



Introducción

Bank Street College of Education se compromete a mantener todos los lugares de trabajo libres de acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación laboral. Se obliga a todos los empleados a realizar su trabajo evitando el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta Política es parte del compromiso de Bank Street College of Education con proveer un ambiente de trabajo libre de discriminación. El acoso sexual es ilegal¹, y todos los empleados tienen derecho a trabajar en un lugar libre de acoso sexual. Se alienta a todos los empleados a reportar el acoso sexual, presentando sus quejas ante las autoridades de Bank Street College of Education. Los empleados también pueden presentar sus quejas ante las agencias gubernamentales o los tribunales, según proceda de acuerdo con las leyes federales, estatales o locales contra la discriminación.

Política:

1. Esta Política de Bank Street College of Education concierne a todos los empleados, los solicitantes de empleo, los pasantes remunerados o no, los contratistas y las personas contratadas por Bank Street College of Education, sin importar su situación migratoria. Siempre que en este documento se utilice el término "empleados" se referirá a todo este grupo.
2. El acoso sexual no será tolerado. Cualquier empleado o persona cubierta por esta Política que cometa acoso sexual, o que amenace con tomar represalias contra las víctimas del acoso sexual, será sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias (por ejemplo, consejería, suspensión, despido).

¹ Si bien esta política se refiere explícitamente al acoso sexual, se prohíben el acoso y la discriminación de cualquier otro tipo. En el estado de Nueva York, se prohíbe la discriminación por edad, raza, credo, color de piel, nacionalidad, orientación sexual, situación militar, sexo, discapacidad, estado civil, violencia doméstica, identidad o expresión de género, situación familiar, características genéticas o antecedentes penales.

3. Prohibición de represalias: Ninguna persona cubierta por esta Política deberá ser objeto de acciones negativas por haber reportado un incidente de acoso sexual o haber proporcionado información o ayuda en cualquier investigación debido a una queja sobre acoso sexual. Bank Street College of Education no tolerará la toma de ningún tipo de represalias contra quienquiera que, de buena fe, reporte o proporcione información sobre posibles casos de acoso sexual. Cualquier empleado de Bank Street College of Education que tome represalias en contra de alguien que participe en una investigación de acoso sexual será objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido. Cualquier empleado, pasante remunerado o no, o trabajador no empleado² que crea que ha sido amenazado con represalias debe reportarlo a un supervisor o gerente, o al Director de Recursos Humanos. Cualquier empleado, pasante remunerado o no, o trabajador no empleado que crea que ha sido amenazado con represalias también puede acudir a otras instancias disponibles, como se explica más adelante en la sección de Protecciones Legales.
4. El acoso sexual es ofensivo, es una infracción a nuestras políticas, es ilegal y puede acarrear responsabilidades civiles, tanto para Bank Street College of Education como para los acosadores, por daños a las víctimas. Los empleados de cualquier nivel que cometan acoso sexual, incluyendo los gerentes o supervisores que incurran en esta conducta o que permitan que esta se realice, serán sancionados.
5. Bank Street College of Education conducirá una investigación pronta y minuciosa que garantice a todas las partes involucradas el debido proceso, siempre que la gerencia reciba una queja de acoso sexual, o se entere de alguna otra manera de que ha ocurrido acoso sexual. Bank Street College of Education realizará dicha investigación de manera confidencial en la medida de lo posible. Se tomarán medidas correctivas efectivas siempre que se compruebe que ha tenido lugar algún acto de acoso sexual. Todos los empleados, incluidos los gerentes y supervisores, están obligados a cooperar con cualquier investigación interna sobre acoso sexual.
6. Se alienta a todos los empleados a reportar cualquier caso de acoso sexual, o toda conducta que infrinja esta Política. Bank Street College of Education proporcionará a todos los empleados un formulario de queja para reportar el acoso sexual.

² Un trabajador no empleado es (o está empleado por) un contratista, subcontratista, proveedor, consultor o alguien que presta servicios en el lugar de trabajo. Son trabajadores no empleados protegidos por esta Política los contratistas independientes, los trabajadores por proyecto y los trabajadores temporales. También lo son las personas que prestan servicios de reparación de equipos, de limpieza o de cualquier otro tipo, amparados por un contrato con el empleador.

7. Los gerentes y supervisores están **obligados** a reportar al Director de Recursos Humanos cualquier queja que reciban, o cualquier caso de acoso que observen o del que tengan conocimiento.
8. Esta Política es válida para todos los empleados, pasantes remunerados o no, y trabajadores no empleados, a quienes hace responsables de cumplir y hacer cumplir esta política. Esta Política debe ser dada a conocer a todos los empleados, así como debe ser publicada en lugares visibles en todos los puestos de trabajo, en la medida de lo posible (por ejemplo, en las oficinas principales y no en lugares de trabajo externos), y entregada a los empleados en el momento de su contratación.

