

Política de igualdad de oportunidades

Procedimientos de querellas de discriminación/acoso

Alcance: toda la ciudad

Contacto

Melissa Chaney
Directora de recursos humanos
Departamento de recursos
humanos (916) 808-7173
mdchaney@cityofsacramento.org

Índice

- 01- Política
- 02- Procedimientos para la resolución de querellas de discriminación
- 03- Definiciones de la política de la igualdad de oportunidades de empleo
- 04- Formulario de cargo por discriminación

Referencias regulatorias

California Government Code § 12900 et seq. (Código de Gobierno de California § 12900 y siguientes)
Title VII of the 1964 Civil Rights Act et al. (Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y col.)

Reemplaza

- Policy Statement on Discrimination and Harassment (política de discriminación y acoso)
Efectivo: 2012
- Policy Statement on Sexual Harassment (política del acoso sexual)
Efectivo: 2012
- Policy Statement on Disability Discrimination (política de discriminación por discapacidad)
Efectivo: 2012

Revisado y efectivo: 17 de noviembre de 2016

Reviso y reconocimiento por los oficiales de la Carta

Política de igualdad de empleo


Gerente de la ciudad

 e-Signed by Howard Chan
on 2016-11-17 21:00:32 GMT

17 de noviembre de 2016

Interim City Manager

Abogado de la ciudad

 e-Signed by Brett Witter
on 2016-11-17 20:01:36 GMT

17 de noviembre de 2016


Supervising Deputy City Attorney

Secretario de la ciudad

 e-Signed by Shirley Concolino
on 2016-11-17 21:19:55 GMT
City Clerk, MMC

17 de noviembre de 2016

Tesorero de la ciudad

 e-Signed by John Colville
on 2016-11-17 21:21:01 GMT
City Treasurer

17 de noviembre de 2016

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La ciudad de Sacramento (la Ciudad) es un empleador de la igualdad de oportunidad y se compromete a crear y mantener un ambiente de trabajo libre de todas las formas de discriminación y acoso, incluyendo el acoso sexual, la represalia/venganza y la acusación falsa y maliciosa. En cumplimiento de este compromiso, la Ciudad considerará cualquier reporte de acoso, discriminación, represalia o acusación falsa y maliciosa merecedor de investigación.

Todos los empleados, los solicitantes y contratistas independientes que trabajan con la ciudad de Sacramento deben ser tratados con dignidad y respeto, y la Ciudad no tolerará la discriminación o acoso en la contratación, promoción, despido, compensación, beneficios marginales y otros privilegios de empleo. Además, la Ciudad no tolerará el acoso o discriminación de sus trabajadores por otros con los que tiene un negocio, servicio o relación profesional.

Las políticas de no discriminación de la Ciudad pueden ser más comprensivas que la ley estatal o federal. Conducta que viola estas políticas puede que no viole la ley estatal o federal, pero aún el empleado podría ser disciplinado. La Ciudad tomará medidas preventivas y correctivas, hasta e incluyendo la terminación, para abordar cualquiera de la siguiente, pero no exhaustiva, lista de comportamientos:

- El incumplimiento de cualquier disposición de esta política y/o comportamiento que viole esta política o los derechos que está diseñada proteger.
- Haciendo acusaciones infundadas de acoso o discriminación.
- Deliberadamente impidiendo una investigación de acoso o discriminación.
- La represalia en relación con la presentación de informes o investigaciones de acoso o discriminación.

El director de recursos humanos es el designado por el gerente de la Ciudad para dirigir, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la política de la igualdad de oportunidades y los procedimientos para la resolución de querellas/quejas contra la discriminación/el acoso

Todos los empleados nuevos deberán recibir una formación de acoso y discriminación.

