

102

NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES JUNTA ADOPTADA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

102 NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES

A. AUTORIDAD

1. La Junta declara que es política de esta Unidad Intermedia brindar a todas las personas igualdad de acceso a todas las categorías de empleo en esta Unidad Intermedia, independientemente de su raza, color, edad, credo, religión, sexo, orientación sexual, ascendencia, origen nacional, estado civil, información genética, embarazo o minusvalía/discapacidad. La Unidad Intermedia hará adaptaciones razonables para los impedimentos físicos y mentales identificados que constituyan discapacidades, de conformidad con los requisitos de las leyes y reglamentos federales y estatales.
2. La Junta también declara que es política de esta Unidad Intermedia cumplir con las leyes y reglamentos federales bajo el Título IX que prohíben el acoso sexual, que es una forma de discriminación ilegal basada en el sexo. Dicha discriminación se denominará a lo largo de esta política como acoso sexual del Título IX. Las consultas sobre la aplicación del Título IX a la Unidad Intermedia pueden remitirse al Coordinador del Título IX (Empleo), al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU., o a ambos.
3. La Junta ordena que esta política de la Junta y los procedimientos administrativos establecidos por el Coordinador del Título IX (Empleo) se emitan a los empleados anualmente y se publiquen en el sitio web de la Unidad Intermedia.

B. INFORMES DE ACOSO SEXUAL TÍTULO IX Y OTRAS DISCRIMINACIONES Y REPRESALIAS

1. La Junta alienta a los empleados y terceros que creen que ellos u otros han sido objeto de acoso sexual, otra discriminación o represalias del Título IX a informar de inmediato tales incidentes al administrador del edificio o al supervisor del programa. Una persona que no sea una víctima prevista ni un objetivo de discriminación pero que se vea afectada negativamente por la conducta ofensiva puede presentar un informe de discriminación.
2. Si el administrador del edificio o el supervisor del programa es objeto de una queja, el denunciante o la persona que hace el informe deberá dirigir el informe del incidente al Coordinador del Título IX (Empleo).
3. El denunciante o la persona que presenta la denuncia puede utilizar el Formulario de denuncia de discriminación/acoso sexual/represalias disponible en el sitio web de la Unidad intermedia con el fin de denunciar un incidente o incidentes por escrito; sin embargo, se aceptarán y documentarán los informes verbales de un incidente o incidentes y se seguirán los procedimientos de CLIU.
4. El administrador del edificio o el supervisor del programa notificará de inmediato al Coordinador del Título IX (Empleo) de todos los informes de discriminación, acoso sexual del Título IX o

102

NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES JUNTA ADOPTADA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

37 represalias. El Coordinador del Título IX (Empleo) se comunicará de inmediato con el denunciante
38 con respecto al informe para recopilar información adicional según sea necesario y para discutir la
39 disponibilidad de medidas de apoyo. El Coordinador del Título IX (Empleo) considerará los deseos
40 del denunciante con respecto a las medidas de apoyo.

41 5. El Coordinador del Título IX (Empleo) llevará a cabo una evaluación para determinar si las
42 circunstancias denunciadas se abordan de manera más adecuada a través de los Procedimientos de
43 quejas por discriminación establecidos por el Coordinador del Título IX (Empleo), o si las
44 circunstancias denunciadas cumplen con la definición de Título IX sexual. acoso y se abordan más
45 apropiadamente a través de los Procedimientos de Acoso Sexual y el Proceso de Revisión del Título
46 IX establecidos por el Coordinador del Título IX (Empleo) u otras políticas de la Junta.

47 48 **C. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS CUANDO LOS INFORMES ALEGAN** 49 **ACOSO SEXUAL TÍTULO IX**

50 1. Cuando un informe alega acoso sexual del Título IX, no se pueden imponer sanciones disciplinarias
51 hasta que se complete el proceso de revisión establecido por el Coordinador del Título IX (Empleo).
52 La Unidad Intermedia presumirá que el denunciado no es responsable de la conducta alegada hasta
53 que se haya tomado una determinación al finalizar el proceso de revisión de denuncias formales.

54 55 **D. LICENCIA ADMINISTRATIVA**

56 1. CLIU se reserva el derecho de colocar a un empleado en licencia administrativa pagada o no pagada
57 según las circunstancias de cada situación individual..

