



## **Política Administrativa de la Ciudad de Palm Springs Discriminación, Acoso y Represalias**

### Declaración de la Política

La Ciudad tiene el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias que se basen en la raza, religión, credo, color, origen nacional, antepasados, estatus de veterano, incapacidad física, incapacidad mental, condición médica, información genética, condiciones relacionadas con el VIH/SIDA, embarazo, uso de una ausencia bajo FMLA y/o CFRA, estado civil y de pareja doméstica, estatus familiar y paternal, edad, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, o cualquier otra base protegida por las leyes federales, estatales o locales (a partir de aquí denominadas "Características Protegidas"). La Ciudad no tolerará discriminación, acoso o represalias contra los empleados por parte de los gerentes, supervisores o compañeros de trabajo. Además, la Ciudad tampoco tolerará la discriminación, el acoso o las represalias contra los empleados por parte de no-empleados con los cuales los empleados de la Ciudad tengan una relación comercial, de servicios o profesional.

Cualquier empleado que se encuentre cometiendo o participando en discriminación, acoso y/o represalias prohibidas estará sujeto a la acción disciplinaria que corresponda y que puede llegar al despido. Además, si llega a ocurrir dicha conducta, se podrán también tomar las medidas apropiadas para desalentar cualquier discriminación, acoso y/o represalia en el futuro.

### Declaración de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y No-Discriminación

La Ciudad es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discriminará a ningún empleado calificado o postulante a un empleo en base a una Característica Protegida de algún empleado o postulante. La igualdad de oportunidades en el empleo se extenderá a todas las personas en todos los aspectos de la relación empleador-empleado, incluyendo el reclutamiento, contratación, capacitación, ascenso, traslado, acción disciplinaria, reintegración y despido.

La discriminación prohibida en el empleo es cualquier acción de empleo adversa con respecto a la remuneración, términos, condiciones o privilegios de empleo emprendida en contra de cualquier postulante o empleado basado en alguna Característica Protegida de cualquier postulante o empleado.

### Ejemplos de Discriminación

La discriminación prohibida puede tomar muchas formas e incluye, sin carácter limitante, lo siguiente:

- 1) Basar una decisión de empleo con respecto a un postulante a un trabajo o un empleado (por ej., decisión de contratar, ascender, trasladar, despedir, etc.) debido a la Característica Protegida de dicho postulante o empleado;
- 2) Tratar a un postulante o empleado de manera distinta con respecto a cualquier aspecto del empleo basándose en una Característica Protegida;
- 3) Cometer acoso prohibido, como se define más específicamente debajo; o
- 4) Tomar una represalia prohibida al emprender una acción de empleo adversa (por ej., descenso, traslado, acción disciplinaria, despido) en contra de un empleado basándose en que el empleado se oponga a la discriminación en el trabajo, asista, apoye o se asocie con un miembro de un grupo protegido que se queje de discriminación o asista en una investigación por discriminación.

## Acoso Prohibido

El acoso prohibido es una conducta no deseada verbal, visual o física basada en una Característica Protegida en la que: (1) la sumisión a la conducta se hace explícita o queda implícita como condición de empleo; (2) la sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base de una decisión de empleo; o (3) el acoso interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de un empleado o crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

## Ejemplos de Acoso

El acoso prohibido puede incluir, pero no se limita a las siguientes conductas no deseadas: bromas ofensivas, insultos, declaraciones, gestos, fotografías, dibujos, imágenes de computadora, caricaturas, agresiones, y/o impedir o bloquear el movimiento del otro o interferir de otra manera físicamente con el trabajo normal basándose en una Característica Protegida del empleado.

## Acoso Sexual Prohibido

El acoso sexual es una forma de acoso prohibido al que la Ciudad presta particular atención por medio de un procedimiento especializado de quejas establecido en la Regla 17 del Reglamento del Personal de la Ciudad. En caso de que las estipulaciones de esta Política contradigan aquellas establecidas en la Regla 17, regirán los términos y procedimientos de la Regla 17.