I. Declaración de la política de discriminación y acoso

La Ciudad prohíbe todas las formas de discriminación, incluyendo cualquier acción relacionada con el empleo por un empleado que negativamente afecta a un solicitante o trabajador y se basa en cualquier clasificación protegida identificada en esta política, incluyendo la edad, la ascendencia, el color, la discapacidad física o mental, el género, la expresión de género, la identidad de género, la información genética, el estado civil, las condiciones médicas, el estado militar y de veterano, el origen nacional, la raza, el credo religioso, el sexo, la orientación sexual y cualquier otra clasificación protegida por la ley. El compromiso de la Ciudad a la igualdad de oportunidad y no-discriminación se extiende a todos los solicitantes, empleados y aspectos de empleo, incluyendo, pero no limitado a, el reclutamiento, la contratación, la formación, la asignación,

la promoción, la compensación, la transferencia, el despido, la restitución, los beneficios, la educación y terminación, además de la provisión de acomodación razonable a personas calificadas con discapacidades.

La Ciudad prohíbe la discriminación contra un individuo por tener una licencia de conducir obtenida sin prueba de presencia legal en los Estados Unidos. La Ciudad no puede requerir que un trabajador presente una licencia de conducir a menos que sea requerida por la ley estatal o federal o cuando sea permitido por ley (p. ej. cuando una licencia de conducir es necesaria para realizar una función esencial del trabajo).

El acoso, incluyendo el acoso sexual, es conducta verbal o física que degrada o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo basado en la clase protegida de ese individuo. Eso tiene el efecto de interferir con el rendimiento de trabajo del individuo o de crear un ambiente de trabajo hostil o abusivo.

Conducta que, bajo ciertas circunstancias, constituye el acoso, puede incluir haciendo comentarios despectivos, declaraciones u observaciones groseras y ofensivas, haciendo calumnias o chistes inapropiados, estereotipando, participando en actos amenazantes, mostrando gestos indecentes, fotos, caricaturas, carteles o materiales, haciendo contacto físico inadecuado, o usando materiales escritos o equipo y/o sistemas de la Ciudad para transmitir o recibir materiales, declaraciones o fotos ofensivas. Tal conducta es contraria a la política de la Ciudad y al compromiso de la Ciudad a un ambiente de trabajo libre de la discriminación.

La represalia es tratando a una persona diferentemente o participando en actos de venganza o intimidación contra la persona porque él/ella se involucró en una actividad protegida, presentó una carga de discriminación, participó en una investigación o se opuso a una práctica discriminatoria.

La represalia no se tolerará.

2. Política adicional sobre el acoso sexual

El acoso sexual es una forma de acoso. El acoso sexual incluye, pero no es limitado a, proposiciones sexuales indeseadas, las solicitudes para favores sexuales u otras conductas verbales, visuales o físicas de una naturaleza sexual cuando:

- La sumisión a tal conducta se hace explícitamente o implícitamente un término o condición de empleo, posición o compensación.
- La sumisión a, o el rechazo de, tal conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan al trabajador.
- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir substancialmente con el rendimiento laboral de un individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

La conducta que parece inocente o trivial para algunos puede constituir acoso sexual ilegal.

Algunos ejemplos son:

- Físicos: asalto, tocar, miradas lascivas, impidiendo movimientos;
- Visuales: Carteles, fotografías o dibujos derogatorios o explícitamente sexuales; calumnias escritas, “pegatinas para el paragolpes” y cosas similares
- Verbales: Calumnias, comentarios sexuales derogatorios, solicitud de favores sexuales, invitaciones para participar en actividades sexuales, que no necesitan estar basadas en un interés sexual o deseo genuino

3. Política adicional sobre el acoso racial

El Título VII del Acto de los Derechos Civiles de 1964, en su forma enmendada, prohíbe la discriminación en cualquier aspecto de empleo sobre la base de la raza. La Ciudad no tolerará ningún acoso racial. Ejemplos del acoso racial incluyen comentarios derogatorios basados en la raza, comportamiento discriminatorio por motivo de raza y cualquier acto que coloca al empleado en una desventaja deliberada basada en la raza.

4. Política adicional sobre la discriminación por discapacidad

No se tolerará la discriminación por discapacidad contra cualquier solicitante o empleado que es un individuo calificado con una discapacidad por un supervisor, gerente o compañero de trabajo. Esta política se aplica al proceso de solicitud de empleo y todos los términos y condiciones de empleo incluyendo, pero no limitado a: el reclutamiento, la contratación, la formación, la asignación, la promoción, la compensación, la transferencia, el reintegro de despido, los beneficios, la educación, la terminación y también en las provisiones de programas, servicios y actividades de la Ciudad.

