

Libro	Manual de Políticas
Sección	Sección 6000 - personal
Título	Acoso sexual en el lugar de trabajo
Código	6121
Estado	Activo
Adoptado	15 de agosto de 2012
Revisado por Última vez	26 de febrero de 2020
Última revisión	4 de febrero de 2020
Fechas anteriores revisadas	9/1/19

El Distrito está comprometido a mantener un ambiente laboral libre de discriminación. El acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo. Esta política aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo y es un componente del compromiso del Distrito con un ambiente laboral libre de discriminación.

El acoso sexual es una forma de mala conducta de los empleados, una violación de la política del Distrito y es ilegal. Los empleados de todos los niveles que se involucren en acoso sexual, incluido el personal de supervisión que se involucre en acoso sexual, que a sabiendas permitan que ese comportamiento continúe o no denuncien la sospecha de acoso sexual, estarán sujetos a medidas correctivas y / o disciplinarias por parte del Distrito. El acoso sexual también puede someter al Distrito a la responsabilidad por daños a los objetivos del acoso sexual. Los acosadores también pueden estar sujetos a responsabilidad individual.

Esta política se aplica a todos los casos de acoso sexual perpetrado contra una "persona cubierta", independientemente del estado migratorio, por cualquier persona en el lugar de trabajo, incluido un compañero de trabajo, supervisor o un tercero, como un no empleado, remunerado o no. pasante, proveedor, seguridad del edificio, visitante, voluntario, padre o estudiante. Para los propósitos de esta póliza, una "persona cubierta" incluye:

- a) Empleados;
- b) Solicitantes de empleo;
- c) Pasantes remunerados o no remunerados; y
- d) No empleados, que incluyen a cualquier persona que sea (o esté empleada por) un contratista, subcontratista, vendedor, consultor u otra persona que realice negocios con el Distrito.

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede ocurrir entre cualquier individuo, independientemente de su sexo o género. El acoso sexual ilegal no se limita al lugar de trabajo físico en sí. El acoso sexual puede ocurrir en los terrenos de la escuela, los autobuses escolares o los vehículos del distrito, y en eventos, programas o actividades patrocinados por la escuela, incluidos los que tienen lugar en lugares fuera de

las instalaciones de la escuela. También puede ocurrir mientras los empleados viajan por negocios del Distrito. Las llamadas, los mensajes de texto, los correos electrónicos y el uso de las redes sociales pueden constituir acoso laboral ilegal, incluso si ocurren fuera de los terrenos de la escuela, en dispositivos personales o fuera del horario laboral.

Qué constituye acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y es ilegal según las leyes federales, estatales y (cuando corresponda) locales. El acoso sexual incluye el acoso por motivos de sexo, orientación sexual, sexo autoidentificado o percibido, expresión de género, identidad de género y la condición de ser transgénero.

Según la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, el acoso sexual es ilegal cuando somete a una persona a términos, condiciones o privilegios laborales inferiores. El acoso no necesita ser severo o generalizado para ser ilegal, y puede ser cualquier conducta de acoso que consista en algo más que pequeños desaires o inconvenientes triviales.

El acoso sexual incluye una conducta no deseada que sea de naturaleza sexual o que esté dirigida a un individuo debido al sexo de ese individuo cuando:

- a. Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, incluso si la persona que reporta no es el objetivo previsto del acoso sexual;
- b. Tal conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición de empleo; o
- c. La sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para las decisiones laborales que afectan el empleo de una persona.

Un entorno de trabajo hostil de acoso sexual incluye, entre otros, palabras, señas, bromas, bromas, intimidación o violencia física que son de naturaleza sexual o que están dirigidas a un individuo debido al sexo de ese individuo. El acoso sexual también consiste en cualquier avance verbal o físico no deseado, declaraciones despectivas sexualmente explícitas o comentarios sexualmente discriminatorios hechos por alguien que son ofensivos u objetables para el destinatario, que causan incomodidad o humillación al destinatario e interfieren con el desempeño laboral del destinatario.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona con autoridad intenta intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Esto puede incluir contratación, promoción, empleo continuo o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. Esto también se llama acoso "quid pro quo".