58 59 **E. CONFIDENCIALIDAD**

60 1. La confidencialidad de todas las partes, los testigos, las alegaciones, la presentación de un informe
61 y la investigación relacionada con cualquier forma de discriminación o represalia, incluido el acoso
62 sexual del Título IX, se manejarán de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables, esta
63 política, Procedimientos CLIU y obligaciones legales e investigativas de la Unidad Intermedia.

64 65 **F. REPRESALIAS**

66 1. La Junta prohíbe las represalias por parte de la Unidad Intermedia o cualquier otra persona contra
67 cualquier persona por:
68 a. Informar o presentar una queja formal de cualquier forma de discriminación o represalia,
69 incluido el acoso sexual del Título IX.

102

NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES JUNTA ADOPTADA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

70 b. Testificar, ayudar, participar o negarse a participar en una investigación, proceso u otro
71 procedimiento o audiencia relacionados.

72 2. La Unidad Intermedia, sus empleados y otros tienen prohibido intimidar, amenazar, coaccionar o
73 discriminar a cualquier persona por las acciones descritas anteriormente. Se recomienda a las
74 personas que se comuniquen con el Coordinador del Título IX (Empleo) de inmediato si creen que
75 se han producido represalias.

76 77 **G. DEFINICIONES**

- 78 1. Por denunciante se entenderá una persona que se alega que es la víctima.
79 2. Por demandado se entenderá una persona presuntamente autora de la conducta discriminatoria.

80 81 **H. DISCRIMINACIÓN**

82 1. La discriminación significará tratar a las personas de manera diferente, o acosar o victimizar en
83 base a una clasificación protegida que incluye raza, color, edad, credo, religión, sexo, orientación
84 sexual, información genética, ascendencia, origen nacional, estado civil, embarazo o
85 minusvalía/discapacidad.

86 2. El acoso es una forma de discriminación basada en las clasificaciones protegidas enumeradas en
87 esta política que consiste en una conducta no deseada, como actos gráficos, escritos, electrónicos,
88 verbales o no verbales, incluidos chistes ofensivos, calumnias, epítetos e insultos, burlas o burlas,
89 insultos o humillaciones, objetos o imágenes ofensivos, agresiones físicas o amenazas,
90 intimidación u otra conducta que pueda ser dañina o humillante o interferir con la escuela de una
91 persona o el desempeño laboral relacionado con la escuela, incluso cuando:

92 a. La sumisión a tal conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición
93 del estado de un empleado; o

94 b. La sumisión o el rechazo de tal conducta se utiliza como base para las decisiones relacionadas
95 con el empleo que afectan a un empleado; o

96 c. Tal conducta es lo suficientemente severa, persistente o generalizada como para que una
97 persona razonable en la posición del denunciante encuentre que interfiere irrazonablemente con
98 el desempeño laboral del denunciante o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u
99 ofensivo de tal manera que altera las condiciones de trabajo del denunciante.

100 101 **I. DEFINICIONES RELACIONADAS CON EL TÍTULO IX ACOSO SEXUAL**

102 1. Queja formal significará un documento presentado por un denunciante o firmado por el
103 Coordinador del Título IX (Empleo) alegando acoso sexual del Título IX y solicitando que la

102

NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES JUNTA ADOPTADA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

- 104 Unidad Intermedia investigue la alegación bajo el proceso de revisión de quejas formales. La
105 autoridad del Coordinador del Título IX (Empleo) para firmar una queja formal no convierte al
106 Coordinador del Título IX (Empleo) en parte del proceso de quejas formales. La frase “documento
107 presentado por un denunciante” se refiere a un documento o presentación electrónica que contiene
108 la firma física o digital del denunciante, o que indica que el denunciante es la persona que presenta
109 la denuncia formal.
- 110 2. Las medidas de apoyo significarán servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que
111 se ofrezcan según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni cargos
112 para el denunciante o el demandado antes o después de la presentación de una denuncia formal o
113 cuando no se haya presentado una denuncia formal.
- 114 a. Programa de Consejería o Asistencia al Empleado.
115 b. Modificaciones de horarios de trabajo.
116 c. Restricciones mutuas al contacto entre las partes.
117 d. Cambios en los lugares de trabajo.
118 e. Permisos de ausencia.
119 f. Seguridad incrementada.
120 g. Asistencia de programas de crisis de violencia doméstica o violación.
121 h. Asistencia de los recursos de salud de la comunidad, incluidos los recursos de asesoramiento.
- 122 3. El acoso sexual del Título IX significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los
123 siguientes:
- 124 a. Un empleado de la Unidad Intermedia que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o
125 servicio de la Unidad Intermedia a la participación de una persona en una conducta sexual no
126 deseada, comúnmente conocida como acoso sexual quid pro quo.
- 127 b. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, generalizada y
128 objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona el acceso equitativo a un
129 programa o actividad educativa de la Unidad Intermedia.
- 130 c. Agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acoso.
- 131 i. Violencia de pareja significa violencia cometida por una persona que está o ha estado en
132 una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima y cuando la existencia
133 de tal relación está determinada por los siguientes factores:
- 134 – Duración de la relación.
135 – Tipo de relación.

