

Manual de normas de la Mesa Directiva Distrito Escolar Unificado de West Contra Costa

Norma 4119.11: Acoso Sexual

Estado: ADOPTADO

Fecha en que se adoptó originalmente: 20/08/2008 | Fecha de la última revisión: 07/06/2023 |
Fecha en que se modificó por última vez: 07/06/2023

La Mesa Directiva está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso e intimidación. La Mesa Directiva prohíbe el acoso sexual contra los empleados del Distrito, al igual que los comportamientos o acciones de represalia contra cualquier persona que presenta una queja, testifique o participe de otra manera en el proceso de quejas establecido para los propósitos de este reglamento.

El acoso sexual podría incluir entre otros casos, acoso basado en el sexo, en el género, en la identificación con un género determinado, en la expresión relacionada con un género, orientación sexual o embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas de un individuo.

Este reglamento se aplicará a todos los empleados del distrito y, cuando corresponda, también se aplicará a otras personas que se encuentren en propiedad del distrito o a individuos que tengan alguna relación laboral con el distrito, como profesionales interinos haciendo sus prácticas, voluntarios, contratistas y postulantes a empleo.

Cualquier empleado del Distrito que se involucre o participe en acoso sexual, como se define en este documento, o que forme parte de acciones de represalia relacionadas, o que ayude, incite, estimule, obligue o coaccione a otro a cometer acoso sexual, como se define en este documento, o a realizar acciones de represalia relacionadas, estará infringiendo este reglamento y estará sujeto a las medidas disciplinarias apropiadas, que podrían incluir el despido, en conformidad con la ley y con cualquier acuerdo de negociación colectiva aplicable.

(cf. 4118 - Despido/Suspensión/Acción disciplinaria)
(cf. 4119.11 - Acoso sexual y acoso por motivos de género)

Cuando se descubre que un alumno ha participado en acoso sexual o en acciones de represalia relacionadas, infringiendo este reglamento, el distrito tomará las medidas disciplinarias apropiadas y/u otras medidas o intervenciones correctivas apropiadas. Para los estudiantes de 4to a 12do grado, la acción disciplinaria puede incluir suspensión y/o expulsión, siempre que, al imponer dicha disciplina, se consideren todas las circunstancias del incidente.

(cf. 5144 - Disciplina)
(cf. 5144.1 - Suspensión y expulsión/ Proceso debido)

Acoso sexual bajo el reglamento del distrito

Para los propósitos de este reglamento y las normas de la Mesa Directiva y el Reglamento Administrativo 4030 – No discriminación en el empleo, “acoso sexual” significa cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de favores sexuales no deseados u otra conducta verbal, visual o física no deseada de naturaleza sexual, ya sea que ocurra entre individuos del mismo o diferente sexo, bajo cualquiera de las siguientes condiciones (Código de Educación, § 212.5; 5 CCR § 4916; Código de Gobierno, § 12940; 2 CCR §§ 11029-11034):

1. Someter explícita o implícitamente a una conducta como término o condición para el empleo del empleado;
2. Someterse a la conducta o rechazarla por parte del empleado se utiliza como base para una decisión laboral que afecta al empleado;
3. La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o en el progreso del empleado, o tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. La conducta es lo suficientemente severa, persistente, generalizada u objetivamente ofensiva creando un ambiente de trabajo hostil o abusivo o limitando la capacidad del empleado para participar o beneficiarse de los términos o condiciones de su empleo; y/o
4. Someterse a la conducta o rechazarla por parte del empleado se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al empleado con respecto a beneficios y servicios, reconocimientos, programas o actividades disponibles en o a través del distrito.