Cualquier persona cubierta que se sienta acosada debe denunciar la conducta para que cualquier violación de esta política pueda corregirse de inmediato. Cualquier conducta de acoso, incluso un solo incidente, se puede abordar bajo esta política.

Ejemplos de acoso sexual

A continuación se describen algunas acciones que pueden constituir acoso sexual ilegal y que están estrictamente prohibidas:

a) Actos físicos de carácter sexual, tales como:

1. Tocar, pellizcar, acariciar, besar, abrazar, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o pinchar el cuerpo de otra persona; y
2. Rape, sexual battery, molestation or attempts to commit these assaults.

b) Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, tales como:

1. Solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o abiertas relacionadas con la evaluación del desempeño laboral del objetivo, una promoción u otros beneficios o perjuicios laborales; y
2. Presión sutil u obvia por actividades sexuales no deseadas.

c) Gestos, ruidos, comentarios o bromas de orientación sexual, o comentarios sobre la sexualidad o experiencia sexual de una persona, que creen un ambiente de trabajo hostil.

d) Estereotipos sexuales, que ocurren cuando la conducta o los rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque pueden no ajustarse a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o verse las personas de un sexo en particular.

e) Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo, como fotografías, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye tales exhibiciones sexuales en computadoras o teléfonos celulares en el lugar de trabajo y compartir tales exhibiciones en el lugar de trabajo.

f) Acciones hostiles tomadas contra una persona debido al sexo, orientación sexual, identidad de género y condición de transgénero de esa persona, tales como:

1. Interferir, destruir o dañar la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona, o interferir de otro modo con la capacidad de la persona para realizar el trabajo;
2. Sabotear el trabajo de un individuo; y
3. Intimidación, gritos o insultos.

Prohibición de comportamientos de represalia (protección de denunciantes)

Las represalias ilegales pueden ser cualquier acción que pueda disuadir a una persona cubierta de presentarse para hacer o apoyar un reclamo de acoso sexual. Las acciones adversas no tienen que estar relacionadas con el trabajo o ocurrir en el lugar de trabajo para constituir represalias ilegales (por ejemplo, amenazas de violencia física fuera del horario laboral).

El Distrito prohíbe cualquier comportamiento de represalia dirigido contra los denunciantes, víctimas, testigos y / o cualquier otra persona que testifique o ayude en la investigación de una denuncia de acoso sexual. Dicha represalia es ilegal según las leyes federales, estatales y (cuando corresponda) locales. La

Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a cualquier individuo que haya participado en una "actividad protegida". La actividad protegida ocurre cuando una persona tiene:

- a) Presentó una denuncia por acoso sexual, ya sea internamente o con cualquier agencia contra la discriminación;
- b) Testificó o asistió en un proceso que involucre acoso sexual bajo la Ley de Derechos Humanos u otra ley contra la discriminación;
- c) Se opuso al acoso sexual presentando una queja verbal o informal de acoso a un supervisor, director de la escuela, otro administrador o al Oficial de Cumplimiento de Derechos Civiles (CRCO);
- d) informó que otro empleado ha sido acosado sexualmente; o
- e) Animó a un compañero de trabajo a denunciar el acoso.

Incluso si el presunto acoso no llega al nivel de una violación de la ley, la persona está protegida contra represalias si creía de buena fe que las prácticas eran ilegales. Sin embargo, la disposición sobre represalias no está destinada a proteger a las personas que presenten cargos de acoso intencionalmente falsos.

