

Todo el Personal

ACOSO SEXUAL

Este Reglamento Administrativo debe ser aplicado a todas las denuncias de acoso sexual que infrinjan lo estipulado en el Título IX e involucren a empleados, internos, voluntarios y solicitantes de empleo, pero no debiera ser utilizado para resolver ninguna queja presentada por o en contra de un estudiante.

Definiciones

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y se refiere al acoso sexual y a otras formas de acoso basadas en la combinación de dos o más aspectos protegidos por la ley, que incluyen, entre otras, el sexo; el género; la identidad de género; la expresión de género; la orientación sexual; los estereotipos de género; el embarazo, el embarazo simulado, el parto o afecciones relacionadas o la recuperación; la toma de decisiones sobre salud reproductiva; la lactancia materna o afecciones médicas relacionadas; y el estado de maternidad o paternidad, conyugal y familiar. (Código del Gobierno 11135, 12920, 12926, 12940; 20 USC 1681-1688)

El acoso sexual incluye, entre otros, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal, visual o física de naturaleza sexual no deseadas, independientemente de si la conducta está motivada por el deseo sexual. La conducta se considera acoso sexual cuando se dirige contra otra persona del mismo o distinto sexo en el entorno laboral o educativo bajo cualquiera de las siguientes condiciones: (Código de Educación 212.5; Código del Gobierno 12940; 2 CCR 11034)

1. La aceptación de dicha conducta se establece, de forma explícita o implícita, como un requisito o condición del empleo de la persona.
2. La aceptación o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para una decisión laboral que afecta a la persona.
3. Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de impactar negativamente en el desempeño laboral de la persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
4. La aceptación o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para cualquier decisión que afecte a la persona en relación con los beneficios, servicios, reconocimientos, programas o actividades disponibles en el Distrito o a través de éste.

Para efectos de la aplicación de los procedimientos de queja especificados en el Título IX, el acoso sexual se define como cualquiera de las siguientes formas de conducta que ocurren dentro de un programa o actividad educativa en la que un Distrito Escolar ejerce un control sustancial sobre el contexto y la persona denunciada: (34 CFR 106.30, 106.44)

1. Un empleado del Distrito condiciona la prestación de ayuda, beneficio o servicio del Distrito a la participación de la persona en una conducta sexual no deseada.

Todo el Personal

ACOSO SEXUAL

2. Conducta no deseada determinada por una persona objetiva, sea tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niegue a la persona el acceso equitativo al programa o actividad educativa del Distrito.
3. Agresión sexual, relaciones de pareja violentas, violencia doméstica o acoso, según se definen en el código de ley 20 USC 1092 o 34 USC 12291.

Title IX Coordinador/Coordinador de Quejas Formales

El Distrito designa a la siguiente persona como empleado responsable de coordinar sus objetivos para cumplir con el Título I de conformidad con el Reglamento Administrativo 4119.12/4219.12/4319.12 - *Procedimientos para Presentar Quejas por Acoso Sexual* según se especifica en el *Título IX*, y de supervisar la respuesta del Distrito a las quejas de acoso sexual tramitadas conforme al Reglamento Administrativo 4030 sobre *No Discriminación en el Empleo*.

El Coordinador del Título IX puede ser contactado a:

Laura Lyon, Asistente del Superintendente, Servicio de Recursos Humanos
33122 Valle Road, San Juan Capistrano, CA 92675
(949) 234-9200 / lllyon@capousd.org

Entrenamiento

Cada dos años, el Superintendente o el representante designado se asegurará de que los empleados con funciones de supervisión reciban al menos dos horas de capacitación y formación sobre acoso sexual, ya sea presencial u otro método efectivo de educación interactiva. Todos los demás empleados recibirán al menos una hora de capacitación en materia de acoso sexual. Todos los empleados, recién contratados o ascendidos recibirán esta capacitación dentro de los seis meses siguientes a su incorporación al nuevo puesto. (Código del Gobierno 12950.1)

