



Edwin M. Lee  
Mayor

Micki Callahan  
Human Resources Director

## POLÍTICA DE UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO

### Acoso Prohibido

El acoso de los empleados de la Ciudad en base a sexo, raza, edad, religión, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad, condición médica, estado civil, orientación sexual, identidad de género u otra categoría protegida está prohibido y es ilegal. El acoso consiste en conducta no deseada ya sea visual, verbal, física o basada en la pertenencia real o percibida de una persona en una categoría protegida. El acoso de empleados, solicitantes o personas que presten servicios a la ciudad por contrato, ya sea por empleados o particulares, está prohibido. Esta política se aplica a todos los empleados y agentes de la ciudad, incluyendo a supervisores y personal sin responsabilidad de supervisión.

### Acoso Sexual

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 se utiliza como base para tomar decisiones laborales afectando al empleado, 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 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, carteles, cartas, poemas, mensajes de correo electrónico, graffiti, dibujos animados, protectores de pantalla de la computadora o dibujos despectivos o sexualmente explícitos).

### Represalia Prohibida

La represalia contra un individuo que denuncia el acoso, presenta una queja de acoso, o que de otra manera se opone o ayuda en una investigación de una queja también está prohibido.

### La Responsabilidad de Responder a y Denunciar el Acoso, la Discriminación 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, el supervisor tiene que reportarlo inmediatamente a la Oficina de Igualdad en la Oportunidad de Empleo (EEO) del departamento o al jefe de personal.

Cualquier supervisor que reciba una queja de acoso y no la reporte puede ser sujeto a acción disciplinaria. Los departamentos están obligados a reportar todas las denuncias de acoso, discriminación y represalia al Director de Recursos Humanos dentro de cinco días de recibir dichas 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 acosado en violación de esta política debe denunciar rápidamente los hechos del incidente y las personas involucradas. Para presentar una queja de acoso, el empleado debe comunicarse con cualquiera de los siguientes:

- El supervisor del empleado u otro superior;
- El oficial del departamento de EEO o el oficial de Recursos Humanos;
- La División de la Ciudad de EEO esta en el Departamento de Recursos Humanos ubicado en 1 South Van Ness Ave., cuarto piso, San Francisco, CA 94103;
- La Línea de Ayuda para el Acoso es (415) 557-4900 o (415) 557-4810 (TTY), o
- La División EEO del MTA es (415) 701-4407 (sólo empleados y solicitantes del MTA)

El Director de Recursos Humanos es responsable de investigar y resolver todas las quejas de discriminación, excepto las que involucran a la Agencia Municipal de Transporte (MTA), éstas deben ser investigadas y resueltas por el MTA. Si el Director de Recursos Humanos determina que el acoso o la discriminación 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 y la discriminación en el empleo. Los empleados que creen que han sido acosados o discriminados pueden presentar una queja con cualquiera de éstas agencias utilizando la siguiente información:

- EEO: 1-800-669-4000 o TTY 1-800-669-6820, o en línea en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)
- DFEH: 1-800-884-1684 o TTY 1-800-700-2320, o en línea en [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

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

### **Disciplina**

Puede ser sujeto a acción disciplinaria cualquier empleado, supervisor o agente de la Ciudad que se le compruebe que participó en acoso ilegal, discriminación o represalia, 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 el acoso en el trabajo: 415-557-4900.

For more information on preventing harassment in the workplace call: 415-557-4900.



Micki Callahan  
Director de Recursos Humanos

Revisado y Reeditado 5/2012