La conducta de acoso sexual incluye todas las acciones prohibidas establecidas en la Sección 17.3.1 arriba, además de otras conductas no deseadas como avances sexuales, pedidos de favores sexuales o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual cuando: (1) la sumisión a dicha conducta se hace término o condición de empleo; o (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base de decisiones de empleo que afecten a la persona; o (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un empleado o crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede ocurrir entre miembros del mismo sexo o del sexo opuesto.

Por la presente se informa a los empleados que ningún supervisor, gerente o funcionario de la Ciudad, u otra persona o entidad que tenga tratos con la Ciudad, está autorizado a condicionar la recepción o la denegación de ningún beneficio, remuneración u otro término de empleo al consentimiento del empleado de cualquier demanda sexual. Por el contrario, se instruye a todos los empleados que deben negarse a dichas demandas y denunciarlas inmediatamente a su supervisor inmediato o al Oficial de Personal. Un empleado que se encuentre que ha obtenido un beneficio de la Ciudad porque se ha sometido a una demanda sexual no denunciada puede sufrir acciones disciplinarias apropiadas, y puede estar además sujeto a reembolsar a la Ciudad el valor de cualquier beneficio obtenido. Cualquier empleado que haga dichas demandas puede también estar sujeto a acciones disciplinarias apropiadas.

## Ejemplos de Acoso Sexual

El acoso sexual puede tomar muchas formas e incluye, sin carácter limitante, lo siguiente:

- 1) Avances sexuales no deseados;
- 2) Ofrecer beneficios de empleo a cambio de favores sexuales;
- 3) Tomar represalias o amenazar con tomarlas después de una respuesta negativa a avances sexuales;
- 4) Conducta visual no deseada como mirar de manera lasciva, hacer gestos sexuales, exponer bromas sexuales explícitas;

- 5) Avances o proposiciones sexuales no deseados;
- 6) Abuso verbal no deseado de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos acerca del cuerpo o la vestimenta de una persona, palabras degradantes sexualmente para describir a una persona, cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas; y
- 7) Conducta física no deseada como tocar, agredir, impedir o bloquear movimientos.

### Represalias Prohibidas

La Ciudad prohíbe las represalias contra cualquier empleado debidas a (1) la oposición de un empleado a una práctica que el empleado razonablemente cree que constituye discriminación, acoso o represalia con respecto al empleo o (2) debido a la participación del empleado en una investigación, procedimiento o audiencia por discriminación, acoso o represalias.

### Ejemplos de Oposición Protegida

Una queja acerca de una práctica de empleo constituye una oposición protegida únicamente si el empleado comunica a la Ciudad una creencia razonable de buena fe de que la práctica a la que se opone constituye discriminación, acoso y/o represalia. La oposición protegida a la discriminación, el acoso o las represalias percibidas incluye, sin carácter limitante, la amenaza de presentar una denuncia por discriminación, acoso y/o represalia con cualquier agencia federal o estatal, sindicato o tribunal, o quejarse o protestar acerca de una supuesta discriminación, acoso y/o represalia a un supervisor, gerente, el Oficial de Personal, un funcionario del sindicato, un compañero de trabajo u otro funcionario. La oposición protegida también incluye una queja o protesta hecha en nombre de otro empleado o hecha por el representante del empleado.

La oposición no hecha de buena fe, o hecha de una manera tal que interfiera con el lugar de trabajo, o que constituya una actividad ilegal, o que incluya importunar o amenazar a empleados o supervisores no está protegida.

### Ejemplos de Participación Protegida

La participación protegida incluye, sin carácter limitante, presentar una acusación, testificar, asistir o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento, audiencia o litigio conforme a los estatutos federales o estatales sobre discriminación, acoso o represalias o en otras audiencias sobre derechos protegidos de los empleados, tales como los procedimientos de compensación por desempleo. La Ciudad también prohíbe las represalias contra personas que estén cercanamente relacionadas o asociadas con el empleado que ejerza dichos derechos.

