

## DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE NEWARK

### Reglamento Administrativo

Series 4000

AR 4119.11, 4219.11, 4319.11

Personal

## ACOSO SEXUAL

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 de o en contra de un estudiante.

### Definiciones

El acoso sexual incluye, pero no se limita a, avances sexuales no deseados, 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 por el deseo sexual o no. 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 hace explícita o implícitamente en un término o condición del empleo del individuo
2. La sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para una decisión de empleo que afecta al individuo.
3. La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en 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 o a través del distrito.

(cf. 4030 – No discriminación en el Empleo)

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

1. Un empleado del distrito que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a la participación del estudiante en una conducta sexual no deseada.
2. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, 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 acoso como se define en 20 USC 1092 o 34 USC 12291

*(cf. 4119.12/4219.12/4319.12 - Denuncias de Acoso Sexual del Título IX)*

### **Ejemplos de Acoso Sexual**

Ejemplos de acciones que podrían constituir acoso sexual bajo la ley estatal o federal de acuerdo con las definiciones anteriores, en el entorno laboral o educativo, ya sean cometidas por un supervisor, un compañero de trabajo o un no empleado, incluyen, pero no se limitan 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; difamaciones, epítetos, amenazas, insinuaciones, comentarios despectivos, descripciones sexualmente degradantes o la difusión de rumores sexuales
2. Conducta visual no deseada como dibujos, imágenes, grafiti 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 manera sexual; tomar curvas, bloquear, inclinarse o impedir los movimientos normales

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

El distrito designa al siguiente individuo(s) como el(los) empleado(s) responsable(s) para coordinar sus esfuerzos para cumplir con el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 de acuerdo con AR 4119.12 / 4219.12 / 4319.12 - Procedimientos de quejas de acoso sexual según el Título IX, así como para supervisar, investigar y resolver las quejas de acoso sexual procesadas bajo AR 4030 - No Discriminación en el Empleo. Se puede contactar al Coordinador (es) del Título IX en:

Director Ejecutivo de Recursos Humanos  
5715 Musick Avenue  
Newark, CA 94560  
510-818-4103

### **Capacitación**

Cada dos años, el Superintendente o la persona designada se asegurará de que los empleados supervisores reciban al menos dos horas, y los empleados no supervisores reciban al menos una hora de aula u otra capacitación y educación interactivas efectivas sobre el acoso sexual. Todos los empleados recién contratados y los empleados promovidos a un puesto de supervisor recibirán formación dentro de los seis meses siguientes 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 es de naturaleza meramente rutinaria o administrativa, sino que requiere el uso de un juicio independiente. (Código de gobierno 12926)

*(cf. 4300 - Personal de Administración y Supervisión)*

Tal capacitación puede ser completada por empleados individualmente o como parte de una presentación grupal, puede completarse en segmentos más cortos siempre que se cumpla con el requisito por hora aplicable, y puede brindarse junto con otra capacitación brindada a los empleados. La capacitación deberá ser presentada 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 de capacitación y educación sobre acoso sexual del distrito incluirá, entre otros, lo siguiente: (Código de Gobierno 12950.1; 2CCR 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 conducta 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. La obligación de los supervisores de denunciar el acoso sexual, la discriminación y las represalias
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 hipotéticos basados en situaciones laborales y otras fuentes.
7. La confidencialidad limitada del proceso de quejas
8. Recursos para las víctimas de acoso ilegal, como a quién deben denunciar cualquier presunto acoso.
9. Pasos necesarios para tomar las medidas correctivas adecuadas 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 usar 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 motivos de identidad de género, expresión de género y orientación sexual
13. Prevención de la 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 otros en el lugar de trabajo, las consecuencias perjudiciales de esta conducta en la productividad de los empleados moral, y que un solo acto no constituye una conducta abusiva a menos que el acto sea severo o atroz

El Superintendente o su designado retendrá durante al menos dos años los registros de cualquier entrenamiento proporcionado a los empleados supervisores. Dichos registros deben incluir los nombres de los empleados capacitados, la fecha de la capacitación, el tipo de capacitación y el nombre del proveedor de capacitación. (2 CCR 11024)

### **Notificaciones**

El Superintendente o su designado notificará a los empleados que el distrito no discrimina por motivos de sexo como lo requiere 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 el Coordinador del Título IX del distrito y/o el Subsecretario de Derechos Civiles, Departamento de Educación de los Estados Unidos. (34 CFR 106.8)

(cf.4112.9 / 4212.9 / 4312.9 - *Notificaciones de empleados*)

El distrito notificará a los empleados, las unidades de negociación y los solicitantes de empleo el nombre o cargo, la dirección de la oficina, la dirección de correo electrónico y el número de teléfono del Coordinador del Título IX del distrito. (34 CFR 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 contrata 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. Publicarse, 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 cargo 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 las hojas de información preparadas por el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California (DFEH) o el distrito que contiene, como mínimo, componentes sobre: (Código de Gobierno 12950)

1. La ilegalidad del acoso sexual
2. La definición de acoso sexual según la ley estatal y federal aplicable
3. Una descripción del acoso sexual, con ejemplos.
4. El proceso de quejas del distrito está 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 ponerse en contacto 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 colocar, en un lugar destacado y accesible, el cartel de DFEH sobre la discriminación en el empleo y la ilegalidad del acoso sexual y el cartel de DFEH sobre los derechos de las personas transgénero. (Código de gobierno 12950)

### **Procedimientos de Quejas**

Todas las quejas y acusaciones de acoso sexual por 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 alegaciones para determinar el procedimiento aplicable para responder a la queja. Todas las quejas que cumplan con la definición de acoso sexual bajo el Título IX serán investigadas y resueltas de acuerdo con AR 4119.12 / 4219.12 / 4319.12 - Procedimientos de Quejas de Acoso Sexual del Título IX. Otras quejas de acoso sexual serán investigadas y resueltas de acuerdo con AR 4030 - No discriminación en el empleo.

Si se encuentra 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 vuelva a ocurrir y abordar cualquier efecto continuo.

Reglamento      DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE NEWARK  
Adoptado:       6 de junio del 2000 Newark, California  
Última revisión: El 4 de febrero del 2021