- a. La discriminación por discapacidad incluye, pero no se limita a, lo siguiente:
 1. Limitando, segregando o clasificando a un solicitante de trabajo o empleado en una manera que pueda afectar negativamente sus oportunidades o estado/posición debido a una discapacidad real o percibida, o una historia de discapacidad del solicitante o empleado.
 2. Participando en un contrato que pueda someter a un solicitante o empleado con una discapacidad a la discriminación.
 3. Utilizando cualquier norma, criterio o método de evaluación que podrían tener el efecto de discriminar sobre la base de discapacidad.
 4. Negando empleo o beneficios iguales debido a una discapacidad o a la percepción de una discapacidad.
 5. El no poder hacer acomodaciones o ajustes razonables para las limitaciones físicas o mentales conocidas de un individuo calificado, a menos que se pueda demostrar que la acomodación impondría una carga excesiva o crearía una amenaza directa.
 6. Usando criterios de selección que excluyen a personas con discapacidades a

menos que el criterio sea relacionado con el trabajo y consistente con las necesidades del negocio; y

7. El no poder utilizar los exámenes de empleo de una manera que asegure que los resultados exactamente reflejen las habilidades o aptitudes del solicitante o empleado para un trabajo en particular.

Otras Consideraciones

La discriminación y el acoso discriminatorio no incluyen acciones que están en acuerdo con las reglas establecidas, principios o normas generales del decoro profesional incluyendo, pero no limitada a:

- Los actos u omisiones de actos basados únicamente sobre las calificaciones ocupacionales auténticas bajo las directrices de La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo y El Departamento de Igualdad de Empleo y Vivienda.
- Las solicitudes o demandas razonables por parte de un supervisor que un trabajador mejore su calidad de trabajo o producción, que el trabajador se reporte a tiempo al sitio de trabajo, que el trabajador cumpla con las reglas o reglamentos de la Ciudad o departamento, o cualquier otro tipo de comunicación relacionado con el trabajo entre el supervisor y trabajador.

5. Orientación política

Responsabilidades

Esta política se aplica a todos los trabajadores. Todos los trabajadores deberán seguir la intención de esta política de manera que refleje los estándares profesionales del lugar de trabajo y el mejor interés de la ciudad y su misión.

Se anima a los empleados a reportar inmediatamente cualquier conducta discriminatoria, represalia o acoso o violaciones conocidas de esta política a un supervisor, si dicho comportamiento se dirige a ese empleado, o el empleado ha observado tal conducta dirigida a otro empleado. Cualquier empleado que no se sienta cómodo reportando violaciones de esta política a su supervisor inmediato puede pasar por encima la cadena de mando y hacer el informe a un supervisor de alto rango o gerente. Las quejas también pueden presentarse ante el jefe del departamento, el director de recursos humanos o el personal de derechos civiles o relaciones laborales.

A. Los empleados individuales

- Se anima a cualquier trabajador que cree que él/ella ha sido discriminado, acosado, sometido a la represalia, o que ha observado el acoso o la discriminación, informar inmediatamente dicha conducta de acuerdo con los procedimientos establecidos en esta política.
- A los trabajadores que creen que están sufriendo de la discriminación, el

acoso o la represalia se les anima a informar a la persona que su comportamiento no es bienvenido. Sin embargo, no se requiere este paso. Si el trabajador se siente incómodo, amenazado o tiene dificultades expresando su preocupación, o si al hacerlo no se resuelve el problema, deberá solicitar la intervención de un supervisor o gerente que es al menos un nivel más alto que el presunto infractor. Recursos humanos también puede ayudar.

- Cualquier trabajador que observa a otros participando en el acoso o comportamiento discriminatorio hacia otro empleado deberá informar a un supervisor o gerente, incluso si la persona acosada no se queja.

