



WALSH GALLEGOS
TREVINO RUSSO & KYLE P.C.

PREVINIENDO EL ACOSO SEXUAL: ENTRENAMIENTO DIGITAL PARA MANTENER UN AMBIENTE SEGURO PARA LOS ESTUDIANTES Y EMPLEADOS

RESUMEN SOBRE CONTENIDO IMPORTANTE EN EL VIDEO DE ENTRENAMIENTO

En nuestra profesión como educadores, tenemos la responsabilidad de asegurarnos que el ambiente escolar sea un espacio seguro. Cada estudiante, cada maestro, cada empleado de el distrito debe sentirse seguro, y parte de eso implica asegurarnos que nuestras escuelas estén libres de cualquier tipo de acoso sexual.

El acoso sexual se define en la ley como una forma de discriminación basada en el sexo o género. El “sexo” se refiere al sexo biológico de una persona, mientras que “género” se refiere a la identidad de género con la que la persona se identifica, la cual, puede ser diferente a su propio sexo biológico. Cada vez que decimos “basada en o debido al sexo”, también nos referimos al género de un individuo. El acoso sexual en el contexto escolar puede ocurrir entre empleados, entre un empleado y un estudiante, o entre estudiantes. Hay dos tipos de acoso sexual que son los más comunes: el acoso “quid pro quo”, y el ambiente laboral hostil y de acoso sexual.

“Quid pro quo” es una frase en latín que se traduce comúnmente como “algo por algo”. El acoso sexual “quid pro quo” puede suceder cuando un supervisor le promete un ascenso laboral a un empleado a cambio de favores sexuales; o si el supervisor castiga a un empleado después de que éste rechazó los avances sexuales del supervisor. El acoso “quid pro quo” también puede ser cometido por un empleado contra un estudiante. Un ejemplo puede ser cuando un maestro le ofrece a un estudiante subir su calificación si el estudiante le envía una imagen inapropiada.

El otro tipo de acoso sexual común se llama “ambiente laboral hostil”. Esto sucede cuando se crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo causado por una conducta verbal o física basada en el sexo.

El acoso sexual puede suceder de diferentes maneras. Puede ser físico, pero también, puede ser únicamente verbal, escrito, o a través de comunicación electrónica. Incluso, se puede manifestar a través de acciones no verbales. El acoso sexual puede ocurrir entre personas de cualquier sexo; puede ser entre dos personas del mismo género o sexo, o entre dos personas de diferente género o sexo. El común denominador del acoso sexual es que está basado en el sexo de la persona, no es deseado, y tiene un efecto adverso en otra persona. En el contexto laboral, la conducta basada en el sexo incluye conducta basada en la orientación sexual o

el estado transgénero de la persona, o en general, la incapacidad de una persona de comportarse como se espera típicamente para su sexo o género. Los empleados deben usar este mismo patrón para determinar si la conducta dirigida hacia un estudiante está “basada en el sexo”. Si un estudiante es insultado por su orientación sexual, ese comportamiento puede ser considerado como “basado en el sexo”.

Employment Context

Para cumplir con la definición legal de acoso sexual, el comportamiento deberá tener el propósito o el efecto de crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo; o de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de alguien; o que afecte negativamente las oportunidades laborales de una persona. Incluso, si la conducta no cumple con la estricta definición legal de “acoso sexual”, aún puede ser inapropiada, no profesional, o violar los estándares de conducta del Distrito.

Con respecto a los adultos en el trabajo, la ley hace una gran distinción entre las conductas que son deseadas y las que no lo son. La ley está diseñada para garantizar que nadie en su trabajo, sea sujeto a un comportamiento sexual “no deseado”. Una persona puede aceptar la atención romántica de una persona, pero no aceptar la misma conducta de otra persona. Por eso es importante abstenerse de la atención romántica o sexual en el trabajo. Lo mismo sucede con el comportamiento que no está dirigido específicamente a una persona, pero que le afecta en su trabajo. Por ejemplo, un empleado que dice una broma de mal gusto en la sala de maestros: El participar en un comportamiento no profesional, como ese, puede crear un ambiente laboral hostil, incluso, si la conducta no está dirigida a una persona específica. El empleado puede ver esa broma como graciosa, pero no todos lo harán. Todos tenemos diferentes experiencias y opiniones en la vida, sobre temas delicados como el sexo y el género. Es importante que seamos respetuosos con los demás y no asumamos que nuestra conducta será deseada o correspondida.

