

Manual de Políticas de la Junta del Condado de Monterrey

Nombre de la política Política de no discriminación	Número de la política	Páginas
	P-160	1 de 5
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 Empleo y Vivienda Justos de California, la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, la Ley de Discriminación por Edad de 1975 y la Ley de Rehabilitación de 1973.
3. Apoyar una cultura organizativa que valore la inclusión, la equidad y la diversidad.

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.

Acoso: cualquier comportamiento que intimide, amenace, degrade, atormente o haga exigencias a otro con base en una más de las categorías protegidas. Los ejemplos incluyen, entre otros:

1. insultos raciales o étnicos, epítetos y cualquier otro comentario ofensivo;
2. bromas, ya sean escritas, verbales o electrónicas;
3. amenazas, intimidación y otros comportamientos amenazadores;
4. conducta verbal, gráfica o física inapropiada;
5. envío o publicación de mensajes de acoso, videos o mensajes a través de texto, mensajería instantánea o redes sociales;
6. otras conductas de acoso o discriminatorias basadas en una o más de las categorías protegidas identificadas en esta política.

III. Antecedentes

Esta Política de no discriminación responde a las últimas revisiones de la Ley de Empleo y Vivienda Justos y a un esfuerzo de todo el Condado por garantizar el cumplimiento del Título VI y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles. Esta política combina elementos de la anterior *Política de igualdad de oportunidades y no discriminación* y de la Resolución 80-12 que permite la igualdad de oportunidades para las personas que prestan servicios en las comisiones del Condado.

IV. Política

El Condado de Monterrey (el Condado) se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades a todos los empleados, solicitantes, clientes, consumidores, personas que reciben servicios del condado y personas que hacen negocios con el Condado y garantizará que las personas puedan participar, disfrutar de los beneficios y estar libres de discriminación en cualquier programa o actividad que administre sin tener en cuenta:

- edad (mayores de 40);
- ascendencia;
- color;
- credo religioso (incluida la vestimenta religiosa y las prácticas de aseo personal);
- denegación de la baja por cuidados familiares y médicos;
- discapacidad (mental y física) incluidos el VIH y SIDA;
- estado civil;
- afección médica (cáncer y características genéticas);
- información genética;
- condición de militar y veterano;
- origen nacional (incluidas las restricciones de uso de idiomas);
- raza;
- sexo (incluidos embarazo, parto, lactancia y afecciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto o la lactancia);
- género;
- identidad y expresión de género;
- orientación sexual; o,
- cualquier otra condición protegida de conformidad con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables (en adelante denominadas "categorías protegidas").

Además, el Condado de Monterrey se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso ilegal. En cumplimiento de este compromiso, el Condado prohíbe estrictamente toda forma de acoso ilegal, lo que incluye el acoso basado en las categorías protegidas y cualquier otra condición protegida de conformidad con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables. Además, el Condado de Monterrey no tolera el acoso sexual. La *Política de acoso sexual del Condado* aclara esta postura.

Del mismo modo, el Condado se compromete a cumplir todas las leyes que protegen a las personas calificadas con discapacidades y las creencias y observancias religiosas de los empleados. Esta política se extiende a todos los aspectos de las prácticas de empleo del Condado, lo que incluye reclutamiento, contratación, disciplina, terminación, promociones, transferencias, compensación, beneficios, entrenamiento, permisos de ausencia, y otros términos y condiciones de empleo.

El Condado de Monterrey proveerá una adaptación razonable para cualquier discapacidad física o mental conocida de un individuo calificado o para las creencias y observancias religiosas de los empleados, siempre y cuando la adaptación solicitada no cree una dificultad excesiva para el Condado y no represente una amenaza directa a la salud ni a la seguridad de otros en el lugar de trabajo o para el individuo. El Condado no tomará represalias ni discriminará a una persona por solicitar una adaptación para una discapacidad, independientemente de que se le haya concedido o no la adaptación.

El Condado prohíbe a gerentes, supervisores y empleados discriminar o acosar a compañeros de trabajo, así como a clientes, vendedores, proveedores, contratistas independientes y otras personas que hagan negocios con el Condado. Además, el Condado prohíbe a clientes, vendedores, proveedores, contratistas independientes y otras personas que hagan negocios con el Condado discriminar o acosar a los empleados del Condado.

Los empleados que tengan alguna pregunta sobre lo que constituye acoso o conducta discriminatoria deben comunicarse con su supervisor, gerente, jefe de departamento, Recursos Humanos o la Oficina de Derechos Civiles.

El Condado tiene una política separada que aborda directamente el acoso sexual, y las normas de conducta relativas al acoso sexual pueden encontrarse en esa política.

V. Procedimiento

Denuncia de acoso o discriminación

Si un empleado siente que está siendo acosado o discriminado por otro empleado, supervisor, gerente o tercero que hace negocios con el Condado, en violación de esta política, el empleado deberá comunicarse inmediatamente con su supervisor, gerente, cualquier jefe de departamento, cualquier representante del Departamento de Recursos Humanos o la Oficina de Derechos Civiles. Además, si un empleado observa acoso o discriminación por parte de otro empleado, supervisor, gerente o no empleado, el empleado deberá informar inmediatamente del incidente a una o más de las personas identificadas anteriormente. También se tomarán las medidas oportunas en respuesta a la transgresión de esta política por parte de cualquier persona que no sea empleado.