B. Los directivos y el personal de supervisor

Cada supervisor y gerente deberá:

- Supervisar continuamente el ambiente de trabajo y esforzarse por asegurar que esté libre de todo tipo de discriminación ilegal, incluido el acoso o represalia.
- Tomar acción inmediata y apropiada dentro de sus unidades de trabajo para evitar y reducir al mínimo la incidencia de cualquier forma de discriminación, acoso o represalias.
- Asegurar que sus subordinados entiendan sus responsabilidades bajo esta política.
- Asegurar que los trabajadores que presentan querellas o quejas o que se oponen a las prácticas ilegales de empleo estén protegidos contra represalias y que tales cuestiones sean confidenciales hasta donde sea posible.
- Notificar al departamento de recursos humanos por escrito de las circunstancias que rodean cualquier alegación reportada o acto observado de discriminación, acoso o represalia lo antes posible y no más tarde del día siguiente de trabajo.
- Debido a las diferencias en las personas, los supervisores y gerentes pueden encontrar difícil reconocer que su comportamiento o el comportamiento de los demás es discriminatorio, acoso o represalia. Los supervisores y gerentes deben ser conscientes de las siguientes consideraciones:
 - Los comportamientos de los supervisores y gerentes deben representar la misión, la visión, los valores y los objetivos de la Ciudad y los estándares profesionales del lugar de empleo.
 - Las acusaciones falsas de discriminación, acoso o represalias pueden tener efectos negativos en la carrera de los trabajadores inocentes.

- Los supervisores y gerentes deben actuar de inmediato y de manera responsable en la prevención, la presentación de informes, y la resolución de cualquier tipo de discriminación, acoso o represalias.

Nada en esta sección deberá ser interpretado para impedir que los supervisores o gerentes desempeñen las funciones de supervisión o de gestión, tales como la determinación de las asignaciones de trabajo, la evaluación o el asesoramiento para los trabajadores o la emisión de la disciplina, de una manera que sea consistente con los procedimientos establecidos.

C. Recursos humanos

El director de recursos humanos o su designate es responsable de:

- Mantener un registro de todas las quejas de acoso por un mínimo de dos años. Ninguna destrucción debe hacerse sin primero cumplir con la resolución para la destrucción de registros de la Ciudad.
- Tomar en serio todas las querellas y coordinar una investigación imparcial de las quejas.
- Seguir cada investigación de cada queja para asegurar que la investigación se concluya en el momento oportuno, y que la parte reclamante reciba una respuesta apropiada y oportuna.
- Iniciar la acción disciplinaria apropiada basada en el hallazgo de una investigación llevada a cabo en consulta con el jefe del departamento y/o supervisor.
- Tomar las medidas adecuadas para evitar represalias en contra de la parte reclamante.

Consideraciones adicionales

Para lograr los objetivos de esta política de la Ciudad, es necesario que cada trabajador comprenda la importancia de la política y su responsabilidad individual para contribuir hacia su máxima plenitud. Se anima a los trabajadores reportar todos y cada uno de los incidentes de acoso y se les asegura que no habrá ningún tipo de represalia por haber informado, de buena fe, cualquier incidente sospechado de acoso o discriminación.

Cualquier persona que tenga preguntas sobre el significado de cualquiera de los términos o disposiciones de esta política debe comunicarse inmediatamente con el director de recursos humanos.

Formación/entrenamiento

Todos los trabajadores nuevos deberán recibir una copia de esta política como parte de su orientación. La política será revisada con cada trabajador nuevo. El trabajador deberá acreditar mediante la firma de la forma prescrita que él/ella ha sido advertido

de esta política, conoce y entiende su contenido y se compromete a cumplir sus disposiciones durante su periodo de empleo.

Todos los trabajadores deberán recibir información sobre los requisitos de esta política y deberán acreditar mediante la firma de la forma prescrita que han revisado la política, entienden su contenido y aceptan que van a cumplir con sus disposiciones.

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS/QUEJAS

Se anima a los empleados reportar inmediatamente cualquier conducta discriminatoria, represalia o acoso o violaciones conocidas de esta política a un supervisor, si la conducta se dirige a ese empleado o el empleado ha observado esta conducta dirigida a otro empleado. Cualquier empleado que no se sienta cómodo reportando violaciones de esta política a su supervisor inmediato puede pasar por encima de la cadena de mando y hacer el informe a un supervisor de alto rango o gerente. Las quejas también pueden presentarse ante el jefe del departamento, el director de recursos humanos o el personal de derechos civiles o relaciones laborales.

