

Manual de Políticas de la Junta del Condado de Monterrey

Nombre de la política Política de acoso sexual	Número de la política	Páginas
	P-260	1 de 3
Categoría de la política Personal		

I. Propósito

1. Ampliar el Capítulo 2.80 del Código del Condado de Monterrey, la Ordenanza de Derechos Civiles.
2. Cumplir con las leyes federales y estatales de derechos civiles, lo que incluye la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California.
3. Crear un entorno profesional en el que se respete la valía de todas las personas que interactúan con nuestro Condado, incluidos nuestros empleados.
4. Dirigir el Condado de forma que esté libre de acoso sexual.

II. Definiciones

Empleado: todas las personas empleadas por el Condado de Monterrey, incluidos, entre otros, gerentes, supervisores, jefes de departamento, personal de primera línea o de servicios directos, funcionarios electos, funcionarios designados (incluidos los comisionados), pasantes no remunerados y voluntarios.

Expresión de género: apariencia o comportamiento de una persona en relación con su género, esté o no asociado estereotípicamente con su sexo de nacimiento.

Identidad de género: la identificación de una persona como hombre, mujer, de un género diferente al sexo de nacimiento, no binario o transgénero.

Sexo: incluye, entre otras cosas, la actividad sexual, el embarazo, el parto, la lactancia y cualquier afección médica relacionada, el sexo de nacimiento y la identidad y expresión de género.

Acoso sexual: forma de comportamiento sexual depredador en el que una persona se dirige a otras. Se trata de un amplio espectro de conductas, que incluye el acoso basado en el sexo, el género, la identidad o expresión de género, el estereotipo y la orientación sexuales. Ejemplos de comportamiento ilegal e inaceptable incluyen, entre otros:

1. Insinuaciones sexuales no deseadas.
2. Ofrecer un beneficio (como un proceso simplificado, aprobación, aumento de sueldo, promoción o ascenso profesional) a cambio de favores sexuales o participación en actividades sexuales, o amenazar con un perjuicio (como el despido, descenso de categoría o denegación de beneficios del Condado) por la negativa de una persona a intercambiar favores sexuales o a participar en actividades sexuales.
3. Conducta visual, como mirar lascivamente o hacer gestos sexuales, y mostrar o publicar objetos o carteles, dibujos animados o carteles sexualmente sugerentes.
4. Conducta verbal, como hacer insinuaciones, proposiciones, peticiones o comentarios sexuales.
5. Envío, solicitud o publicación de mensajes, videos o mensajes de contenido sexual por correo electrónico, texto, mensajería instantánea o redes sociales.
6. Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona, palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a una persona y cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas.
7. Conducta física, como tocar, manosear, agredir o impedir el movimiento.
8. Abuso físico o verbal en relación al género, identidad de género o expresión de género de una persona.
9. Abuso verbal en relación a las características de una persona, como el tono de voz, el vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona, incluidos los comentarios relativos a los estereotipos de género, como comentar que un hombre es demasiado femenino o una mujer demasiado masculina.

Estereotipo sexual: suposición sobre el aspecto o el comportamiento de una persona, o sobre su capacidad o incapacidad para realizar determinados tipos de trabajo, basada en un mito, una expectativa social o una generalización sobre el sexo de la persona.

Transgénero: término descriptivo de una persona cuya identidad de género difiere de su sexo de nacimiento.

III. Antecedentes

Esta revisión de la Política de acoso sexual responde a los requisitos de revisión del *Manual de políticas de la Junta*.

IV. Política

El Condado de Monterrey no tolera el acoso sexual.

Es política del Condado tanto prevenir el acoso ilegal como crear un lugar de trabajo libre de toda forma de acoso sexual. El Condado abordará el acoso sexual rápidamente y a través de acciones correctivas, que pueden incluir disciplina e incluso el despido.

V. Procedimiento

Los procedimientos para la aplicación de esta política, incluso cómo denunciar el acoso sexual, se pueden encontrar en la *Política de no discriminación* del Condado.

Capacitación y difusión de la política

Todos los empleados recibirán capacitación para la prevención del acoso sexual dentro de los (60) sesenta días siguientes a su contratación y, a partir de entonces, cada dos (2) años. Los

funcionarios del Condado, jefes de departamento, gerentes y supervisores recibirán capacitación en prevención del acoso sexual para supervisores y gerentes, de conformidad con la ley estatal.

Al ser ascendido a un puesto de supervisión o gerencia, el empleado recién ascendido deberá completar la capacitación requerida para supervisores o gerentes, dentro de los (60) sesenta días siguientes a su ascenso, independientemente de la fecha de su capacitación más reciente sobre acoso sexual como empleado no supervisor.

La Oficina de Derechos Civiles será responsable de formular y coordinar la capacitación sobre esta política para los empleados y funcionarios del Condado. Cada jefe de departamento será responsable de garantizar que sus empleados completen la capacitación impartida por la Oficina de Derechos Civiles.

VI. Fecha de revisión

- a. Esta política se revisará para su continuidad el 18 de abril de 2028.

VII. Acción de la Junta

- a. Expediente Legistar número 23-281, 18 de abril de 2023.