Ejemplos de conductas que podrían constituir acoso sexual incluyen, entre otras:

1. Expresiones verbales no deseadas, como coqueteos o proposiciones sexuales; comentarios gráficos sobre el cuerpo de un individuo; conversaciones demasiado familiares; presión para realizar actividades sexuales; chistes o historias sexuales; insultos, epítetos, amenazas o insinuaciones sexuales no deseados; comentarios despectivos; descripciones sexualmente degradantes; la difusión de rumores sexuales
2. Conducta visual no deseada como dibujos, fotografías, grafiti o gestos; correos electrónicos sexualmente explícitos; exhibición de objetos sexualmente sugerentes; y/o
3. Conducta física no deseada como masajear, agarrar, acariciar, tocar o cepillar el cuerpo; palpar el cuerpo o la ropa de una persona de una manera demasiado familiar o sexual; bloquear físicamente, inclinarse o impedir los movimientos normales.

Está prohibido cualquier acto de represalia contra una persona que denuncie una violación a esta norma o que participe en una investigación sobre una supuesta conducta prohibida en este reglamento.

Acoso sexual de acuerdo a las normas de Título IX

Ciertos tipos de acoso sexual prohibidos por el reglamento del Distrito, como se describieron anteriormente, también pueden estar prohibidos de acuerdo a las normas de Título IX. Según el Título IX, el acoso sexual hacia un empleado significa una conducta basada en el sexo que satisface por lo menos uno de los siguientes ejemplos:

1. Un empleado del distrito que establece como condición la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a otro empleado a cambio de la participación en una conducta sexual no deseada;
2. Una conducta indeseable que una persona razonable determina como tan grave, severa y objetivamente ofensiva que efectivamente niega al empleado el acceso igualitario a los términos y/o condiciones de empleo; y/o

3. “Agresión sexual” como se define en el Código de los Estados Unidos, título 20, sección 1092(f)(6)(A)(v), “violencia entre parejas” como se define en el Código de los Estados Unidos, título 34, sección 12291(a) (10), “violencia doméstica” como se define en el Código de los Estados Unidos, título 34, sección 12291(a)(8), o “acoso” como se define en el Código de los Estados Unidos, título 34, sección 12291(a)(30).

"Agresión sexual" significa actos sexuales físicos reales o intencionales contra un individuo sin consentimiento que podrían incluir: violación, violación y seducción, sodomía, actos lascivos y libidinosos, cópula oral, penetración sexual, agresión sexual y ataque sexual, como se define en el Código de Educación, Sección 48900(n) y en las secciones 261, 266c, 286, 287, 288, 288a, 289 y 243.4 del Código Penal.

“Violencia entre parejas” significa violencia cometida por un individuo que tiene o ha tenido una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima (34 U.S.C. § 12291(a)(10)).

“Violencia doméstica” significa delitos graves o delitos menores de violencia cometidos por un cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima, por un individuo con quien la víctima comparte un hijo en común, por un individuo que cohabita o ha cohabitado con la víctima como cónyuge o pareja íntima, por un individuo en una situación similar al cónyuge, en contra de la víctima de acuerdo a las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción que recibe financiamiento, o por cualquier otro individuo contra una víctima adulta o joven que esté protegida de los actos de ese individuo bajo las leyes de violencia doméstica o familiar (34 U.S.C. § 12291(a)(8)).

“Acoso” significa participar en un curso de conductas dirigidas hacia una persona específica que causan que un individuo razonable: (A) tema por su seguridad o la seguridad de otros; o (B) sufra angustia emocional sustancial (34 U.S.C. § 12291(a)(30)).

"Sin consentimiento" o "contra la voluntad de ese individuo" puede incluir fuerza, coacción, violencia, miedo a sufrir un daño inmediato o la incapacidad de un individuo para dar su consentimiento.

