

POLÍTICA CONSEJO DE EDUCACIÓN DEL CONDADO DE MONTGOMERY

Registros Relacionados: ACA, ACF, ACH, ACH-RA, GCC-RA, GKA-RA, JHC, JHC-RA

Oficina Responsable: Jefe de Servicios y Apoyos a Todo el Distrito; Recursos Humanos y Desarrollo

Acoso sexual de empleados de MCPS

A. PROPÓSITO

Prohibir el acoso sexual en las instalaciones de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery.

Exigir el desarrollo de programas de educación profesional diseñados para ayudar a los empleados de MCPS a reconocer, comprender, prevenir y tomar acción correctiva contra el acoso sexual.

Establecer un marco de procedimientos efectivos para responder a las quejas de acoso sexual.

B. ASUNTO

1. El Consejo de Educación del Condado de Montgomery (el Consejo) bajo ninguna circunstancia tolera ningún tipo de acoso sexual de o por parte de empleados, estudiantes o terceros, según se define a continuación, en las instalaciones de MCPS. Para propósitos de esta política, instalaciones de MCPS significa cualquier escuela u otras instalaciones, incluyendo terrenos pertenecientes a u operados por MCPS, autobuses y otros vehículos de MCPS; y/o terrenos de cualquier programa o actividad patrocinado por MCPS, lo que incluye lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales MCPS ejerce un control sustancial sobre las personas involucradas y el contexto en el que ocurrió el presunto acoso.
2. Empleados, empleados y terceros tienen derecho a no sufrir acoso sexual. El Consejo tiene el compromiso de crear y mantener un entorno educativo en el cual nadie esté sujeto a ninguna forma de acoso sexual, y de prevenir, corregir y aplicar disciplina a las conductas que violen esta política. Las acciones tomadas por el Consejo a fin de hacer cumplir esta política serán congruentes con las políticas del Consejo, los reglamentos de MCPS y las leyes estatales y federales.

3. El acoso sexual es una violación del Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964, enmendada en 1972 y 1991, y algunas formas de acoso sexual de empleados, estudiantes y terceros pueden violar el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 (Título IX). Algunas formas de acoso sexual también pueden constituir conducta criminal, resultando en sanciones penales.
4. El acoso sexual a una persona puede ser procesable bajo uno o ambos de los estándares legales expuestos a continuación:
 - a) El acoso sexual es procesable como discriminación en el empleo si una persona experimenta insinuaciones sexuales indeseadas, pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Tal conducta constituye acoso sexual cuando –
 - (1) la sumisión a tal conducta se usa, ya sea explícita o implícitamente, como término o condición del empleo de una persona (p. ej., acoso sexual quid pro quo); o
 - (2) la sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de una persona se utilizan como base para tomar decisiones de empleo que afectan a dicha persona; y/o
 - (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.
 - b) El acoso sexual es procesable bajo el Título IX, según la interpretación del Departamento de Educación de los Estados Unidos, si una persona experimenta uno o más de los siguientes:
 - (4) Un empleado de MCPS que pone como condición para la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de MCPS, la participación de la persona en una conducta sexual no deseada; o
 - (5) Una conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente impide la igualdad de acceso de una persona a los programas o actividades educativos de MCPS, definidos en las regulaciones del Título IX como lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales MCPS ejerce un control sustancial sobre tanto un reclamante como un demandado y el contexto en el que ocurrió el presunto acoso; o

- (6) “Agresión sexual”, “violencia en citas”, “violencia doméstica”, o “acecho” según se define en la Ley de Estados Unidos sobre la Violencia contra las Mujeres.
- (7) Un tercero es cualquier persona, que no sea un empleado o estudiante de MCPS, que participa en las actividades de MCPS o está presente en instalaciones de MCPS y está bajo la autoridad o el control de MCPS, y puede incluir, entre otros, padres/guardianes, mentores, voluntarios, proveedores, contratistas, entrenadores y otros con quienes los empleados y/o estudiantes interactúan en las instalaciones de MCPS.