Si un cliente, una persona que recibe servicios del Condado o una persona que hace negocios con el Condado siente que está siendo acosado o discriminado por un empleado, supervisor, gerente o tercero que hace negocios con el Condado, en transgresión de esta política, la persona debe ponerse en contacto con un supervisor o gerente apropiado, o con la Oficina de Derechos Civiles.

Todos los supervisores, gerentes, jefes de departamento y profesionales de Recursos Humanos informarán de las denuncias de mala conducta en virtud de esta política y de la Política de acoso sexual a la Oficina de Derechos Civiles inmediatamente para que el Condado pueda investigar e intentar resolver el reclamo al nivel más apropiado.

Todas las quejas de acoso ilegal y discriminación que se comuniquen a la dirección o a las personas identificadas anteriormente serán investigadas lo antes posible, y se tomarán medidas correctivas cuando esté justificado. Todas las denuncias de acoso ilegal que se comuniquen a la dirección o a las personas identificadas anteriormente se tratarán con la mayor confidencialidad posible, en consonancia con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada.

Personal interno imparcial y calificado investigará las denuncias, a menos que se justifique la intervención de personal externo. Se documentará el proceso y se hará un seguimiento del progreso razonable, y todas las investigaciones se completarán de manera oportuna. Si el Condado determina que uno de sus empleados facilitó intencionadamente información falsa durante una investigación o en relación con una queja, podrán adoptarse medidas correctivas contra dicho empleado, incluso hasta el despido.

El Departamento de Derechos Civiles de California (Civil Rights Department, CRD) también puede investigar y tramitar denuncias de acoso y discriminación. El Condado de Monterrey podría ser objeto de sanciones y medidas correctivas que pueden incluir sanciones, multas, mandamientos judiciales, reincorporación, salarios atrasados y daños y perjuicios. El número gratuito del CRD es (800) 884-1684.

La notificación al Condado es esencial para hacer cumplir esta política. Se asegura a todos los empleados e individuos que no se penalizarán de ninguna manera por notificar un problema de acoso o discriminación. Es ilegal que un empleador tome represalias contra los empleados que se opongan a las prácticas prohibidas por el CRD, o que presenten quejas o participen de otro modo en una investigación, procedimiento o audiencia llevada a cabo por la Oficina de Derechos Civiles del Condado de Monterrey, el CRD o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC). Del mismo modo, el Condado prohíbe a los empleados obstaculizar sus investigaciones internas o su procedimiento de quejas internas. Obstaculizar una investigación de forma intencionada puede someter al empleado a medidas correctivas, que pueden incluir el despido.

Este procedimiento no tiene por objeto prohibir a los denunciantes que presenten denuncias ante el CRD, la EEOC, otros organismos estatales y federales pertinentes, o que recurran a cualquier recurso legal a su disposición.

El Oficial de Derechos Civiles mantendrá procedimientos de queja detallados que se pueden obtener al ponerse en contacto con la Oficina de Derechos Civiles en el (831) 755-5117 o en <http://www.co.monterey.ca.us/civilrights>. *Violaciones de esta política*

La violación de esta política puede someter a un empleado o a aquellos que hacen negocios con el Condado a medidas remediales, disciplinarias o correctivas, incluso el despido inmediato. Además, bajo la ley de California, los empleados pueden considerarse personalmente responsables por conductas de acoso o discriminación que infrinjan la Ley de Empleo y Vivienda Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA).

Prohibición de represalias

El Condado de Monterrey prohíbe las represalias contra quienes denuncien, se opongan o participen en una investigación de supuestas infracciones de esta política, o contra quienes participen en actividades protegidas. Participar en una investigación de presuntas infracciones en el lugar de trabajo puede incluir:

1. Presentar una queja internamente ante la Oficina de Derechos Civiles, una agencia federal o estatal de aplicación de la ley o una agencia administrativa.
2. Participar o cooperar con el Condado, una agencia federal o estatal de cumplimiento de la ley que esté llevando a cabo una investigación del Condado en relación con una presunta actividad ilegal.

3. Testificar como parte, testigo o acusado en relación con una presunta actividad ilegal.
4. Asociarse con otro empleado que participe en alguna de estas actividades.
5. Notificar de manera informal al Condado sobre una supuesta actividad ilegal.

El Condado prohíbe estrictamente cualquier acción adversa o represalia contra un empleado por participar en una investigación de presunta transgresión de esta política. Si un empleado considera que se están tomando represalias contra él, deberá comunicarse inmediatamente con su supervisor, gerente, cualquier jefe de departamento, cualquier representante del Departamento de Recursos Humanos o la Oficina de Derechos Civiles. Además, si un empleado observa represalias por parte de otro empleado, supervisor, gerente o no empleado, deberá informar inmediatamente del incidente a las personas identificadas anteriormente.

Todo empleado responsable de infringir esta política será objeto de las medidas disciplinarias pertinentes, incluido el despido. Además, todo empleado, supervisor o directivo que consienta o ignore posibles infracciones de esta política será objeto de las medidas disciplinarias pertinentes, incluido el despido.

Capacitación y difusión de la política

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.