Cualquier persona que reciba una queja de acoso, discriminación o represalia debe documentar inmediatamente por escrito la queja y presentarla ante el departamento de recursos humanos, que se asegurará de que una investigación confidencial, oportuna, eficaz, completa y objetiva se realice. Además, el departamento de recursos humanos informará plenamente al empleado de:

- sus derechos para reclamar y rectificar el acoso o la discriminación;
- las obligaciones propias del trabajador para asegurar sus derechos; y
- cualquier ayuda disponible bajo las políticas de la Ciudad.

Todas las quejas de discriminación o acoso serán plenamente documentados e investigados con prontitud y exhaustivamente. Los empleados adherentes u oponentes deben estar protegidos contra las represalias y la denuncia e investigación deben mantenerse confidenciales al máximo posible.

El investigador asignado tiene la plena autoridad para investigar todos los aspectos de la queja. La autoridad de la investigación incluye el acceso a los registros y la cooperación de los trabajadores implicados. Ninguna influencia será utilizada para reprimir cualquier queja y ningún trabajador será sujeto a la represalia o venganza por presentar una queja, animar a otros a presentar una queja o por ofrecer testimonio o prueba en una investigación.

Durante la tramitación de una investigación, el supervisor/gerente de los trabajadores afectados, en cooperación con la oficina de derechos civiles o de relaciones laborales, deberá tomar las medidas oportunas y razonables para mitigar o eliminar cualquier ambiente de trabajo abusivo u hostil.

La investigación formal de la queja será confidencial lo máximo posible, e incluirá, pero no se limita a, los detalles del incidente específico, la frecuencia, las fechas de los sucesos y los nombres de los testigos. Se informará a los testigos sobre la prohibición de la represalia, y que un proceso de disciplina, hasta e incluyendo la terminación, puede resultar si se produce la venganza.

Si se determina que el acoso, la discriminación o la represalia han sucedido, medidas correctivas eficaces tomarán acabo de manera compatible con las circunstancias. La disciplina que se puede administrar abarca desde las advertencias verbales o escritas y hasta e incluyendo la terminación.

Después que la investigación y los hallazgos hayan concluido, la Ciudad comunicará el hallazgo confidencial al demandante, al presunto acosador, y a cualquier otra parte afectada. Ninguna disposición de esta política debe interpretarse como para evitar que cualquier trabajador solicite la reparación legal fuera del departamento. Los trabajadores que creen que han sido acosados o discriminados tienen el derecho de presentar querrelas de discriminación en el empleo a nivel federal, estatal y/o a agencias locales encargadas de investigar tales acusaciones. Hay limitaciones específicas de tiempo que se aplican a la presentación de tales cargos. Se aconseja a los empleados que el proceder con quejas bajo la disposición de esta política no afecta de ninguna manera los requisitos de presentación con otra agencia. Además, si un trabajador piensa que él o ella ha sido acosado, discriminado, o que él o ella ha sido víctima de represalias por quejarse, esa persona puede presentar una queja u obtener información adicional del Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda del Estado de California llamando al 800-884-1684 y/o la Comisión de Igualdad de Oportunidades de EE.UU. ,800-669-4000.

Información del departamento de recursos humanos

Oficina del director – 916-808-7173
Historic City Hall, 915 I Street, primer piso, Sacramento, CA 95814

Derechos civiles – 916-808-5270
Historic City Hall, 915 I Street, primer piso, Sacramento, CA 95814

Relaciones laborales – 916-808-5541
Historic City Hall, 915 I Street, primer piso, Sacramento, CA 95814

Administración de recursos humanos – 916-808-5731
Historic City Hall, 915 I Street, primer piso, Sacramento, CA 95814

DEFINICIONES

LA DISCRIMINACIÓN/EL ACOSO

La discriminación

Tratando, considerando o haciendo una distinción a favor o en contra de un empleado, solicitante de empleo o grupo en base de su clasificación protegida real o percibida en relación con una decisión o los términos y condiciones de empleo, lo cual es razonablemente probable que afecte negativamente a los prospectivos de empleo, el avance, la promoción o el rendimiento de trabajo. La discriminación incluye tratamiento que priva, o tiende a privar, el empleado o solicitante las oportunidades de empleo o situación laboral. También es discriminación dejar de realizar las acomodaciones razonables para un empleado o solicitante con una discapacidad a menos que esto crea una carga excesiva o una amenaza directa.