(cf. 4119.12 - Procedimientos de acuerdo a Título IX para presentar una denuncia de acoso sexual)

Reportes de acoso sexual

A cualquier empleado del distrito, o persona que se rige por este reglamento, que considere que ha sido acosada sexualmente o que ha sufrido de represalias relacionadas, en el desempeño de sus responsabilidades en el distrito o mientras se encuentra en un establecimiento escolar o participando en un programa o actividad del distrito, se le recomienda que informe inmediatamente la conducta a su supervisor o al Coordinador de Título IX del Distrito, cuya información se expone a continuación. Cualquier empleado que tenga conocimiento de cualquier incidente de acoso sexual o represalias relacionadas, por o contra otro empleado o persona que se rige bajo este reglamento, deberá informar inmediatamente el incidente a su supervisor directo o al Coordinador de Título IX del Distrito. Un supervisor o administrador que reciba una queja de acoso sexual o represalias relacionadas deberá notificarlo de inmediato al Coordinador de Título IX del Distrito.

Coordinador de Título IX

El Distrito designa al puesto/individuo identificado a continuación como responsable de coordinar los esfuerzos para cumplir con el reglamento Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, así como de supervisar, investigar y/o resolver quejas que alegan acoso sexual de acuerdo con el Reglamento Administrativo 4030 – No discriminación en el empleo y Reglamento Administrativo 4119.12 – Título IX Procedimientos de quejas por acoso sexual.

Se puede contactar al Coordinador de Título IX dirigiéndose a:

José Espinoza
Director, Oficina de Equidad Educativa | Coordinador de Título IX | Encargado del Cumplimiento de la Equidad
1108 Bissell Avenue
Richmond, CA 94801
Teléfono: (510) 231-1118
Correo electrónico: jespinoza2@wccusd.net

(cf. 4030 - No discriminación en el empleo)
(cf. 4119.12 - Procedimientos de denuncia de acoso sexual de acuerdo a Título IX)

Todas las quejas y acusaciones de acoso sexual se mantendrán confidenciales en la medida necesaria para llevar a cabo la investigación o tomar otras acciones necesarias posteriores. (2 RCC 11023)

Procedimiento para presentar una queja

Quejas bajo el Título IX:

Si la conducta alegada se considera verdadera y cumple con la definición de acoso sexual bajo el Título IX, como se definió anteriormente, la queja o alegaciones deberán ser investigadas o resueltas de acuerdo con los procedimientos descritos en el Título IX y AR 4119.12. – Procedimientos de denuncia de acoso sexual de Título IX. Esta determinación será hecha por el Coordinador de Título IX. Si una queja no alcanza el nivel de acoso sexual según el Título IX, es posible que esta sea descartada formalmente en conformidad con el Título IX y AR 4119.12.

Todas las demás quejas por acoso sexual y por motivos de género:

Si la conducta alegada, incluso si se considera cierta, es de naturaleza sexual o se basa en el sexo o el género, pero no cumple con la definición de acoso sexual bajo el Título IX, la queja o alegaciones serán investigadas o resueltas de acuerdo con la ley y los procedimientos del Distrito especificados en AR 4030 – No discriminación en el empleo. Esta determinación será tomada por el Coordinador de Título IX.

(cf. 4030 - No discriminación en el empleo)
(cf. 4119.12 - Título IX Quejas de Acoso Sexual)

Medidas preventivas

El Superintendente o su designado deberá tomar todas las medidas necesarias para asegurar la prevención, la investigación y la corrección del acoso sexual, en conformidad con la ley y el reglamento administrativo correspondiente, incluyendo entre cosas:

1. Proporcionar entrenamiento a los empleados en conformidad con la ley y las normas administrativas.
2. Publicar y difundir el reglamento sobre el acoso sexual del Distrito a los empleados y otras personas a quienes el reglamento pudiese ser aplicable.
3. Garantizar una investigación rápida, exhaustiva y justa de las quejas.
4. Tomar medidas correctivas/remediales oportunas y apropiadas, que pueden requerir la separación provisional del demandante y el presunto acosador, y tomar las medidas subsiguientes posteriores a los acontecimientos.
5. Proporcionar medidas de apoyo tanto al demandante como al individuo que presuntamente ha perpetrado la conducta (demandado), según corresponda, incluyendo entre otras cosas, la separación provisional entre el demandante y el demandado.