¿Qué es el "acoso sexual"?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual, y está prohibido por las leyes federales, estatales y (en algunos casos) locales. El acoso sexual incluye el acoso por motivos de sexo, orientación sexual, género declarado o percibido, expresión de género o identidad de género.

El acoso sexual incluye cualquier conducta indeseada, ya sea de naturaleza sexual o que esté dirigida a una persona debido a su sexo, siempre que:

- dicha conducta tenga por objetivo o efecto interferir de manera injustificada con el rendimiento laboral de una persona, o crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo, incluso si la persona denunciante no es a quien se dirige el acoso sexual;
- dicha conducta se presente, de manera explícita o implícita, como condición para el empleo, o
- la aceptación de dicha conducta, o el rechazo de esta, sirva de base para la toma de decisiones con relación al estatus de empleo de una persona.

Un ambiente de trabajo de acoso sexual puede incluir, entre otras cosas, palabras, señas, chistes, bromas, intimidación o violencia física de naturaleza sexual, o dirigidos a una persona debido a su sexo. El acoso sexual también incluye cualquier ofrecimiento indeseado, ya sea verbal o físico, comentario denigrante sexualmente explícito o comentario sexualmente discriminatorio, que resulten ofensivos u objetables para la persona a quien van dirigidos, que le causen incomodidad o humillación o que interfieran con su desempeño laboral.

El acoso sexual también tiene lugar cuando una persona con autoridad intenta recibir favores sexuales a cambio de beneficios laborales, ya sea de contratación, ascenso, permanencia en el empleo o cualquier otro término, condición o privilegio con relación al empleo. Esto también se conoce como acoso "quid pro quo".

Todo empleado que se sienta acosado debe reportarlo para que la infracción a esta Política sea corregida con rapidez. Cualquier conducta de acoso, ya sea un solo incidente, queda prohibida por esta Política.

Ejemplos de acoso sexual

A continuación se listan algunos de los actos que pueden resultar acoso sexual ilegal, todos los cuales se encuentran estrictamente prohibidos:

- Actos físicos de naturaleza sexual, tales como:
 - Tocar, pellizcar, dar palmaditas, besar, abrazar, agarrar, frotar contra el cuerpo de otro empleado, o empujar con el dedo el cuerpo de otro empleado;
 - Violar, agredir sexualmente, abusar sexualmente o la intención de cometer cualquiera de estas agresiones.
- Propuestas o sugerencias indeseadas de naturaleza sexual, tales como:
 - Solicitar favores sexuales con amenazas implícitas o explícitas relacionadas con la evaluación del desempeño del individuo, su ascenso o cualquier otro beneficio o perjuicio laboral;
 - Ejercer presiones, sutiles u obvias, con vistas a realizar actividades sexuales indeseadas.
- Hacer gestos, sonidos, comentarios, chistes u observaciones sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona, que creen un ambiente laboral hostil.
- Comunicar estereotipos sexuales. Es decir, estimar inapropiadas las conductas o los rasgos de personalidad de una persona porque no se ajustan a las ideas o percepciones de otras personas con relación a cómo deben comportarse, o al aspecto que deben tener según su sexo.
- Circular en el lugar de trabajo imágenes o textos de naturaleza sexual o discriminatoria, tales como:
 - Imágenes, carteles, calendarios, grafiti, objetos, material promocional, materiales de lectura u otros materiales sexualmente denigrantes o pornográficos, incluso si se muestran en computadoras o teléfonos celulares pertenecientes al centro de trabajo.
- Cometer actos hostiles contra una persona debido a su sexo, orientación sexual o identidad de género, tales como:
 - Utilizar la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de dicha persona, destruirlos o dañarlos, o entorpecer de cualquier otra manera su desempeño laboral;

- Sabotear su trabajo, o
- Hostigarla, gritarle o insultarla.

¿Quiénes pueden sufrir acoso sexual?

El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier tipo de personas, con independencia de su sexo o su género. Las leyes de Nueva York protegen a los empleados, pasantes remunerados o no, y trabajadores no empleados, incluidos los contratistas independientes y los empleados de compañías contratadas para prestar servicios en el lugar de trabajo. El acosador puede ser un superior, subordinado o compañero de trabajo, o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, incluidos los contratistas independientes, trabajadores contratados, proveedores, clientes o visitantes.

