

**Regulación 4119.11: Acoso Sexual**

**Estado:** ADOPTADO

**Fecha de adopción original:** 06/06/2000 | **Fecha de última revisión:** 08/01/2023 | **Fecha de última revisión:** 08/01/2023

El siguiente reglamento administrativo se aplicará a todas las acusaciones de acoso sexual que involucren a empleados, pasantes, voluntarios y solicitantes de empleo, pero no se utilizará para resolver ninguna queja presentada por o contra un estudiante.

**Definiciones**

El acoso sexual incluye, entre otros, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes no deseadas de favores sexuales u otra conducta verbal, visual o física no deseada de naturaleza sexual, independientemente de si la conducta está motivada o no por el deseo sexual. La conducta se considera acoso sexual cuando se realiza contra otra persona del mismo sexo o del sexo opuesto en el entorno laboral o educativo bajo cualquiera de las siguientes condiciones: (Código de Educación 212.5; Código de Gobierno 12940; 2 CCR 11034)

1. La sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo del individuo.
2. El sometimiento o rechazo de la conducta se utiliza como base para una decisión laboral que afecte al individuo.
3. La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo sobre el desempeño laboral del individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
4. La sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a los beneficios, servicios, honores, programas o actividades disponibles en el distrito o a través de él.

Para efectos de aplicar los procedimientos de queja especificados en el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, el acoso sexual se define como cualquiera de las siguientes formas de conducta que ocurre en un programa o actividad educativa en la que una escuela del distrito ejerce un control sustancial sobre el contexto y demandado: (34 CFR 106.30, 106.44)

1. Un empleado del distrito que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a la participación de la persona en una conducta sexual no deseada.
2. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa del distrito.
3. Agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acecho según se define en 20 USC 1092 o 34 USC 12291 Ejemplos de acoso sexual

Ejemplos de acciones que podrían constituir acoso sexual según la ley estatal o federal de acuerdo con las definiciones anteriores, en el entorno laboral o educativo, ya sea cometido por un supervisor, un compañero de trabajo o un no empleado, incluyen, entre otros. a:

1. Conducta verbal no deseada, como coqueteos o proposiciones sexuales; comentarios gráficos sobre el cuerpo de un individuo; conversaciones demasiado personales o presión para la actividad sexual; chistes o historias sexuales; insultos sexuales no deseados, epítetos, amenazas, insinuaciones, comentarios despectivos, descripciones sexualmente degradantes o la difusión de rumores sexuales.
2. Conducta visual no deseada como dibujos, fotografías, graffiti o gestos; correos electrónicos sexualmente explícitos; mostrar objetos sexualmente sugerentes
3. Conducta física no deseada como masajear, agarrar, acariciar, acariciar o cepillar el cuerpo; tocar el cuerpo o la ropa de una persona de forma sexual; tomar curvas, bloquear, inclinarse o impedir los movimientos

normales

### **Coordinador del Título IX/Oficial de Cumplimiento**

El distrito designa a las siguientes personas como empleados responsables de coordinar sus esfuerzos para cumplir con el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 de acuerdo con AR 4119.12/4219.12/4319.12 - Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual del Título IX, así como para supervisar, investigar y resolver quejas de acoso sexual procesadas bajo AR 4030 - No Discriminación en el Empleo. Se puede contactar a los coordinadores del Título IX en:

Coordinador de Servicios Estudiantiles  
5715 Avenida Música  
Newark, CA 94560  
510-818-4226  
[pupilservices@newarkunified.org](mailto:pupilservices@newarkunified.org)

### **Capacitación**

Cada dos años, el Superintendente o la persona designada deberá garantizar que los empleados supervisores reciban al menos dos horas, y los empleados no supervisores reciban al menos una hora, de clase u otra capacitación y educación interactiva efectiva sobre el acoso sexual. Todos los empleados recién contratados y los empleados ascendidos a un puesto de supervisión recibirán capacitación dentro de los seis meses posteriores a su asunción del nuevo puesto. (Código de Gobierno 12950.1)

Un empleado supervisor es cualquier empleado que tiene la autoridad, en interés del distrito, para contratar, transferir, suspender, despedir, promover, despedir, asignar, recompensar o disciplinar a otros empleados, o la responsabilidad de dirigirlos, ajustar sus quejas, o recomendar efectivamente tal acción, cuando el ejercicio de la autoridad no sea de naturaleza meramente rutinaria o administrativa, sino que requiere el uso de un juicio independiente. (Código de Gobierno 12926)

Dicha capacitación puede ser completada por los empleados individualmente o como parte de una presentación grupal, puede completarse en segmentos más cortos siempre que se cumpla con el requisito horario aplicable y pueda brindarse junto con otra capacitación brindada a los empleados. La capacitación será impartida por capacitadores o educadores con conocimiento y experiencia en la prevención del acoso, la discriminación y las represalias. (Código de Gobierno 12950.1)

El programa educativo y de capacitación sobre acoso sexual del distrito incluirá, entre otros, lo siguiente: (Código de Gobierno 12950.1; 2 CCR 11024)

1. Información y orientación práctica sobre las leyes federales y estatales relativas a la prohibición, prevención y corrección del acoso sexual.
2. Los tipos de conductas que constituyen acoso sexual
3. Remedios disponibles para las víctimas en acciones civiles y posible exposición/responsabilidad del empleador/individuo
4. Estrategias para prevenir el acoso en el lugar de trabajo
5. Obligación de los supervisores de denunciar el acoso sexual, la discriminación y las represalias de los que tengan conocimiento
6. Ejemplos prácticos que ilustran el acoso sexual, la discriminación y las represalias utilizando modalidades de capacitación como juegos de roles, estudios de casos y discusiones grupales, basados en escenarios fácticos tomados de la jurisprudencia, noticias y relatos de los medios, e hipótesis basadas en situaciones en el lugar de trabajo y otras fuentes
7. La limitada confidencialidad del proceso de denuncia
8. Recursos para víctimas de acoso ilegal, como a quién deben denunciar cualquier presunto acoso
9. Pasos necesarios para tomar medidas correctivas apropiadas para corregir el comportamiento de acoso, que

incluye la obligación del distrito de realizar una investigación efectiva en el lugar de trabajo de una queja de acoso.