### Procedimientos para Denunciar e Investigar Quejas por Discriminación, Acoso y Represalias

Cualquier incidente de discriminación, acoso o represalias por parte del personal de la Ciudad o cualquier otra persona, debe ser denunciado al supervisor inmediato del empleado y/o al Oficial de Personal inmediatamente. La queja debe incluir detalles sobre el(los) incidente(s), los nombres de las personas involucradas, y los nombres de cualquier testigo. Un empleado no tiene la obligación de quejarse primero con su supervisor si esa persona está involucrada en la conducta denunciada. En cambio, el empleado puede denunciar el incidente al supervisor del supervisor inmediato del empleado o al Oficial de Personal.

Todas las quejas deben hacerse de buena fe con una creencia razonable de su precisión y una creencia razonable y de buena fe de que ha ocurrido un hecho de discriminación, acoso o represalia prohibido.

Los procedimientos aquí descritos se aplican a los tipos de discriminación, acoso y represalias prohibidos basados en una Característica Protegida del empleado. Los empleados deben sentirse libre, sin temor a represalias, de seguir los procedimientos establecidos aquí o en la Regla 17 del Reglamento del Personal de la Ciudad si creen de buena fe que han sido discriminados, acosados o sujetos a represalias.

Cualquier empleado que no coopere con cualquier investigación sobre discriminación, acoso y/o represalias será sujeto a la acción disciplinaria que corresponda y que puede llegar al despido.

#### Responsabilidad del Supervisor

Los supervisores y gerentes deben derivar inmediatamente toda queja sobre discriminación, acoso y represalias al Oficial de Personal. Si el Oficial de Personal está involucrado en la conducta denunciada, la queja deberá ser derivada en su lugar al Procurador Municipal.

#### Responsabilidad del Oficial de Personal

El Oficial de Personal debe hacer investigar toda queja sobre discriminación, acoso y represalias, con prontitud y de manera confidencial, pero no se promete ni garantiza la confidencialidad debido a la necesidad de investigar a fondo dichas denuncias, lo que incluye hablar con testigos potenciales.

#### Responsabilidad del Administrador Municipal

El Administrador Municipal o el delegado del Administrador Municipal, que no podrá ser parte en ninguna porción de la queja, puede llevar a cabo una audiencia informal con el propósito de investigar más a fondo la queja o tomará una decisión final y vinculante con respecto al asunto.

#### Si el Empleado no Sigue el Procedimiento

Todos los empleados deben tener en cuenta que no seguir el procedimiento de presentación de quejas de la Ciudad puede ocasionar que pierdan cualquier demanda de discriminación, acoso o represalias, si van a juicio.

#### Información Adicional Sobre el Cumplimiento

La discriminación, el acoso y/o las represalias debidas a una Característica Protegida de un empleado son ilegales. Además de notificar a la Ciudad sobre la discriminación, el acoso y/o las represalias conforme a los procedimientos de presentación de quejas y investigación de la Ciudad, los empleados afectados pueden también dirigir sus quejas a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("EEOC" por sus siglas en inglés) y el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California ("DFEH" por sus siglas en inglés), que tienen la autoridad de llevar a cabo investigaciones y llevar a juicio las quejas por discriminación, acoso o represalias en el empleo. Los plazos para presentar las quejas ante el EEOC y el DFEH varían y se debe contactar a las agencias directamente para obtener información específica. Las direcciones y números de teléfono (a la fecha de esta política) son:

EEOC Los Angeles District Office  
255 E. Temple, 4th Floor  
Los Angeles, CA 90012  
Teléfono: (213) 894-1000  
TTY: (213) 894-1121

DFEH San Bernardino District Office  
1845 S. Business Center Drive, Suite 127  
San Bernardino, CA 92408-3426  
Teléfono: (909) 383-4373  
TTY: (800) 700-2320