¿En dónde puede ocurrir el acoso sexual?

El acoso sexual ilegal no se limita al lugar de trabajo. Puede ocurrir durante viajes de negocio, o en eventos o fiestas patrocinados por el empleador. Las llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos y publicaciones en redes sociales por parte de cualquier empleado pueden ser considerados también acoso en el lugar de trabajo, incluso si ocurren fuera de las instalaciones laborales, en dispositivos personales o fuera del horario laboral.

Amenazas de represalias

Es ilegal amenazar con represalias que puedan llevar a un trabajador a decidir no alzar la voz para hacer o respaldar una acusación de acoso sexual. Las represalias no tienen que estar relacionados con el trabajo, ni haber ocurrido en el lugar de trabajo, para constituir un acto ilegal (por ejemplo, amenazar con agresiones físicas fuera del horario laboral).

Amenazas de este tipo están prohibidas por las leyes federales, estatales y (en algunos casos) locales. La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a todas las personas que hayan realizados "actividades protegidas" tales como:

- Presentar una queja por acoso sexual, ya sea de manera interna o ante una agencia contra la discriminación;
- Testificar en un procedimiento relacionado con acoso sexual amparado en la Ley de Derechos Humanos o en cualquier otra ley contra la discriminación;
- Oponerse al acoso sexual presentando una queja verbal o informal ante la gerencia, o informando a un supervisor o gerente sobre el acoso;

- Reportar que algún empleado ha sufrido acoso sexual, o
- Animar a un compañero de trabajo a reportar un caso de acoso.

Incluso si el presunto acoso no resulta una violación de la ley, la persona que lo reporta está protegida contra represalias, siempre que haya hecho el reporte creyendo de buena fe que las prácticas eran ilegales. Sin embargo, la ley no protege a quienes intencionalmente realicen acusaciones de acoso infundadas.

Cómo reportar el acoso sexual

La prevención del acoso sexual es responsabilidad de todos. Bank Street College of Education no puede prevenir ni remediar el acoso sexual a menos que este sea reportado. Por eso se insta a todos los empleados, pasantes remunerados o no, y trabajadores no empleados que hayan sido objeto de acoso sexual a que reporten dichas conductas a un supervisor o gerente, o al director de Recursos Humanos. Asimismo, quien presencie o conozca posibles casos de acoso sexual debe reportarlo a un supervisor o gerente, o al director de Recursos Humanos,

Los reportes de acoso sexual pueden hacerse de manera verbal o por escrito. Esta Política contiene adjunto un formulario para la presentación de quejas por escrito, y se alienta a todos los empleados a utilizarlo. Los empleados que reporten acoso sexual en nombre de otros empleados deben usar el formulario de queja, y señalar que lo hacen en nombre de otro empleado.

Cualquier empleado, pasante remunerado o no, o trabajador no empleado que crea que ha sido víctima de acoso sexual pueden buscar asistencia externa, como se explica en la sección de Protecciones legales.

Responsabilidades de los supervisores

Todos los supervisores y gerentes que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso sexual, que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, **están obligados** a comunicar dicha información al director de Recursos Humanos.

Además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de cometer acoso sexual, a los supervisores y gerentes se les impondrán también medidas disciplinarias de no informar cualquier sospecha de acoso sexual, o permitir que el acoso sexual del que estuvieran enterados continúe teniendo lugar.

A los supervisores y gerentes también se les impondrán medidas disciplinarias en caso de que tomen represalias.

Quejas e investigaciones de acoso sexual

Todas las quejas e información que se reciban con relación al acoso sexual serán investigadas, con independencia de que hayan sido reportadas de manera verbal o escrita. Las investigaciones se realizarán de manera oportuna y confidencial en la medida de lo posible.

Las investigaciones con relación a cualquier queja, información o sospecha de acoso sexual serán realizadas de manera oportuna, minuciosa e inmediata, con vistas a concluir las lo antes posible. Se realizarán de manera confidencial en la medida de lo posible. Todas las personas involucradas, incluyendo a los reclamantes, testigos y presuntos acosadores, recibirán el debido proceso, que se describe a continuación, y les será garantizado el derecho a una investigación justa e imparcial.