Denuncia de acoso sexual

Prevenir el acoso sexual es responsabilidad de todos. El Distrito no puede prevenir o remediar el acoso sexual a menos que lo sepa. Se anima a cualquier persona cubierta que haya sido sometida a un comportamiento que pueda constituir acoso sexual a informar dicho comportamiento a un supervisor, director de la escuela, otro administrador o al CRCO. Cualquiera que sea testigo o se entere de posibles casos de acoso sexual debe denunciar tal comportamiento.

Los informes de acoso sexual se pueden hacer verbalmente o por escrito. Un formulario para la presentación de una queja por escrito se publica en el sitio web del Distrito, y se anima a todas las personas cubiertas a utilizar este formulario de queja. Las personas que denuncien acoso sexual en nombre de otra persona deben usar el formulario de denuncia y tener en cuenta que se envía en nombre de otra persona.

Cualquier persona que crea que ha sido objeto de acoso sexual también puede buscar ayuda en otros foros disponibles, como se explica a continuación en la sección de Protecciones legales.

Responsabilidades de supervisión

Todos los supervisores, directores de edificios y otros administradores que reciban una queja o información sobre sospecha de acoso sexual, observen lo que pueda ser un comportamiento de acoso sexual o por cualquier motivo sospechen que se está produciendo acoso sexual, deben informar tal sospecha de acoso sexual al CRCO. En caso de que el CRCO sea el presunto acosador, el informe se enviará a otro CRCO, si el Distrito ha designado a otra persona para que actúe en esa capacidad, o al Superintendente.

Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si ellos mismos participaron en una conducta de acoso sexual, los supervisores, directores de la escuela y otros administradores estarán sujetos a medidas disciplinarias por no informar la sospecha de acoso sexual o por permitir a sabiendas que continúe el acoso sexual.

Los supervisores, directores de edificios y otros administradores también estarán sujetos a medidas disciplinarias por participar en cualquier represalia.

Investigación de quejas

Se investigarán todas las quejas o información sobre acoso sexual, ya sea que esa información se haya informado en forma verbal o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y serán confidenciales en la medida de lo posible.

Una investigación de cualquier queja, información o conocimiento de sospecha de acoso sexual será pronta y exhaustiva, se iniciará de inmediato y se completará lo antes posible. La investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible. Sin embargo, la divulgación puede ser necesaria para completar una investigación exhaustiva de los cargos y / o notificar a las autoridades policiales. A todas las personas involucradas, incluidos los denunciantes, los testigos y los presuntos acosadores, se les otorgará el debido proceso, como se describe a continuación, y de acuerdo con los acuerdos de negociación colectiva aplicables para proteger sus derechos a una investigación justa e imparcial.

El Distrito no tolerará represalias contra cualquier persona que presente quejas, apoye la queja de otro o participe en una investigación con respecto a una violación de esta política.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, las investigaciones deben realizarse de acuerdo con los siguientes pasos:

- a) Al recibir una queja, el CRCO llevará a cabo una revisión inmediata de las acusaciones y tomará medidas provisionales (p. ej., instruir al demandado para que se abstenga de comunicarse con el demandante), según corresponda. En el caso de que el CRCO sea el presunto acosador, la queja se dirigirá a otro CRCO o designado del Distrito para su investigación.
- b) Si una queja es verbal, anime a la persona a que complete el formulario de queja, que está disponible en el sitio web del Distrito, por escrito. Si se niega, prepare un formulario de queja basado en el informe verbal.
- c) Si los documentos, correos electrónicos o registros telefónicos son relevantes para la investigación, tome las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.
- d) Solicitar y revisar todos los documentos relevantes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
- e) Entrevistar a todas las partes involucradas, incluidos los testigos relevantes. Si un estudiante está involucrado, el Distrito seguirá todas las políticas y procedimientos aplicables del Distrito con respecto a interrogar a los estudiantes.
- f) Crear documentación escrita de la investigación (como una carta, memorando o correo electrónico), que contenga lo siguiente:

1. Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
2. Una lista de los nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
3. Una cronología de eventos;
4. Un resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados; y
5. La base para la decisión y resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva.

g) Conserve la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial.

h) Notificar de inmediato a la persona que informó y a la (s) persona (s) sobre quien se hizo la queja sobre la determinación final e implementar cualquier acción correctiva identificada en el documento escrito.

i) Informar a la persona que informó sobre el derecho a presentar una queja o acusación externamente como se describe en la siguiente sección.

