



Póliza de la Mesa Directiva: Acoso Sexual de los Empleados

Referencia: BP 4119.11

**Aprobado por la Mesa Directiva:
Junio 13, 2017**

A. Definición

Las leyes estatales y federales definen el acoso sexual como insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales no deseadas o conductas físicas o visuales de naturaleza sexual no deseadas hechas contra otra persona del mismo género o del sexo opuesto, en el ambiente laboral o educativo, cuando:

- (1) La sumisión a la conducta se hace expresa o implícitamente como un término o condición del empleo del individuo;
- (2) La sumisión o rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que le afectan;
- (3) La conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral del empleado o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; o que afecte negativamente la evaluación del individuo, el adelanto, las tareas asignadas o cualquier otra condición de empleo o desarrollo profesional;
- (4) La sumisión o rechazo de la conducta por parte del otro individuo se utiliza como base para cualquier decisión que le afecte con respecto a beneficios, servicios, honores, programas o actividades disponibles en, o a través de CNCA.

Otros ejemplos de acoso sexual, ya sean cometidos por un supervisor, un empleado o un no empleado, en el ámbito laboral o educativo, incluyen, pero no se limitan a:

1. Conducta verbal no bien recibida, como coqueteos o proposiciones sexuales; Comentarios gráficos sobre el cuerpo de un individuo; Conversaciones excesivamente personales o presión para la actividad sexual; Bromas o historias sexuales; Insultos sexuales no deseados, epítetos, amenazas, insinuaciones, comentarios despectivos, descripciones sexualmente degradantes o propagación de rumores sexuales.

2. Conducta visual no deseada, como dibujos, fotografías, grafiti, gestos o mensajes sexualmente explícitos; Mostrando objetos sexualmente sugestivos

Póliza de Acoso Sexual de los Empleados

- a. Conducta física desagradable, como masajear, agarrarse, acariciar, acariciar o cepillar el cuerpo; Tocar el cuerpo o la ropa de un individuo de una manera sexual; Acorralar, bloquear, inclinarse u obstaculizar los movimientos normales

El acoso sexual prohibido incluye cualquier acto de represalia contra una persona que reporte una violación de la póliza de acoso sexual de CNCA o que participe en la investigación de una denuncia de acoso sexual.

B. Disposiciones Generales

1. Acoso sexual de y/por empleados

Es póliza de CNCA que todos los empleados, así como los solicitantes de empleo, deben tener un ambiente de trabajo libre de insinuaciones o demandas sexuales no solicitadas y no deseadas, y de otras conductas ofensivas de naturaleza sexual. Además, es póliza de CNCA que los miembros de la comunidad deben poder acceder a las instalaciones y servicios de CNCA sin temor a tal conducta.

2. Conducta sexual o inapropiada de los empleados hacia los estudiantes

Es póliza de CNCA que los empleados no se involucren en conducta sexual o inapropiada hacia los estudiantes, incluyendo aquellos que son adultos por edad. "Conducta sexual o inapropiada" incluye, pero no se limita a, invasión de límites, citas, comentarios sexuales inapropiados o insinuaciones, contacto físico inapropiado y exhibición o circulación de material visual o auditivo inapropiado. En el contexto empleado-estudiante, toda conducta de tales empleados está prohibida incluso si el estudiante inició o si es consensual. Tal conducta también puede violar varios estatutos federales y estatales, y puede requerir reportar a las agencias locales de protección infantil bajo los estatutos aplicables de abuso infantil. Para más ejemplos y orientación, por favor refiérase a la póliza de interacción personal /estudiante de CNCA en el Manual de Empleados.

CNCA prohíbe el acoso sexual de los empleados de CNCA y solicitantes de empleo. Es ilegal que los hombres acosen sexualmente a las mujeres u otros hombres, y que las mujeres acosen sexualmente a los hombres y otras mujeres. El acoso sexual en el trabajo es ilegal, ya sea que involucre el acoso de un compañero de trabajo, el acoso de un estudiante, el acoso por un supervisor o el acoso por parte de no empleados. También se extiende al acoso de o por solicitantes de empleo, vendedores, internos, contratistas independientes, y otros que hacen negocios con CNCA. CNCA también prohíbe comportamientos o acciones de represalia contra

empleados de CNCA u otras personas que se quejan, testifican o participan en el proceso de quejas.