El acoso

El acoso discriminatorio, incluido el acoso sexual, es una conducta verbal o física que degrada o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo en base de su clasificación protegida. Tiene el efecto de interferir con el desempeño laboral del individuo o crear un ambiente de trabajo hostil o abusivo.

Miembro de un grupo protegido

Una persona que cae dentro de un grupo que se identifica en la política de igualdad de oportunidades de empleo de la Ciudad. Estos grupos incluyen:

- La edad - cualquier persona que haya llegado a sus 40 cumpleaños.
- La ascendencia - la familia de uno o descendencia étnica, linaje. Origen de una persona.
- El color - en base de la pigmentación de la complejión de la piel (la claridad y oscuridad de la piel), sombra o tono. Puede ocurrir entre personas de diferentes razas o grupos étnicos, o entre personas de la misma raza o grupo étnico.
- El género - se refiere al sexo, identidad de género, expresión de género y transgénero.
- La expresión de género - la apariencia o el comportamiento relacionado con el género de una persona, ya sea o no el estereotipo asociado con el sexo de la persona al nacer.
- La identidad de género - la identificación de una persona como varón, hembra, un género diferente del sexo de la persona al nacer, o transgénero.
- La información genética - Cualquier información con respecto a la prueba genética de un individuo o una prueba de un miembro de su familia o la manifestación de una enfermedad o trastorno en miembros de la familia. Excluye información sobre el sexo o la edad.
- El estado civil - casado/a o no (soltero/a).
- Las condiciones médicas - las características del cáncer y genéticos - cualquier impedimento de salud relacionado o asociado con un diagnóstico, registro o historial de cáncer o cualquier gen o cromosoma identificable científicamente o médicamente como una de las causas de una enfermedad o trastorno o un riesgo estadísticamente mayor de desarrollar una enfermedad o trastorno.

- El estado militar y veterano - un miembro o veterano de cualquier fuerza armada o de reserva de Estados Unidos, o de la Guardia Nacional de Estados Unidos o California.
- El origen nacional - ancestros de un país en particular, etnicidad o acento, o el origen étnico, o la unión o asociación con alguien de una nacionalidad en particular sobre la base del lugar de nacimiento, apellido o característica lingüística, incluyendo las restricciones de uso del lenguaje.
- La discapacidad física o mental - cualquier enfermedad fisiológica, trastorno o condición, incluyendo el VIH y el SIDA, desfiguración cosmética o pérdida anatómica. También incluye cualquier trastorno o condición mental o psicológico. Excluye cualquier trastorno de la conducta sexual, el juego compulsivo, cleptomanía, piromanía, o trastorno por uso de sustancias psicoactivas como consecuencia del uso ilegal de una sustancia controlada u otra droga.
- La raza – la ascendencia o características culturales asociados con un grupo determinado de personas, tales como el color de la piel, la textura del cabello o estilo o ciertos rasgos faciales.
- El credo religioso - todos los aspectos de las creencias religiosas, la observación y la práctica. Incluye prácticas de vestimenta y aseo. En términos muy generales, cubre religiones organizadas y tradicionales y creencias nuevas y no comunes que no son parte de una iglesia o secta formal.
- El sexo - género, pero también incluye el embarazo, el parto, la lactancia materna y cualesquiera otras condiciones médicas relacionadas y la identidad y expresión de género.
- La orientación sexual – la heterosexualidad, la homosexualidad y la bisexualidad.
- Transgénero - una persona cuya identidad de género difiere del sexo de la persona al nacer. Una persona transgénero puede o no puede tener una expresión de género que es diferente a las expectativas sociales del sexo asignado al momento del nacimiento. Una persona transgénero puede o no puede identificar como "transexual."

