

Acoso Sexual

La Mesa Directiva prohíbe el acoso sexual de empleados del distrito y solicitantes de empleo. La Mesa Directiva también prohíbe tomar represalias o llevar a cabo una acción en contra de empleados del distrito u otras personas que presenten quejas, testimonio, o que de alguna manera participen en el proceso de quejas, establecido de acuerdo a esta norma y al reglamento administrativo.

El Distrito Escolar Unificado de Long Beach no tolerará o justificará ningún tipo de acoso. La norma del Distrito es brindar un ambiente laboral y sitio de trabajo dentro del cual no se permita el acoso basado en sexo, raza, color, nacionalidad, discapacidad, religión, edad, orientación sexual, estatus marital, o cualquier otra característica protegida por la ley. Cada administrador, jefe de departamento, o supervisor de la oficina es responsable de garantizar que el ambiente laboral esté libre de acoso y que todos los empleados estén conscientes de la Norma de la Mesa Directiva y del Reglamento Administrativo en relación al acoso. Las violaciones a esta norma de acoso resultarán en una acción disciplinaria que puede incluir el cese de empleo.

De acuerdo a las guías de la Comisión de Igualdad en Oportunidades de Empleo, el acoso sexual es un acto de discriminación con base en el sexo dentro de la definición del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según su enmienda. El acoso sexual, de manera similar, se interpreta dentro de la definición del Título IX de las Enmiendas de Educación en cuestión de la vida académica. Conforme al Título VII y el Título IX, el Distrito define el acoso sexual, incluyendo el acoso con personas del mismo sexo, como se explica a continuación:

Avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, y otra conducta física o verbal de tipo sexual constituye un acto de acoso sexual cuando (1) sumisión a tal conducta se establece explícitamente o implícitamente como término o condición para el estado académico o laboral de una persona, (2) sumisión o rechazo de tal conducta de parte de una persona se usa como base para tomar decisiones que afectan el empleo o rendimiento académico de esa persona, o (3) tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el trabajo o rendimiento académico de una persona o crea un ambiente laboral o de aprendizaje hostil, ofensivo y de intimidación.

Los empleados que permitan o participen en tales actos de acoso pueden estar sujetos a una acción disciplinaria que puede incluir el cese de empleo.

El Superintendente o su representante llevará a cabo las acciones necesarias para garantizar la prevención, investigación y corrección del acoso sexual, incluyendo mas no se limita a:

1. Brindar capacitación a todo el personal en relación a la norma del distrito referente al acoso sexual conforme a la ley y el reglamento administrativo, particularmente los procedimientos para presentar quejas y el deber de los empleados de usar los procedimientos de queja del distrito.

2. Publicar y distribuir la norma del acoso sexual al personal.
3. Garantizar la pronta, precisa y justa investigación de las quejas.
4. Llevar a cabo acciones correctivas/de resolución de manera oportuna y apropiada. Esto puede requerir la separación temporal del denunciante y del supuesto acosador, y posteriores supervisiones del desarrollo de los hechos.

Todas las quejas y denuncias de acoso sexual se mantendrán de manera confidencial hasta el punto que se necesario a fin de llevar a cabo la investigación y acciones necesarias posteriores (5 CCR 4964).

Cualquier empleado del distrito o solicitante de empleo que sienta que ha sido objeto de un acto de acoso sexual de parte de otro empleado, de un solicitante de empleo, o de un estudiante, deberá reportar el incidente de inmediato a su supervisor, su director escolar, administrador del distrito, o el Superintendente.

Un supervisor, director escolar, o cualquier otro administrador que reciba una queja de acoso deberá notificar de inmediato al Superintendente o a su representante.

Las quejas de acoso sexual se deben presentar conforme a AR 4031 – Quejas relacionadas a la Discriminación en el Ambiente Laboral. Un empleado puede presentar la queja sin presentarla a su supervisor inmediato, cuando el supervisor inmediato es el sujeto de la queja. En tal caso, se debe presentar la queja a la siguiente autoridad jerárquica.

Cualquier empleado del distrito que participe en acoso sexual, o que ayude, o sea cómplice, que incite, o fuerce u obligue a otro a cometer un acto de acoso sexual en contra de un empleado del distrito, un solicitante de empleo, o un estudiante está en violación de esta norma y estará sujeto a una acción disciplinaria que puede incluir el cese de empleo.

Referencias Legales:

CÓDIGO DE EDUCACIÓN

200-262.4 Prohibición de discriminación con base en el sexo

CÓDIGO GUBERNAMENTAL

12900-12996 Ley de Justicia en Empleo y Vivienda, especialmente:

12940 Discriminación Prohibida

12950.1 Capacitación en acoso sexual

CÓDIGO LABORAL

1101 Actividades políticas de empleados

1102.1 Discriminación: orientación sexual

CÓDIGO DE REGLAMENTOS, TÍTULO 2

7287.8 Represalias

7288.0 Capacitación y educación en acoso sexual

CÓDIGO DE REGLAMENTOS, TÍTULO 5

4900-4965 No Discriminación en programas de educación primaria y secundaria que reciben fondos de asistencia estatal

CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 42

2000d-2000d-7 Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964, según su enmienda

2000e-2000e-17 Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, según su enmienda

2000h-2000h-6 Título IX, 1972 Enmiendas a la Ley de Educación
CÓDIGO DE REGLAMENTOS FEDERALES, TÍTULO 34
106.9 Distribución de normas
DECISIONES DE CORTES DE JUSTICIA
Department of Health Services v. Superior Court of California, (2003) 31 Cal.4th 1026
Faragher v. City of Boca Raton, (1998) 118 S.Ct. 2275
Burlington Industries v. Ellreth, (1998) 118 S.Ct. 2257
Gebser v. Lago Vista Independent School District, (1998) 118 S.Ct. 1989
Oncale v. Sundowner Offshore Serv. Inc., (1998) 118 S.Ct. 998
Juarez v. Ameritech Mobile Systems, (N.D. Ill.) 746 F.Supp. 798
Dornhecker v. Malibu Grand Prix Corp., (5th Cir. 1987) 828 F.2d. 307
Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson et. al., (1986) 447 U.S. 57
Recursos Administrativos:
OFICINA DE DERECHOS CIVILES Y ASOCIACIÓN NACIONAL DEL GENERAL DE ABOGADOS
Protección de estudiantes contra el acoso y delito de prejuicio, enero 1999
PÁGINAS DE INTERNET
Departamento de Justicia en Empleo y Vivienda de California: <http://www.dfeh.ca.gov>
Comisión de Igualdad de Oportunidades: <http://www.eeoc.gov>
Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles:
<http://www.ed.gov/offices/OCR>

Adoptado: Abril 18, 1998
Actualizado: Febrero 22, 1993
Mayo 6, 1997
Octubre 7, 1997
Junio 5, 2001
Enero 3, 2006
Mayo 19, 2009

DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE LONG BEACH