Todo empleado puede ser llamado a cooperar, en caso necesario, en una investigación de acoso sexual. Bank Street College of Education no tolerará que se tomen represalias contra empleados que presenten quejas, respalden las quejas de otros empleados o participen en una investigación relacionada con la infracción a esta Política.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, las investigaciones deberán seguir los siguientes pasos:

- Tras recibir la queja, el director de Recursos Humanos realizará una revisión inmediata y tomará las medidas temporales pertinentes (por ejemplo, indicarle al acusado que no debe comunicarse con el reclamante) necesarias. Si la queja es verbal, debe alentar a la persona a llenar el formulario de queja por escrito. De negarse esta, el director de Recursos Humanos llenará el formulario de queja a partir del reporte verbal.
- De existir documentos, correos electrónicos o registros telefónicos relevantes para la investigación, se tomarán las medidas necesarias para obtenerlos y preservarlos.
- Se solicitarán y analizarán todos los documentos relevantes, incluyendo las comunicaciones electrónicas.
- Se entrevistarán a todas las partes involucradas, incluyendo a los testigos pertinentes.
- Se elaborará un documento escrito sobre la investigación (ya sea una carta, memorando o correo electrónico) con la siguiente información:
 - una lista de los documentos analizados y un resumen detallado de los documentos pertinentes;

- una lista de los nombres de las personas entrevistadas y un resumen detallado de sus declaraciones;
 - un cronograma de los sucesos;
 - un resumen de incidentes previos relevantes, reportados o no, y
 - la conclusión de la investigación y los fundamentos de esta, junto con las medidas correctivas.
- La documentación escrita y los documentos relacionados con la investigación se mantendrán en un lugar seguro y confidencial.
- La persona que presentó la queja y la(s) persona(s) acusadas serán informadas de la determinación final, y serán implementadas todas las acciones correctivas descritas en el documento escrito.
- La persona que presentó la queja será informada sobre su derecho a presentar una queja o acusación externa, según se explica a continuación.

Protecciones legales y soluciones externas

El acoso sexual no solo está prohibido por Bank Street College of Education; también lo prohíben las leyes estatales, federales y, cuando estas existan, locales.

Además de la investigación interna que llevará a cabo Bank Street College of Education, los empleados pueden buscar soluciones legales ante los siguientes organismos gubernamentales. Si bien no es necesario contratar a un abogado privado para presentar una queja ante una agencia gubernamental, los empleados pueden buscar asesoría legal.

Además de las protecciones legales descritas a continuación, los empleados de ciertas industrias pueden tener acceso a protecciones legales adicionales.

Ley Estatal de Derechos Humanos (HRL)

Ley Estatal de Derechos Humanos (HRL, según sus siglas en inglés), codificada como Ley Ejecutiva de N.Y., art. 15, § 290 et seq., aplica a todos los empleadores en el estado de Nueva York en lo referente al acoso sexual, y protege a los empleados, pasantes remunerados o no, y trabajadores no empleados, sin importar su situación migratoria. Las denuncias por violación de la Ley de Derechos Humanos pueden ser presentadas ante la División de Derechos Humanos (DHR, según sus siglas en inglés) o ante la Corte Suprema del Estado de Nueva York.

Las denuncias ante la DHR pueden ser presentadas en cualquier momento, durante un periodo **no mayor de un año** después de que el acoso haya tenido

lugar. Si una persona no interpuso una denuncia ante la DHR, puede poner una demanda directamente en los tribunales estatales por violación de la HRL durante un periodo **no mayor de tres años** después de haber ocurrido el presunto acoso sexual. No es posible interponer una denuncia ante la DHR si ya se ha presentado una demanda por violación de la HRL ante un tribunal estatal.

La interposición de una queja interna en Bank Street College of Education no contará para extender el plazo que la ley establece para presentar una denuncia ante la DHR o en un tribunal. Los plazos de uno y tres años comienzan a correr a partir de la fecha del incidente de acoso más reciente.

No se necesita un abogado para presentar una queja ante la DHR, y su interposición no tiene costo alguno.

La DHR procederá a investigar la queja, y determinará si existe causa probable de acoso sexual. Los casos de causas probables se presentarán ante un juez administrativo en una audiencia pública. Si se determina que existió acoso sexual, la DHR podrá ordenar reparaciones, que pueden incluir desde la toma de medidas por parte del empleador para detener el acoso hasta la reparación del daño causado, ya sea mediante el pago de una indemnización monetaria, honorarios legales o multas civiles.

La oficina principal de la DHR se encuentra en: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. El teléfono es (718) 741-8400 y la página de internet es www.dhr.ny.gov.

Comuníquese con la DHR llamando al teléfono (888) 392-3644 o a través de la página dhr.ny.gov/complaint, donde podrá obtener más información sobre cómo presentar una queja. Allí podrá descargar el formulario de queja, que deberá llenar, notificar y enviar por correo a la DHR. En su página de internet también encontrará información de contacto de las oficinas regionales de la DHR en el estado de Nueva York.