El Superintendente o su designado evaluarán periódicamente la efectividad de las estrategias del distrito para prevenir y tratar el acoso sexual y las represalias relacionadas. Dicha evaluación puede implicar la realización de encuestas periódicas anónimas a los empleados para evaluar si el acoso sexual está ocurriendo o si se percibe como tolerado, además de asociarse con investigadores u otras agencias con la experiencia necesaria para evaluar las estrategias de prevención del distrito y utilizar cualquier otra herramienta eficaz para recibir comentarios sobre sistemas y/o procedimientos. Cuando fuese necesario, se realizarán cambios en la política de acoso sexual, los procedimientos de queja o en los entrenamientos.

Mantenimiento de los registros

De acuerdo con la ley, el Superintendente o su designado mantendrá un registro de todas las quejas escritas sobre acoso o discriminación y sobre represalias relacionadas, para permitir que el distrito supervise, trate y prevenga un comportamiento repetitivo, de acuerdo con los procedimientos de queja aplicables del distrito.).

(cf. 3580 - Registros del distrito)

(cf. 4030 - No discriminación en el empleo)

(cf. 4119.12 - Procedimientos de denuncia de acoso sexual de acuerdo a Título IX)

Referencias legales:

CÓDIGO DE EDUCACIÓN

200-262.4 Prohibition of discrimination on the basis of sex

CÓDIGO GUBERNAMENTAL

12900-12996 Fair Employment and Housing Act, especially:

12940 Prohibited discrimination

WCCUSD Translation by English Learner Multilingual Achievement jg/lo 3/4//2024– Contact RAP Center if changes/additions are needed.

12950 Sexual harassment; distribution of information

12950.1 Sexual harassment training

CÓDIGO LABORAL

1101 Political activities of employees

1102.1 Discrimination: sexual orientation

CÓDIGO DE REGULACIONES, TÍTULO 2

11009 Employment discrimination

11021 Retaliation

11023 Harassment and discrimination prevention and correction

11024 Sexual harassment training and education

11034 Terms, conditions, and privileges of employment

CÓDIGO DE REGULACIONES, TÍTULO 5

4900-4965 Nondiscrimination in elementary and secondary education programs receiving state financial assistance

CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 20

1681-1688 Title IX prohibition against discrimination

CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 42

2000e-2000e-17 Title VII, Civil Rights Act of 1964, as amended

CÓDIGO DE REGULACIONES FEDERALES, TÍTULO 34

106.1-106.9 Nondiscrimination on the basis of sex in education programs or activities

106.51-106.6182 Nondiscrimination on the basis of sex in employment, in education programs or activities

DECISIONES DE LA CORTE

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

Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson et al., (1986) 447 U.S. 57

Recursos:

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION PUBLICATIONS

Promising Practices for Preventing Harassment, November 2017

PÁGINAS DE INTERNET

California Department of Fair Employment and Housing: <http://www.dfeh.ca.gov>

Equal Employment Opportunity Commission: <http://www.eeoc.gov>

U.S. Department of Education, Office for Civil Rights: <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html>

Norma del DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE WEST CONTRA COSTA

Adoptado: 20 de agosto de 2008 Richmond, California

Revisado: 6 de enero de 2016

Revisado: 23 de enero de 2019

Revisado:

Declaración sobre las referencias de las normas:

Estas referencias no pretenden ser parte del reglamento en sí mismo, ni indican los fundamentos o la autoridad de la Mesa Directiva para poner en vigencia esta norma. En cambio, se proporcionan como recursos adicionales para aquellos interesados en el tema de los reglamentos.