Si una investigación revela que ha ocurrido discriminación o acoso, el Distrito tomará medidas correctivas inmediatas según se justifique. Esta acción se tomará de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, así como con todos y cada uno de los códigos de conducta relevantes, políticas del Distrito y regulaciones administrativas, convenios colectivos y / o contratos de terceros.

Entrenamiento anual

El Distrito proporcionará un programa de capacitación para la prevención del acoso sexual a todos los empleados anualmente. La formación será interactiva e incluirá:

a) Una explicación de acoso sexual consistente con la guía emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos;

b) Ejemplos de conducta que constituirían acoso sexual ilegal;

c) Información sobre las disposiciones legales federales y estatales relativas al acoso sexual y los recursos disponibles para las víctimas de acoso sexual;

d) Información sobre los derechos de reparación de los empleados y todos los foros disponibles para resolver quejas; y

e) Información que aborde la conducta de los supervisores y cualquier responsabilidad adicional para dichos supervisores.

Aviso

El Distrito proporcionará esta política a todos los empleados por escrito. El Distrito publicará esta política en un lugar destacado en todo el Distrito en la medida de lo posible.

En el momento de la contratación y en cada programa anual de capacitación para la prevención del acoso sexual, el Distrito proporcionará a cada empleado un aviso que contenga esta política y la información presentada en el programa de capacitación para la prevención del acoso sexual del Distrito.

Este aviso se proporcionará en inglés y en el idioma identificado por el empleado como su idioma principal, siempre que el Comisionado del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York haya publicado una plantilla de los materiales modelo en ese idioma. Cuando un empleado se identifica como su idioma principal, un idioma para el cual el Comisionado no dispone de una plantilla, el Distrito le proporcionará a ese empleado un aviso en inglés.

La notificación se entregará por escrito, ya sea en forma impresa o digital. El aviso se vinculará o incluirá, como archivo adjunto o copia impresa, la política y los materiales de capacitación.

Protecciones legales y recursos externos

El acoso sexual no solo está prohibido por el Distrito, sino que también está prohibido por las leyes estatales, federales y, cuando corresponda, locales.

Aparte del proceso interno del Distrito, las personas también pueden optar por buscar recursos legales con las siguientes entidades gubernamentales en cualquier momento. Si bien no se requiere que un abogado privado presente una queja ante una agencia gubernamental, una persona puede buscar el asesoramiento legal de un abogado.

Además de los que se describen a continuación, las personas pueden tener protecciones legales adicionales.

Ley estatal de derechos humanos (HRL)

La Ley de Derechos Humanos (HRL), codificada como Ley Ejecutiva de Nueva York, art. 15 § 290 et seq., Se aplica a todos los empleadores en el estado de Nueva York con respecto al acoso sexual y protege a las personas cubiertas, independientemente de su estado migratorio. Se puede presentar una denuncia por violación de la Ley de Derechos Humanos ante la División de Derechos Humanos (DHR) o ante la Corte Suprema del Estado de Nueva York.

Las quejas ante el DHR pueden presentarse en cualquier momento dentro de un año (tres años a partir del 12 de agosto de 2020) del acoso. Si una persona no presentó la solicitud ante el DHR, puede demandar directamente en la corte estatal bajo la HRL, dentro de los tres años posteriores al presunto acoso sexual. Una persona no puede presentar una queja ante el DHR si ya ha presentado una queja de HRL en un tribunal estatal.

Quejarse internamente al Distrito no extiende su tiempo para presentar una demanda ante el DHR o ante el tribunal. El año o los tres años se cuentan a partir de la fecha del incidente de acoso más reciente.