Los empleados que experimentan acoso sexual tienen diferentes opciones. Un empleado, ciertamente, puede decirle a la otra persona que la conducta no es deseada y pedirle que no siga con ese comportamiento. Pero esto no siempre es fácil de hacer. El empleado puede tener miedo de la persona o de su reacción. Si un empleado no se siente cómodo comunicándole sus sentimientos a la otra persona, el empleado también puede reportar esta conducta a su supervisor o al administrador de su departamento o escuela.

Cuando un supervisor busca una relación romántica o sexual con un empleado al que supervisa, o tiene más autoridad que él o ella, el equilibrio de poder entre los dos empleados es desigual. Si la conducta no es deseada, el empleado puede hacérselo saber al supervisor y pedirle que no siga con ese comportamiento. Si el empleado no se siente cómodo abordando el tema con el supervisor, el empleado puede reportar el incidente al coordinador del Título IX del Distrito, al Superintendente, al Director de Recursos Humanos, o a cualquier otro administrador.

Cuestiones de conductas no deseadas pueden surgir cuando los empleados de una escuela están involucrados en una relación romántica o sexual que se termina. Si la otra persona no parece comprender los nuevos límites, el empleado puede hablarlo directamente con la persona o con un supervisor o administrador. Además de los continuos coqueteos e insinuaciones en el trabajo o en la escuela, después de que estos ya no son deseados, otra forma de acoso sexual es la “violencia de pareja”, la cual es un delito también. La Violencia de Pareja se refiere a un acto de violencia cometido por una persona que está, o estuvo, en una relación romántica con otra persona. Cualquier empleado o estudiante que sienta que ha sido víctima de la “violencia de pareja”, inmediatamente, debe reportarlo al supervisor o administrador; los estudiantes también pueden reportarlo a cualquier adulto que sea un empleado de la escuela.

En el caso de un presunto acoso sexual, usted nunca tiene que llevar su queja a la persona de quien se está quejando. Entonces, un maestro puede llevar su queja directamente al coordinador del Título IX, al superintendente, o a cualquier otro administrador o supervisor. La política escolar y la ley también prohíben cualquier tipo de represalia contra la persona que denuncia acoso sexual o que participa en una investigación de acoso sexual.

Los empleados del distrito escolar están protegidos contra la discriminación sexual por el Título VII de la histórica Ley de Derechos Civiles de 1964. Ocho años después de que se aprobara esa ley, el Congreso aprobó el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972. Este prohíbe cualquier tipo de discriminación sexual por parte de las instituciones educativas que reciben asistencia financiera federal. Por lo tanto, el Título IX es la ley que mencionamos cuando hablamos de discriminación sexual contra estudiantes. El Título IX requiere que las escuelas tomen medidas para prevenir el acoso sexual, así como, acciones correctivas cuando sucede.

El coordinador del Distrito del Título IX es quien tiene la responsabilidad de coordinar la respuesta a una denuncia de acoso sexual que involucra estudiantes. Su distrito deberá designar a una persona como el Coordinador del Título IX. La ley requiere que cada distrito tenga una persona que posea ese título, aunque el coordinador del Título IX también puede hacer muchas otras cosas. Si usted escucha quejas o inquietudes de un padre o un estudiante, es posible que necesite comunicarlas al coordinador del Título IX. Usted también verá el nombre y la información de contacto del coordinador del Título IX en varias publicaciones escolares, como en el manual para empleados o estudiantes. Todo esto está diseñado para garantizar que los empleados, los estudiantes y sus padres, comprendan que

el distrito toma seriamente sus responsabilidades bajo el Título IX, y para que sepan a quién contactar en caso de tener inquietudes.