El ACOSO SEXUAL

El acoso sexual

Los avances sexuales no solicitados e inoportunos, la solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal, visual o física de naturaleza sexual por parte de un empleado, supervisor o gerente cuando:

- La sumisión a tal conducta se hace explícitamente o implícitamente un término o condición de empleo, posición o compensación.
- La sumisión a, o el rechazo de, tal conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan al trabajador.
- Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir substancialmente con el rendimiento laboral de un individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede ocurrir en formas verbales, físicas o visuales. Mientras no es posible enumerar todas las circunstancias que puedan constituir acoso sexual, los siguientes son algunos ejemplos de conducta y comportamiento ofensivo, los cuales, si no se solicitan y son bienvenidos, pueden constituir el acoso sexual:

- Chistes sexualmente sugestivos, proposiciones o comentarios acerca del cuerpo de una persona
- Contacto físico tal como contacto inoportuno o no solicitado, palmaditas, pellizcos, abrazar, agarrar, arrinconar o rozar contra el cuerpo de otra persona, agresiones o amenazas de asalto
- Declaraciones explícitas o implícitas que sugieren que la falta de sumisión a los avances sexuales de un empleado afectará un término o condición de empleo
- Miradas lascivas, miradas o gestos sexuales con las manos o mediante el movimiento del cuerpo
- Exhibiciones visuales sexualmente sugestivas, objetos incluyendo medios o imágenes electrónicos

LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

Amenaza directa

Es un riesgo significativo de daño sustancial a la salud o seguridad de los empleados u otras personas, lo cual no se puede eliminar o reducir mediante un ajuste razonable.

La discapacidad

Una persona es reconocida como discapacitada si él/ella:

- tiene un impedimento físico o mental que limita (es decir, que hace difícil el logro de las actividades principales de la vida) una o más actividades esenciales (en sentido general las actividades físicas, mentales, sociales y de trabajo)
- tiene un historial de tal impedimento conocido por el empleador; o se considera de forma incorrecta o es tratado como si tuviera o haya tenido tal impedimento
- es considerado o tratado como si tuviera o haya tenido un impedimento que actualmente no tiene ningunos efectos incapacitantes, pero puede convertirse en un impedimento calificado en el futuro

Incapacidad percibida

Significa ser considerado, percibido, o tratado como si tuviera un impedimento físico o mental.

Un individuo calificado con una discapacidad

Es un solicitante o empleado que tiene la habilidad requerida, experiencia, educación y otros requisitos relacionados al puesto de trabajo que el individuo tiene o desea y que, con o sin acomodaciones razonables, puede desempeñar las funciones esenciales de tal posición.

Acomodación razonable

Es cualquier cambio en el ambiente de trabajo o en la forma de hacer las cosas por costumbre que permite a una persona con una discapacidad realizar las funciones esenciales de un trabajo, disfrutar de una oportunidad igual o que acomoda las creencias religiosas de un individuo. Hay cuatro tipos de acomodaciones razonables:

- Las modificaciones o ajustes a un proceso de solicitud de empleo que permiten a un solicitante calificado con una discapacidad ser considerado para la posición que el solicitante desea
- Las modificaciones o ajustes en el ambiente de trabajo, o de la forma o circunstancias bajo las cuales la posición mantenida o deseado se realiza habitualmente, que permiten a un individuo calificado con una discapacidad realizar las funciones esenciales de la posición
- Las modificaciones de posición o ajustes que permiten a los empleados de una entidad cubierta con una incapacidad disfrutar de los mismos beneficios y privilegios del empleo que disfrutaban otros empleados sin discapacidades en situaciones similares
- Las modificaciones o ajustes que permiten a un individuo ejercer una creencia o práctica religiosa "sincera"

Carga excesiva

Cuando un ajuste razonable causa dificultad o un gasto significativo. Esta determinación se centra en los recursos y las circunstancias del empleador en particular en relación con el costo o la dificultad de proporcionar una acomodación específica.

DEFINICIONES ADICIONALES

Acusación maliciosa y falsa

Maliciosa significa mentir conscientemente sobre alguien o algo con la intención de causar daño a ellos. Acusar significa hacer un cargo de delito contra otro. Una acusación que es contraria a la realidad o la verdad es una acusación falsa.

Represalia

La represalia es tratar a una persona de manera diferente o participar en actos de venganza o intimidación en contra de la persona porque él/ella se involucró en una actividad protegida, presentó una demanda de discriminación, participó en una investigación o en oposición a una práctica discriminatoria. La represalia no se tolerará.