102

NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES JUNTA ADOPTADA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

- 136 – Frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.
- 137 ii. La violencia doméstica incluye delitos graves o menores de violencia cometidos por un
- 138 cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima, por una persona con quien la
- 139 víctima comparte un hijo en común, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la
- 140 víctima como un cónyuge o pareja íntima, por una persona en situación similar al cónyuge
- 141 de la víctima según las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción que recibe
- 142 fondos federales, o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o joven que está
- 143 protegida de los actos de esa persona bajo las leyes de violencia doméstica o familiar de la
- 144 jurisdicción.
- 145 iii. Asalto sexual significa un delito sexual bajo la ley estatal o federal que está clasificado
- 146 como un delito sexual por la fuerza o no por la fuerza según el sistema uniforme de
- 147 denuncia de delitos de la Oficina Federal de Investigaciones.
- 148 iv. Acoso, según el Título IX, significa acecho por motivos de sexo, por ejemplo, cuando el
- 149 acosador desea salir con una víctima. Acoso significa participar en un curso de conducta
- 150 dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable:
- 151 – Temor por su seguridad o la seguridad de los demás.
- 152 – Sufrir una angustia emocional sustancial.
- 153 d. Tal conducta debe haber tenido lugar durante un programa o actividad educativa de la Unidad
- 154 Intermedia y contra una persona en los Estados Unidos para calificar como acoso sexual bajo
- 155 el Título IX. Un programa o actividad educativa incluye los lugares, eventos o circunstancias
- 156 sobre los cuales la Unidad Intermedia ejerce un control sustancial tanto sobre el demandado
- 157 como sobre el contexto en el que ocurre el acoso. El Título IX se aplica a todos los programas
- 158 o actividades educativos de una Unidad Intermedia, ya sea que dichos programas o actividades
- 159 ocurran dentro o fuera del campus.

160 161 **J. DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

- 162 1. A fin de mantener un programa de prácticas no discriminatorias que cumpla con las leyes y
- 163 reglamentos aplicables, la Junta designa un Gerente de Recursos Humanos para cumplir las
- 164 funciones de Oficial de Cumplimiento (Empleo) y Coordinador del Título IX (Empleo).
- 165 2. El Oficial de Cumplimiento (Empleo) y el Coordinador del Título IX (Empleo) cumplirán con las
- 166 responsabilidades designadas para garantizar que se implementen procedimientos
- 167 antidiscriminatorios adecuados, para recomendar nuevos procedimientos o modificaciones a los
- 168 procedimientos y para monitorear la implementación de los procedimientos antidiscriminatorios de
- 169 la Unidad Intermedia en los siguientes áreas, según corresponda:
- 170 a. Revisión: revisión de las prácticas y acciones del personal para el sesgo discriminatorio y el
- 171 cumplimiento de las leyes contra la discriminación para incluir el monitoreo y la

102

NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES JUNTA ADOPTADA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