Estado	Descripción
2 CCR 11006-11086	<u>Discrimination in employment</u>
2 CCR 11009	Employment discrimination
2 CCR 11021	<u>Discrimination in employment - retaliation</u>
2 CCR 11023	<u>Harassment and discrimination prevention and correction</u>
2 CCR 11024	<u>Required training and education on harassment based on sex, gender identity and expression, and sexual orientation</u>
2 CCR 11034	<u>Terms, conditions, and privileges of employment</u>
5 CCR 4900-4965	Nondiscrimination in elementary and secondary educational programs receiving state or federal financial assistance
Ed. Code 200-262.4	<u>Prohibition of discrimination</u>
Gov. Code 12900-12996	<u>Fair Employment and Housing Act</u>
Gov. Code 12940	<u>Unlawful discriminatory employment practices</u>
Gov. Code 12950	<u>Sexual harassment</u>
Gov. Code 12950.1	<u>Sexual harassment training</u>
Lab. Code 1101	<u>Political activities of employees</u>
Lab. Code 1102.1	Discrimination: sexual orientation
Federal	Descripción
20 USC 1681-1688	Title IX of the Education Amendments of 1972; discrimination based on sex
34 CFR 106.1-106.9	Nondiscrimination on the basis of sex in education programs or activities
34 CFR 106.51-106.61	Nondiscrimination on the basis of sex in employment in education program or activities
42 USC 2000e-2000e-17	Title VII, Civil Rights Act of 1964, as amended
Recursos	Descripción
Court Decision	Burlington Industries v. Ellreth, (1998) 118 S.Ct. 2257
Court Decision	Department of Health Services v. Superior Court of California, (2003) 31 Cal.4th 1026

Court Decision	Faragher v. City of Boca Raton, (1998) 118 S.Ct. 2275
Court Decision	Gebser v. Lago Vista Independent School District, (1998) 118 S.Ct. 1989
Court Decision	Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson et al., (1986) 447 U.S. 57
Court Decision	Oncale v. Sundowner Offshore Serv. Inc., (1998) 118 S.Ct. 998
U.S. Equal Employment Opportunity Com. Publication	Promising Practices for Preventing Harassment, November 2017
Website	<u>CSBA District and County Office of Education Legal Services</u>
Website	<u>California Civil Rights Department</u>
Website	<u>U.S. Department of Education, Office for Civil Rights</u>
Website	<u>U.S. Equal Employment Opportunity Commission</u>

Referencias para refutar

Código	Descripción
0410	<u>Nondiscrimination In District Programs And Activities</u>
0450	<u>Comprehensive Safety Plan</u>
1312.3	<u>Uniform Complaint Procedures</u>
1312.3	<u>Uniform Complaint Procedures</u>
3530	<u>Risk Management/Insurance</u>
3600	<u>Consultants</u>
4030	<u>Nondiscrimination In Employment</u>
4030	<u>Nondiscrimination In Employment</u>
4040	<u>Employee Use Of Technology</u>
4040-E PDF(1)	<u>Employee Use Of Technology</u>
4112.9	<u>Employee Notifications</u>
4118	<u>Dismissal/Suspension/Disciplinary Action</u>
4118	<u>Dismissal/Suspension/Disciplinary Action</u>
4119.12	<u>Title IX Sexual Harassment Complaint Procedures</u>
4119.21	<u>Professional Standards</u>
4119.22	<u>Dress And Grooming</u>
4131	<u>Staff Development</u>
4212.9	<u>Employee Notifications</u>

4219.21	<u>Professional Standards</u>
4219.22	<u>Dress And Grooming</u>
4231	<u>Staff Development</u>
4300	<u>Administrative And Supervisory Personnel</u>
4312.9	<u>Employee Notifications</u>
4319.21	<u>Professional Standards</u>
4319.22	<u>Dress And Grooming</u>
5145.7	<u>Sexual Harassment</u>
5145.7	<u>Sexual Harassment</u>
5145.71	<u>Title IX Sexual Harassment Complaint Procedures</u>