Las personas no necesitan un abogado para presentar una queja ante el DHR, y no hay ningún costo para presentarlo ante el DHR.

DHR investigará su queja y determinará si existe una causa probable para creer que ha ocurrido acoso sexual. Los casos de causa probable se remiten a una audiencia pública ante un juez de derecho administrativo. Si se encuentra acoso sexual después de una audiencia, el DHR tiene el poder de otorgar una reparación, que varía, pero puede incluir exigir a su empleador que tome medidas para detener el acoso o reparar el daño causado, incluido el pago de daños monetarios, honorarios de abogados y multas civiles.

La información de contacto de la oficina principal de DHR es: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. Las personas pueden llamar al (718) 741-8400 o visitar: www.dhr.ny.gov.

Comuníquese con DHR al (888) 392-3644 o visite dhr.ny.gov/complaint para obtener más información sobre cómo presentar una queja. El sitio web tiene un formulario de quejas que se puede descargar, completar, certificar ante notario y enviar por correo a DHR. El sitio web también contiene información de contacto de las oficinas regionales de DHR en todo el estado de Nueva York.

Ley de derechos civiles de 1964

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) hace cumplir las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley federal de derechos civiles de 1964 (codificada como 42 USC § 2000e et seq.). Una persona puede presentar una queja ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al acoso. No hay ningún costo para presentar una queja ante la EEOC. La EEOC investigará la queja y determinará si existe una causa razonable para creer que se ha producido discriminación, momento en el que la EEOC emitirá una carta de Derecho a Demandar que le permitirá al individuo presentar una queja en un tribunal federal.

La EEOC no lleva a cabo audiencias ni otorga reparaciones, pero puede tomar otras medidas, incluida la persecución de casos en un tribunal federal en nombre de las partes reclamantes. Los tribunales federales pueden otorgar remedios si se determina que ha ocurrido discriminación. En general, los empleadores privados deben tener al menos 15 empleados para estar dentro de la jurisdicción de la EEOC.

Una persona que alegue discriminación en el trabajo puede presentar una "acusación de discriminación". La EEOC tiene oficinas de distrito, de área y de campo donde se pueden presentar quejas. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio web en www.eeoc.gov o por correo electrónico a info@eeoc.gov.

Si una persona presentó una queja administrativa ante el DHR, el DHR presentará la queja ante la EEOC para preservar el derecho a proceder en un tribunal federal.

Título IX

El Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972 prohíbe la discriminación por motivos de sexo en cualquier programa o actividad educativa financiada por el gobierno federal. La Oficina de Derechos

Civiles (OCR) del Departamento de Educación de los EE. UU. Hace cumplir el Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972.

Para obtener más información sobre cómo presentar una queja, comuníquese con la OCR al 800-421-3481 (TDD 800-877-8339) o visite: <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>. El sitio web contiene información sobre cómo presentar la queja en línea, por correo o por correo electrónico.

Protecciones locales

Muchas localidades hacen cumplir las leyes que protegen a las personas del acoso sexual y la discriminación. Una persona debe comunicarse con el condado, la ciudad o el pueblo en el que vive para averiguar si existe tal ley.

Departamento de Policía Local

Si el acoso implica contacto físico no deseado, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un delito. Comuníquese con el departamento de policía local.

Legal Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 Código de los Estados Unidos (USC)
Sección 2000e et seq.

 Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, Código de los Estados Unidos 20 (USC)
Sección 1681 et seq.

 29 Código de Regulaciones Federales (CFR) Sección 1604.11 (a)

 34 Código de Regulaciones Federales (CFR) Subtítulo B, Capítulo I.

 Sección 75-B de la Ley de Servicio Civil

 Artículo 15 de la Ley Ejecutiva

 Ley del trabajo § 201-g

Referencias cruzadas Política 3420 No Discriminación y Anti-Acoso en el Distrito Escolar

 Política 7551 Acoso sexual de estudiantes