, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estado militar y estado veterano, u otra categoría protegida por ley está prohibido y es ilegal. Para el propósito de esta política, el término “empleados” incluye a los internos sin goce de sueldo y a los voluntarios, únicamente. Discriminación es el tratamiento desigual a individuos con respecto a los términos y condiciones de su empleo, basado en su pertenencia a una categoría protegida. El acoso es conducta no deseada ya sea visual, verbal o física debido a la pertenencia real o percibida de una persona en una categoría protegida.

Acoso Sexual Prohibido

El acoso sexual es ilegal bajo las leyes federales y estatales. La ley federal define el acoso sexual como avances sexuales no solicitados y no deseados, el solicitar favores sexuales y otra conducta de una naturaleza sexual ya sea verbal, física, visual o escrita dirigida a las personas del sexo opuesto o del mismo sexo cuando:

- la sumisión a tal conducta es hecha ya sea explícita o implícitamente como un término o condición de empleo;
- la sumisión a/o rechazo de dicha conducta por parte de un empleado o solicitante se utiliza como base para tomar decisiones laborales afectando al empleado o solicitante, o
- tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un empleado o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil o de otra manera ofensivo.

La ley estatal define el acoso sexual como avances sexuales no deseados o conducta verbal, visual o física de una naturaleza sexual. Estos son algunos ejemplos de acoso sexual:

- solicitud de favores sexuales o avances sexuales no deseados;
- ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales;
- amenazar con represalias después de una respuesta negativa a los avances sexuales;
- acoso verbal (por ejemplo: comentarios gráficos, comentarios despectivos, bromas sexualmente sugestivas u obscenas o llamadas telefónicas);
- acoso físico (por ejemplo: asalto, impedir o bloquear el movimiento, gestos o cualquier interferencia física con el trabajo normal o movimiento); o
- Las formas de acoso visual (por ejemplo: miradas lascivas, correos electrónicos despectivos o sexualmente explícitos, carteles, cartas, poemas, graffiti, dibujos animados, protectores de pantalla de la computadora o dibujos).

La Represalia Prohibida

La represalia contra un individuo que denuncia el acoso, presenta una queja de acoso, o que de otra manera se opone a la conducta que razonablemente cree que es discriminación ilegal, acoso o represalias, o ayuda en una investigación de una queja, también está prohibida.

La Responsabilidad de Responder a/y Denunciar la Discriminación, el Acoso, y la Represalia

Se incita a todos los empleados a denunciar el acoso, comportamiento discriminatorio o de represalia, ya sea dirigida a ellos mismos o a sus compañeros de trabajo. Los supervisores están obligados a tomar medidas correctivas si los empleados están sometidos al acoso, la discriminación o la represalia en base de una categoría protegida.

Si a un supervisor se le presenta una queja de acoso, o el supervisor se entera de alguna discriminación, acoso o represalia, el supervisor **debe** reportarlo inmediatamente a la Oficina de Igualdad en la Oportunidad de Empleo (EEO) del departamento o al jefe de personal. Cualquier supervisor que recibe una queja de acoso, discriminación o represalia y no la reporta puede ser sujeto a acción disciplinaria. Los departamentos **deben** reportar todas las denuncias de acoso, discriminación y represalia al Director de Recursos Humanos dentro de cinco días que se enteraron de tales quejas. Los departamentos son responsables de asegurar que todos los empleados tengan conocimiento de y que reciban capacitación periódica relacionada con esta política.

Procedimientos de Queja

Cualquier empleado que cree que él o ella ha sido discriminado, acosado o recibido represalias en violación de esta política debe denunciar rápidamente los hechos del incidente y las personas involucradas. Las quejas deben ser presentadas 180 días de la fecha de la acción discriminatoria, de acoso o represalia o la fecha cuando el individuo primero debió estar enterado de una violación. Para mayor información o para presentar una queja, comuníquese con cualquiera de los siguientes:

- El supervisor del empleado u otro superior;
- El oficial del departamento de EEO o el jefe de Recursos Humanos;
- La División de la Ciudad de EEO está en el Departamento de Recursos Humanos ubicado en 1 South Van Ness Avenue, piso 4, San Francisco, CA 94103, por correo electrónico a dhr-eeo@sfgov.org o en línea en: www.sfdhr.org;
- La Línea de Ayuda de EEO es (415) 557-4900 o (415) 557-4810 (TTY); o
- Empleados de SFMTA también pueden comunicarse con la representante EEO de la SFMTA, Virginia Harmon, al (415) 701-4404 o EEO@sfmta.com.

La Directora de Recursos Humanos es responsable por la investigación y resolución de todas las quejas de discriminación, acoso y represalias. Todas las quejas son confidenciales (a la medida de lo posible); contestadas oportunamente; investigadas (si es necesario) por personal calificado de manera oportuna e imparcial; documentadas y seguidas. Si la Directora de Recursos Humanos determina que el acoso, la discriminación, o represalia ha sucedido, la Ciudad tomará las medidas correctivas apropiadas.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (EE.UU. La Comisión de Igualdad en la Oportunidad de Empleo) y el California Department of Fair Employment and Housing (DFEH) (Departamento de California de Empleo y Vivienda Justa) también investigan y enjuician denuncias de acoso, la discriminación, y represalia en el empleo. Los empleados que creen que han sido acosados, discriminados, o represaliado pueden presentar una queja comunicándose con cualquiera de éstas agencias utilizando la siguiente información:

- EEOC: (800) 669-4000 o TTY (800) 669-6820, o en línea en www.eeoc.gov
- DFEH: (800) 884-1684 o TTY (800) 700-2320, o en línea en www.dfeh.ca.gov

Las soluciones disponibles a través de estas agencias incluyen la contratación o la reincorporación laboral, el pago retroactivo o ascenso, multas o daños y perjuicios por angustia emocional, y cambios a las políticas o prácticas del empleador.

Disciplina

Cualquier empleado, supervisor o agente de la Ciudad que se le compruebe que participó en acoso ilegal, discriminación o represalia, puede ser sujeto a acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido. Un empleado puede ser sujeto a medidas disciplinarias por participar en conducta de acoso que no cumple con la definición de acoso bajo las leyes federales y estatales, pero que si se repite o permite que continúe podría satisfacer dicha definición.

Para mayor información sobre la discriminación, el acoso y represalias en el trabajo: (415) 557-4900.



Carol Isen
Directora de Recursos Humanos