Se considera empleado con funciones de supervisión a cualquier empleado que tenga la autoridad, en interés del Distrito, para contratar, trasladar, suspender, despedir, ascender, asignar, recompensar o sancionar a otros empleados, o la responsabilidad de dirigirlos, gestionar sus quejas o recomendar eficazmente tales acciones, cuando el ejercicio de dicha autoridad no sea de carácter meramente rutinario o administrativo, sino que requiera el uso de criterio independiente. (Código del Gobierno 12926)

El programa de capacitación y formación sobre acoso sexual del Distrito para empleados con funciones de supervisión tendrá como objetivo ayudarlos a prevenir y responder eficazmente a los incidentes de acoso sexual, así como a implementar mecanismos para abordar y corregir de inmediato las conductas indebidas. La capacitación incluirá, entre otros, los siguientes temas: (Código del Gobierno 12950.1; 2 CCR 11024)

Todo el Personal

ACOSO SEXUAL

1. Prevención y corrección del acoso sexual, los recursos disponibles para las víctimas de acoso sexual en acciones civiles y la posible exposición o responsabilidad del Distrito y/o de los individuos.
2. Los tipos de conducta que constituyen acoso sexual y ejemplos prácticos que ilustran el acoso sexual, la discriminación y las represalias, utilizando modalidades de capacitación como juegos de rol, estudios de caso y discusiones grupales, basados en escenarios reales extraídos de casos legales, noticias y medios de comunicación, e hipótesis basadas en situaciones laborales y otras fuentes.
3. La obligación de un supervisor de denunciar el acoso sexual, la discriminación y las represalias de los que tenga conocimiento, y qué hacer si el supervisor es la persona acusada por acoso.
4. Estrategias para prevenir el acoso, la discriminación y las represalias, y medidas adecuadas para garantizar que se tomen medidas correctivas para subsanar el comportamiento acosador, incluyendo el proceso eficaz para la investigación de una denuncia.
5. Los elementos esenciales de las normas contra el acoso del Distrito, incluido el límite de confidencialidad del proceso de denuncia y los recursos para las víctimas de acoso sexual, como por ejemplo a quién se debe denunciar un presunto caso de acoso sexual y cómo utilizar la norma si una denuncia por acoso es presentada.
6. Una copia de la norma y el reglamento administrativo del Distrito sobre acoso sexual, que cada participante deberá confirmar por escrito haber recibido.
7. La definición y prevención de conductas abusivas que incluyen el uso de comentarios despectivos, insultos o apodos, otras conductas verbales o físicas que una persona objetiva consideraría amenazantes, intimidantes o humillantes, y el sabotaje o menosprecio gratuito del desempeño laboral de una persona.
8. Ejemplos prácticos de acoso basado en la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

El Superintendente o la persona designada conservará durante al menos dos años los registros de cualquier capacitación impartida a los empleados. Dichos registros incluirán los nombres de los empleados capacitados, la fecha de la capacitación, el tipo de capacitación y el nombre del proveedor de la capacitación. (2 CCR 11024)

Todo el Personal

ACOSO SEXUAL

Además, el Superintendente o la persona designada se asegurará de que los Coordinadores de Título IX, los investigadores, quienes toman las decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal, reciban capacitación de conformidad con el código de ley 34 CFR 106.45, incluyendo la definición de acoso sexual especificada en el código de ley 34 CFR 106.30, el alcance del programa o actividad educativa del Distrito, cómo llevar a cabo una investigación y un proceso de quejas, incluyendo audiencias, apelaciones y procesos de resolución informal, según corresponda, y cómo actuar con imparcialidad, evitando el prejuizamiento de los hechos en cuestión, los conflictos de intereses y los prejuicios.

Asimismo, la capacitación sobre acoso sexual conforme al Título IX del Distrito incluirá capacitación adicional para investigadores y quienes toman las decisiones. (34 CFR 106.45)

El Superintendente o la persona designada conservará durante siete años los materiales utilizados para impartir la capacitación, según lo especificado en el código de ley 34 CFR 106.45, y los pondrá a disposición del público en general en su sitio web o previa solicitud.

