

Hostigamiento sexual

Derechos y responsabilidades de los empleados

La política 8012 de la Junta de Educación prohíbe la discriminación y el hostigamiento dirigidos hacia los empleados por razón de su sexo (género). Se considera que cualquier empleado que abuse a otro empleado mediante cualquier comunicación o conducta sexualmente hostigadora habrá violado esta política. Las conductas pueden incluir contacto en persona, comunicación escrita o a través de cualquier forma de transmisión o comunicación electrónica. Dependiendo del incidente, los infractores de la política pueden ser disciplinados, inclusive podrían ser despedidos.

¿Qué es hostigamiento sexual?

Hostigamiento sexual es contacto físico, material gráfico, gestos, comentarios (orales o escritos) indeseados, deliberados o reiterativos y no solicitados, propuestas desagradables solicitando favores sexuales o conducta física o verbal o no verbal dirigida a una persona a razón del sexo del empleado. 'Hostigamiento sexual' incluye conducta de una persona dirigida hacia otra persona del mismo sexo o del sexo opuesto.

¿Cuándo se considera la conducta de una persona un problema?

La conducta de una persona se considera hostigamiento cuando tal conducta crea un ambiente laboral ofensivo, hostil e intimidante o cuando interfiere con el desempeño laboral de un empleado de una manera significativa o inaceptable. Se incluyen situaciones en las cuales sumisión a la conducta se ha hecho implícita o explícitamente término o condición para el trabajo del empleado.

Entre los ejemplos de hostigamiento se incluyen:

- Contacto físico indeseado incluyendo tocar, pellizcar o rozar el cuerpo;
- Contacto físico inadecuado o excesivo;
- Propuestas reiterativas para encuentros favores de carácter social o sexual;
- Hacer comentarios o bromas inadecuadas sobre estudiantes o miembros del personal a razón de su sexo (género), incluyendo comentarios acerca del cabello, vestido, apariencia física o actividades sexuales, sonidos, gestos o miradas lascivas.
- Mostrar imágenes o carteles, objetos sexualmente explícitos o gráficos que muestren adolescentes, mujeres, hombres o personas transgénero de una manera degradante o humillante;
- Gestos obscenos, comportamiento sugestivo no verbal (miradas lascivas) o sonidos insultantes (silbidos).

¿Qué puedo hacer si creo que alguien podría estar hostigándome?

- Si se siente cómodo(a), pídale a la persona que deje de hostigarlo(a). Por ejemplo, puede decir: “¡Basta! No me gusta lo que está haciendo”. “Por favor deje de hacer comentarios o bromas sexuales a mi alrededor”. “No quiero salir con usted”.
- Reporte cualquier incidente al director de la escuela, a su supervisor(a) o al Investigador del Título IX (se provee la información de contacto más adelante).

¿Que puedo hacer si creo que alguien podría estar hostigando sexualmente a otra persona?

- Anime a la persona para que reporte el incidente.
- Ofrezca que puede servir como testigo.
- Escuche a la persona. Algunas veces las víctimas de hostigamiento sexual niegan sus sentimientos o creen que de alguna manera son responsables por la conducta del hostigador. Las víctimas pueden sentir también que otras personas las van a culpar por provocar la situación o que no les van a creer.

“No se podrá tratar el hostigamiento sexual si los hostigadores están protegidos por el silencio”.

Pasos para presentar una queja formal ante el Distrito Escolar

- Antes de presentar una queja formal, es posible que el Investigador del Título IX / el Funcionario de Acción Afirmativa se reúna con usted para explicar la política y el procedimiento relacionados con este tipo de queja y ofrecer la oportunidad de resolver la situación informalmente.
- Cualquier empleado puede presentar una queja si cree que ha sido hostigado sexualmente. Usted debe firmar la queja escrita y presentarla dentro de los 300 días después de que haya(n) ocurrido la(s) presunta(s) conducta(s), ante el Investigador del Título IX / el Funcionario de Acción Afirmativa O dentro de los 300 días a partir de la última vez que ocurrió la conducta, cuando ésta es parte de una situación repetitiva.
- Usted recibirá una confirmación escrita de que se ha recibido la queja, dentro de quince (15) días calendario.
- Después de que se realice una investigación independiente e imparcial, la Superintendente o la persona que designe comunicarán el resultado por escrito a la persona que presentó la queja.

Eric M. Kestin
Investigador del Título IX / Funcionario de Acción Afirmativa
Edificio Doyle de la Administración
545 West Dayton Street, Room 100F
Madison, WI 53703-1995

Teléfono: (608) 663-1530
Correo electrónico: emkestin@madison.k12.wi.us

Si necesitan más información:
<https://legal.madison.k12.wi.us/equal-opportunity-office>