10. Qué hacer si el supervisor es acusado personalmente de acoso
11. Los elementos esenciales de la política contra el acoso del distrito y cómo utilizar la política si se presenta una queja por acoso.

Los empleados recibirán una copia de la política de acoso sexual y los reglamentos administrativos del distrito, que deberán leer y reconocer que han recibido.

12. Información, incluidos ejemplos prácticos, de acoso por identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
13. Prevención de conducta abusiva, incluida una revisión de la definición y los elementos de conducta abusiva de conformidad con el Código de Gobierno 12950.1, los efectos negativos que la conducta abusiva tiene en la víctima y otras personas en el lugar de trabajo, las consecuencias perjudiciales de esta conducta en la productividad de los empleados y moral, y que un solo acto no constituye conducta abusiva a menos que el acto sea severo o atroz

El Superintendente o su designado conservará durante al menos dos años los registros de cualquier capacitación brindada a los empleados supervisores. Dichos registros incluirán los nombres de los empleados capacitados, la fecha de la capacitación, el tipo de capacitación y el nombre del proveedor de la capacitación. (2 RCC 11024)

### **Notificaciones**

El Superintendente o su designado deberá notificar a los empleados que el distrito no discrimina por motivos de sexo como lo exige el Título IX, que el requisito de no discriminación del Título IX se extiende al empleo y que las consultas sobre la aplicación del Título IX al distrito pueden remitirse a al Coordinador del Título IX del distrito y/o al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de de los Estados Unidos (34 CRF 106.8)

El distrito notificará a los empleados, unidades de negociación y solicitantes de empleo el nombre o título, dirección de la oficina, dirección de correo electrónico y número de teléfono del Coordinador del Título IX del distrito. (34 CRF 106.8)

Una copia de la política de la Junta y este reglamento administrativo deberá:

1. Estar exhibido en un lugar destacado en el edificio administrativo principal, la oficina del distrito u otra área de la escuela donde se publiquen avisos de las reglas, regulaciones, procedimientos y estándares de conducta del distrito (Código de Educación 231.5).
2. Ser proporcionado a cada empleado del distrito al comienzo del primer trimestre o semestre del año escolar o cada vez que se contrate a un nuevo empleado (Código de Educación 231.5)
3. Aparecer en cualquier publicación de la escuela o del distrito que establezca las reglas, regulaciones, procedimientos y estándares de conducta integrales de la escuela o del distrito (Código de Educación 231.5)
4. Estar publicado, junto con el nombre o cargo y la información de contacto del Coordinador del Título IX, en un lugar destacado del sitio web del distrito (34 CFR 106.8).
5. Estar incluido, junto con el nombre o título y la información de contacto del Coordinador del Título IX, en cualquier manual proporcionado a los empleados u organizaciones de empleados (34 CFR 106.8)

Todos los empleados recibirán una copia de una hoja de información preparada por el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California (DFEH) o el distrito que contenga, como mínimo, componentes sobre: (Código de Gobierno 12950)

1. La ilegalidad del acoso sexual
2. La definición de acoso sexual según las leyes estatales y federales aplicables

3. Una descripción del acoso sexual, con ejemplos.
4. El proceso de quejas del distrito disponible para el empleado.
5. Los recursos legales y el proceso de quejas disponibles a través del DFEH y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)
6. Instrucciones sobre cómo comunicarse con el DFEH y la EEOC
7. La protección contra represalias proporcionada por 2 CCR 11021 por oponerse al acoso prohibido por la ley o por presentar una queja o participar en una investigación, procedimiento o audiencia realizada por el DFEH y la EEOC.

Además, el distrito deberá publicar, en un lugar destacado y accesible, el cartel del DFEH sobre la discriminación en el empleo y la ilegalidad del acoso sexual y el cartel del DFEH sobre los derechos de las personas transgénero. (Código de Gobierno 12950)

### **Procedimientos de Queja**

Todas las quejas y acusaciones de acoso sexual por parte de y contra los empleados serán investigadas y resueltas de acuerdo con la ley y los procedimientos del distrito. El Coordinador del Título IX revisará las acusaciones para determinar el procedimiento aplicable para responder a la queja. Todas las quejas que cumplan con la definición de acoso sexual según el Título IX se investigarán y resolverán de acuerdo con AR 4119.12/4219.12/4319.12 - Procedimientos de quejas por acoso sexual del Título IX. Otras quejas de acoso sexual se investigarán y resolverán de conformidad con AR 4030 - No discriminación en el empleo.

Si se descubre acoso sexual después de una investigación, el Coordinador del Título IX, o su designado, en consulta con el Coordinador, tomará medidas inmediatas para detener el acoso sexual, evitar que se repita y abordar cualquier efecto continuo.