Notificaciones

El Superintendente o su representante notificará a los empleados que el Distrito no discrimina por razones de sexo, conforme al Título IX; que la prohibición de discriminación del Título IX se extiende al empleo; y que las consultas sobre la aplicación del Título IX al Distrito pueden dirigirse al Coordinador del Título IX del Distrito o al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos. (34 CFR 106.8)

El Distrito notificará a los empleados, las organizaciones de negociación colectiva y los solicitantes de empleo el nombre o cargo, la dirección de la oficina, la dirección de correo electrónico y el número de teléfono del Coordinador del Título IX del Distrito. (34 CFR 106.45)

El Superintendente o su representante se asegurará de que se disponga de una copia de la Norma de la Mesa Directiva y de este Reglamento Administrativo:

1. Sea exhibida en un lugar destacado de la oficina administrativa, la oficina principal del Distrito u otra área de la escuela donde se publiquen los avisos sobre las normas, reglamentos, procedimientos y estándares de conducta del distrito (Código de Educación 231.5)
2. Sea distribuida a cada empleado del distrito al inicio del primer trimestre o semestre del año escolar o cada vez que se contrate a un nuevo empleado (Código de Educación 231.5)
3. Estar disponible en cualquier publicación escolar o del Distrito donde se establezcan las normas, reglamentos, procedimientos y estándares de conducta generales de la escuela o del Distrito (Código de Educación 231.5)

Todo el Personal

ACOSO SEXUAL

4. Publicarse, junto con el nombre o cargo y la información de contacto del Coordinador del Título IX, en un lugar destacado de la página web del Distrito (34 CFR 106.8)
5. Estar incluida, junto con el nombre o cargo y la información de contacto del Coordinador del Título IX, en cualquier manual que se proporcione a los empleados o a las organizaciones de empleados (34 CFR 106.8)

Todos los empleados deberán recibir una copia de una hoja informativa preparada por el Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) o el Distrito que contenga, como mínimo, los siguientes componentes: (Código del Gobierno 12950)

1. La ilegalidad del acoso sexual
2. La definición de acoso sexual según la legislación estatal y federal aplicable
3. Una descripción del acoso sexual, con ejemplos
4. El proceso de quejas del Distrito a disposición del empleado
5. Los recursos legales y el proceso de quejas disponibles a través del CRD y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)
6. Instrucciones sobre cómo contactar al CRD y a la EEOC
7. La protección contra represalias que brinda de acuerdo al 2 CCR 11021 por oponerse al acoso estipulado por la ley o por presentar una queja o participar de cualquier otra manera en una investigación, procedimiento o audiencia realizada por el CRD y la EEOC

Además, el Distrito deberá publicar, en un lugar visible y accesible, el poster del CRD sobre discriminación laboral, la ilegalidad del acoso sexual y el poster del CRD relativo a los derechos de las personas transgénero. (Código del Gobierno 12950)

Procedimiento de Quejas Formales

Todas las denuncias de acoso sexual presentadas por y contra empleados serán investigadas y resueltas de conformidad con la ley y los procedimientos del Distrito. El Coordinador del Título IX del Distrito revisará las denuncias para determinar el procedimiento aplicable para responder a la queja. Todas las denuncias que cumplan con la definición de acoso sexual según el Título IX serán investigadas y resueltas de conformidad con el Reglamento Administrativo 4119.12/4219.12/4319.12 - *Procedimientos para Presentar por Acoso Sexual* conforme al Título IX.

Todo el Personal

ACOSO SEXUAL

Otras denuncias de acoso sexual serán investigadas y resueltas de conformidad con el Reglamento Administrativo 4030 - *No discriminación en el Empleo*.

Si después de una investigación se determina que ha cometido un acto de acoso sexual, el Coordinador del Título IX, o la persona designada en consulta con el Coordinador del Título IX, tomará medidas inmediatas para detener el acoso sexual, prevenir su reincidencia y abordar cualquier efecto posterior.

Aprobado: 21 de agosto, 2025