Otro aspecto de las nuevas regulaciones del Título IX que debemos entender es nuestro deber como empleados de informar sobre cualquier posible acoso sexual para que el distrito pueda tomar medidas. El distrito debe responder rápidamente si tiene conocimiento real de acoso sexual. El distrito determinará si ocurrió el acoso sexual, y de ser así, tomará medidas correctivas para garantizar que el acoso sexual no continúe.

Esto significa que prevenir el acoso sexual, no es únicamente responsabilidad del Coordinador del Título IX y del Principal; sino es responsabilidad de cada maestro, cada profesionista, cada entrenador, cada conductor de autobús, cada maestro sustituto y cada persona de mantenimiento. Es de cada empleado. Si el empleado de una escuela sabe de una conducta que podría ser considerada acoso sexual, el distrito está legamente obligado a atender el problema. Los empleados no son responsables de llegar a una conclusión sobre el acoso sexual – pero deben informar cualquier conducta que vean, escuchen, o que se les informe, que parezca estar motivada por el sexo, el género, la orientación sexual o el estado transgénero de una persona o cualquier conducta de naturaleza sexual.

Las escuelas son responsables cuando tienen “control substancial” sobre el acosador y la situación en la que ocurre el acoso. En la mayoría de los casos, la escuela no tiene control sobre lo que los estudiantes hacen fuera de la escuela, el fin de semana, o cuando la escuela está fuera de sesión; pero la escuela sí tiene control sobre los eventos patrocinados por la escuela; esto incluye actividades extracurriculares, excursiones y viajes que incluyen pasar la noche fuera de casa.

¿Qué pasa si el conductor de un autobús escucha a un grupo de niños molestando a un estudiante en particular? El conductor no ve ningún contacto físico, pero escucha algunos insultos bastante feos dirigidos a un niño de 4to grado. El conductor se pregunta: ¿Esto es acoso sexual? ¿Es bullying? ¿Qué debo hacer al respecto? Hay mucha similitud entre el bullying y el acoso sexual; pero hay que recordar, el bullying solamente puede suceder entre estudiantes; mientras que, el acoso sexual puede suceder entre estudiantes, empleados o ambos. El acoso sexual está basado en el género o sexo de la persona. El bullying no necesita estar motivado por el género o sexo u otra característica específica de la víctima; puede estar motivado por muchas otras razones que no son de género o sexo. El distrito escolar tiene la responsabilidad de tratar de prevenir que el bullying o el acoso sexual sucedan o continúen sucediendo; así como, de tomar medidas correctivas cada vez que se descubran estos problemas.

Si los estudiantes en el autobús están molestando a un estudiante por su género o sexo, o por comportarse de una manera diferente a la que se espera de su género o sexo, puede ser ambos, bullying y acoso sexual. De cualquier manera, el conductor deberá hacer algo al respecto. El conductor debe tratar de detener este comportamiento de manera apropiada y de acuerdo al protocolo de la escuela; y debe reportar este comportamiento al encargado del transporte, o al administrador o el principal, según sea la política de la escuela.

Sólo porque el incidente no es acoso sexual, no significa que debemos ignorarlo. Es una violación del código de conducta de la escuela. Recordemos: la forma de prevenir el acoso sexual es abordando las pequeñas situaciones que pueden convertirse en acoso sexual. Eso incluye enseñar a los estudiantes sobre interacciones sociales apropiadas y respetuosas con sus compañeros y figuras de autoridad. La escuela tiene la responsabilidad de responder al acoso sexual, y usted tiene la obligación denunciarlo. Si no está seguro si debe reportar algo que ha visto o escuchado, la mejor práctica es errar a favor de la precaución. Es mejor reportar y que no sea necesario, en lugar de no reportar una conducta que pudiera dañar a un estudiante o compañero de trabajo.

Cualquier empleado que tenga dudas acerca de la información presentada en este video de entrenamiento deberá contactar a su supervisor o al coordinador del Título IX de su Distrito.