CNCA tomará todas las medidas necesarias para asegurar la investigación preventiva y la corrección del acoso sexual, incluyendo, pero no limitado a:

1. Proporcionar capacitación a los empleados de acuerdo con la ley y la regulación administrativa.
2. Difundir la póliza de acoso sexual de CNCA al personal
3. Asegurar una investigación puntual, exhaustiva y justa de las quejas.
4. Adoptar medidas correctivas y correctivas oportunas y apropiadas, que pueden requerir la separación provisional del denunciante y el presunto acosador y el seguimiento posterior de la evolución.

C. Responsabilidad del empleado

Si cualquier empleado se da cuenta de cualquier acoso sexual de otro empleado o un solicitante de empleo, o conducta sexual inapropiada de un empleado hacia los estudiantes, esta información debe ser comunicada sin miedo a represalias, inmediatamente al director o supervisor o, si el empleado prefiere a la oficina de Recursos Humanos. Si la situación lo justifica, el empleado debe hacer un reporte de abuso infantil como lo requiere la ley.

Cualquier empleado de CNCA o solicitante de empleo que sienta que ha sido acosado sexualmente deberá reportar inmediatamente el incidente al director, supervisor o a la oficina de Recursos Humanos. Un empleado puede evitar que su supervisor presente una queja cuando el supervisor es el sujeto de la queja.

Todas las denuncias de acoso sexual se mantendrán confidenciales en la medida necesaria para llevar a cabo la investigación o para tomar otras medidas necesarias. (2 CCR 11023)

Cualquier empleado de CNCA que se involucre en acoso sexual o que ayude, incite, obliga o coacciona a otro a cometer acoso sexual contra un empleado de CNCA, solicitante de empleo o estudiante, está en violación de esta póliza y está sujeto a acción disciplinaria. Incluyendo el despido.

D. Procedimientos de Quejas

El procedimiento de queja de Camino Nuevo Charter Academy proporciona una investigación inmediata, minuciosa y objetiva de cualquier reclamación de acoso ilegal o prohibido y medidas

disciplinarias apropiadas contra una persona que se haya encontrado involucrada en acoso prohibido.

Un empleado que crea que ha sido hostigado o discriminado ilegalmente en el trabajo, o que es consciente del acoso ilegal de otros, debe notificarlo inmediatamente a CNCA, al director o al Departamento de Recursos Humanos tan pronto como sea posible. La queja debe ser lo más detallada posible, incluyendo los nombres de las personas involucradas, los horarios y lugares de los eventos relevantes, los nombres de los testigos, las citas directas del lenguaje pertinente y cualquier evidencia documental (notas, dibujos, caricaturas, etcétera).

Se prohíbe la represalia contra cualquier empleado por otro empleado o por CNCA por usar este procedimiento de queja o por presentar, testificar, asistir o participar de cualquier manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia llevada a cabo por una agencia gubernamental de cumplimiento. CNCA no permitirá deliberadamente represalias contra cualquier empleado que se queja de acoso prohibido o que participe en una investigación.

Los incidentes de acoso prohibido que se informan serán investigados puntualmente. CNCA emprenderá inmediatamente o dirigirá una investigación efectiva, exhaustiva y objetiva de las denuncias de acoso. La determinación sobre el acoso denunciado se hará y se comunicará al empleado que se quejó y al acosador acusado.

Si CNCA determina que se ha producido un acoso prohibido, tomará medidas correctivas eficaces de acuerdo con las circunstancias y disuadirá el acoso futuro. Si una queja de acoso prohibido es corroborada, se tomarán medidas disciplinarias apropiadas, incluyendo la terminación.

Responsabilidad por Acoso

Cualquier empleado de CNCA que se haya involucrado en acoso prohibido está sujeto a acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido. Cualquier empleado que se involucre en acoso prohibido puede ser considerado personalmente responsable de los daños monetarios. Cualquier gerente que supiera sobre el acoso ilegal y no tomó ninguna acción para detenerlo o no informó el acoso al director está sujeto a la disciplina hasta e incluyendo el despido.

Información Adicional

La Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Empleo y Vivienda Justo de California (DFEH) investigan y procesan las quejas de acoso ilegal en el empleo. Los empleados que creen que han sido acosados ilegalmente pueden presentar una queja con estas agencias.