- 172 recomendación de medidas correctivas cuando sea apropiado para las calificaciones del puesto
173 por escrito, las descripciones del trabajo y las funciones laborales esenciales; materiales y
174 prácticas de reclutamiento; procedimientos para la selección de solicitantes; prácticas de
175 solicitud y entrevistas para contratación y promociones; Evaluaciones de desempeño diseñadas
176 por la Unidad Intermedia; revisión de degradaciones de empleados planificadas, no renovación
177 de contratos y acciones disciplinarias de empleados propuestas hasta e incluyendo el despido.
- 178 b. Capacitación: brindar capacitación a los supervisores y al personal para prevenir, identificar y
179 aliviar los problemas de discriminación laboral.
- 180 c. Recursos: mantener y proporcionar información al personal sobre los recursos disponibles para
181 las presuntas víctimas además del procedimiento de denuncia escolar o los procedimientos del
182 Título IX, como denunciar a la policía, medidas de apoyo disponibles, como asistencia de
183 programas de violencia doméstica o crisis por violación, y servicios comunitarios. recursos de
184 salud incluyendo recursos de consejería.
- 185 d. Reportes/Quejas Formales - Supervisar y brindar asistencia técnica a las personas involucradas
186 en el manejo de reportes informales y quejas formales.

187

188 K. DIRECTRICES

- 189 1. Requisitos de capacitación sobre acoso sexual del Título IX
- 190 a. El Oficial de Cumplimiento (Empleo) y el Coordinador del Título IX (Empleo), los
191 investigadores (Empleo), los responsables de la toma de decisiones (Empleo) o cualquier
192 persona designada para facilitar un proceso de resolución informal relacionado con el acoso
193 sexual del Título IX recibirá la siguiente formación, según sea necesario o apropiado para su
194 función específica:
- 195 i. Definición de acoso sexual.
- 196 ii. Alcance del programa o actividad educativa de la Unidad Intermedia, en lo que se refiere
197 a lo sujeto a las normas del Título IX.
- 198 iii. Cómo llevar a cabo un proceso de investigación y quejas para quejas formales, incluido el
199 examen de pruebas, la redacción de determinaciones por escrito, el manejo de apelaciones
200 y procesos de resolución informal, según corresponda.
- 201 iv. Cómo servir imparcialmente, incluso evitando el prejuicio de los hechos en cuestión, los
202 conflictos de interés y la parcialidad.
- 203 v. Uso de tecnología relevante.
- 204 vi. Cuestiones de relevancia, incluso cuando las preguntas y la evidencia sobre la
205 predisposición sexual del denunciante o el comportamiento sexual anterior no son
206 relevantes.

102

NO DISCRIMINACIÓN/TÍTULO IX ACOSO SEXUAL QUE AFECTA LAS PRÁCTICAS LABORALES JUNTA ADOPTADA EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

- 207 vii. Cuestiones de relevancia, peso de la evidencia y aplicación del estándar de prueba y
208 redacción de informes de investigación que resuman de manera justa la evidencia relevante.
- 209 viii. Cómo abordar las quejas cuando la supuesta conducta no califica como acoso sexual del
210 Título IX, pero podría abordarse bajo otro proceso de quejas o política de la Junta.
- 211 b. Todos los materiales de capacitación promoverán investigaciones y adjudicaciones imparciales
212 de quejas formales de acoso sexual del Título IX sin depender de estereotipos sexuales.
- 213 c. Todos los materiales de capacitación se publicarán en el sitio web de la Unidad Intermedia.
214 i. Consecuencias disciplinarias
- 215 d. Un empleado que viole esta política estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes
216 de conformidad con la política de la Junta, el acuerdo de negociación colectiva y el contrato
217 individual aplicables, hasta e incluyendo el despido y/o la remisión a los funcionarios
218 encargados de hacer cumplir la ley.
- 219 i. Reportes de Discriminación
- 220 ii. Cualquier informe de discriminación que sea revisado por el Coordinador del Título IX
221 (Empleo) y no cumpla con la definición de acoso sexual del Título IX pero se base en raza,
222 color, edad, credo, religión, sexo, orientación sexual, ascendencia, información genética,
223 origen nacional, estado civil, embarazo o minusvalía/discapacidad deberán seguir los
224 Procedimientos de Queja de la Unidad Intermedia establecidos por el Coordinador del
225 Título IX (Empleo).
- 226 iii. Reportes de Acoso Sexual Título IX
- 227 e. Cualquier informe que el Coordinador del Título IX (Empleo) considere que cumple con la
228 definición de acoso sexual según el Título IX deberá seguir los Procedimientos de Acoso
229 Sexual y el Proceso de Revisión del Título IX establecidos por el Coordinador del Título IX
230 (Empleo).