Ley de Derechos Civiles de 1964

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) es la encargada de hacer cumplir las leyes contra la discriminación, incluyendo el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 (codificada como 42 U.S.C. § 2000e et seq.). Toda persona puede presentar, sin costo alguno, una denuncia ante la EEOC, en cualquier momento dentro de un plazo de 300 días tras haber ocurrido el acoso denunciado. La EEOC investigará la denuncia y determinará si existe causa razonable de discriminación, en cuyo caso expedirá una carta de "Derecho a demandar" que autoriza a presentar una demanda ante un tribunal federal.

La EEOC no celebra audiencias ni ordena reparaciones, pero puede tomar otras medidas, incluyendo el litigio de casos en tribunales federales en nombre de los demandantes. Los tribunales federales pueden ordenar reparaciones en caso de que se determine que existió discriminación. Por lo general, los empleadores privados deberán tener al menos 15 empleados para entrar bajo la jurisdicción de la EEOC.

Todo empleado que alegue discriminación laboral puede presentar una "Acusación de discriminación". La EEOC tiene oficinas de distrito, de área y locales para la interposición de denuncias. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820), visitando su sitio de internet www.eeoc.gov o escribiendo al correo electrónico info@eeoc.gov.

Si una persona presentó una queja administrativa ante la DHR, esta instancia se encargará de presentar la queja ante la EEOC con el fin de preservar el derecho a acudir a un tribunal federal.

Protecciones locales

En muchas localidades existen leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación. Se recomienda contactar las autoridades del condado, la ciudad o el municipio de residencia para conocer si existen leyes de ese tipo. Por ejemplo, los empleados que trabajan en la ciudad de Nueva York pueden presentar quejas por acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York. Comuníquese con la oficina principal de la División del Cumplimiento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos, visitando el Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 22 Reade Street, 1st Floor, New York, NY; llamando al 311 o (212) 306-7450, o visitando el sitio web www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Llame al Departamento de Policía de su localidad

Si el acoso involucra contacto físico no deseado, encierro físico forzado o actos sexuales forzados, este podría constituir un delito. Llame al Departamento de Policía de su localidad.



La Ley Laboral del Estado de Nueva York estipula que todos los empleadores deben adoptar una Política de prevención del acoso sexual, que incluya un formulario de quejas para denunciar presuntos incidentes de acoso sexual.

Si cree que ha sido objeto de acoso sexual, le recomendamos llenar este formulario y entregarlo al director de Recursos Humanos. No se tomarán represalias contra usted por presentar una queja.

Si prefiere realizar un reporte verbal o de alguna otra manera, su empleador llenará este formulario, le proporcionará una copia y seguirá los pasos establecidos en la Política de prevención del acoso sexual, investigando las reclamaciones según se prescribe al final de este documento.

Si desea obtener información adicional, visite la página de internet ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

INFORMACIÓN SOBRE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre:

Dirección del lugar de trabajo:

Teléfono del lugar de trabajo:

Puesto que ocupa:

Correo electrónico:

Marque la modalidad de comunicación de su preferencia: correo electrónico, teléfono, en persona

INFORMACIÓN SOBRE EL SUPERVISOR

Nombre del supervisor inmediato:

Teléfono del lugar de trabajo:

Dirección del lugar de trabajo:

INFORMACIÓN SOBRE EL RECLAMO

1. Su queja de acoso sexual involucra a:

Nombre:

Puesto de trabajo:

Dirección del lugar de trabajo:

Teléfono del lugar del trabajo:

Relación que tiene con usted: supervisor, subordinado, compañero de trabajo, otro tipo de relación

2. Por favor, describa lo sucedido y la manera en que le está afectando a usted y a su trabajo. Utilice hojas de papel adicionales de ser necesario, y adjunte cualquier documento o evidencia relevante.

3. Fecha(s) en que tuvo lugar el acoso sexual:

¿Este continúa en la actualidad? Sí No

4. Por favor, indique el nombre y la información de contacto de cualquier testigo o persona que pueda tener información relacionada con su queja:

La última pregunta es opcional, pero podría ayudar en la investigación.

5. ¿Ha interpuesto alguna queja anteriormente, o ha proporcionado información (verbal o escrita) sobre incidentes relacionados con la conducta que se denuncia? En caso afirmativo, ¿cuándo y ante quién se quejó, o a quién le proporcionó información?

Si se ha puesto en contacto con un asesor legal, y desea que trabajemos con este, proporcione su información de contacto.

Firma

Fecha