C. POSICIÓN

1. El superintendente de escuelas está en la obligación de hacer todo lo posible por asegurarse de que todos los afectados por esta política sean informados de sus estipulaciones y también de que las infracciones a la política podrían violar las leyes civiles y/o penales estatales o federales, resultando en sanciones penales.
2. Esta política se aplica a todos los incidentes de acoso sexual de un empleado de MCPS o un tercero. Aborda incidentes cometidos por empleados, terceros o estudiantes
3. El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier persona, como incidentes únicos o repetidos.
4. Cualquier persona, incluso una persona que haya experimentado conducta sexual inapropiada, o un tercero que tenga información que indique que es posible que haya ocurrido una conducta sexual inapropiada, podrá reportar acoso sexual que involucre a un empleado. Se puede hacer la denuncia en persona, por teléfono o por correo electrónico al supervisor de un empleado, quien lo guiará en el proceso de denuncia e investigación, así como también sobre otras medidas de apoyo disponibles del Programa de Asistencia para Empleados (EAP). También se puede presentar la denuncia en el buzón de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo, el Departamento de Cumplimiento e Investigaciones en DCI@mcpsmd.org; o al buzón del Título IX para reportar acoso sexual en TitleIX@mcpsmd.org.
 - a) Si el objeto de la queja es el supervisor del reclamante o es alguien en una posición de autoridad en relación al reclamante, el empleado puede presentar la queja ante Participación, Cumplimiento e Investigaciones de los Empleados. La denuncia debe hacerse a través del proceso de queja administrativa estipulado en el Reglamento GKA-RA de MCPS, *Queja Administrativa*.
 - b) La presentación de una queja o la denuncia de acoso sexual no se reflejará en el estatus de un empleado ni afectará las oportunidades de empleo futuras

- del empleado, a menos que la queja o la denuncia fueran deliberadamente falsos.
- c) No se tomarán represalias en contra de un empleado o tercero por presentar una queja o denunciar el acoso sexual.
 - d) Además, cualquier persona que intente interferir, refrenar, forzar, intimidar, hostigar o discriminar a un empleado que presente una queja, o a cualquier persona que participe en el proceso de investigación, será sujeto a acción disciplinaria.
5. Las alegaciones de acoso sexual cometido contra empleados y/o terceros por parte de empleados, terceros, y/o estudiantes serán investigadas por la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo - Participación, Cumplimiento e Investigaciones de los Empleados, con apoyo según corresponda de la Oficina de Servicios y Apoyos a Todo el Distrito - Bienestar Estudiantil y Cumplimiento y de acuerdo con los requisitos de las leyes estatales y federales.
- a) MCPS hará esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de las investigaciones, incluidas las alegaciones de empleados y terceros sobre acoso sexual. MCPS revisará todas las denuncias de acoso sexual, incluso cuando el reclamante haya hecho una denuncia anónima, y tomará la acción apropiada, incluyendo pedir una queja formal, investigar las quejas y proporcionar medidas de apoyo.
 - b) MCPS también respetará y hará esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad del reclamante, los testigos y la persona contra quien se ha presentado la queja, en concordancia con las obligaciones legales de MCPS y la necesidad de investigar alegaciones de acoso sexual y de tomar acciones disciplinarias cuando sucede el acoso sexual.
6. Al determinar si la presunta conducta constituye acoso sexual, MCPS observará la totalidad de las circunstancias y la información con una perspectiva integral, incluyendo el tipo y la frecuencia de la conducta, el contexto en que los presuntos incidentes sucedieron, la gravedad de la conducta, si es físicamente amenazante o humillante, o simplemente un acto o declaración ofensivo. Estos factores se evalúan desde perspectivas tanto subjetivas como objetivas, considerando no solamente el efecto que la conducta realmente tuvo sobre el reclamante, sino también el impacto que hubiera tenido en una persona razonable en la misma situación. Se hará la determinación basándose en los hechos, dependiendo de cada caso bajo el estándar de la preponderancia de evidencia.
7. Los empleados deben ser conscientes de que son responsables por su conducta, aun si la conducta no tenía la intención específica de acosar o discriminar.

- a) La conducta ofensiva puede incluir, entre otras, chistes ofensivos, agravios, epítetos o motes, agresiones o amenazas físicas, intimidación, burla o mofa, insultos o humillaciones, objetos o imágenes ofensivos, e interferencia con el rendimiento laboral o escolar.
 - b) Aun si la conducta no cumple con la definición de acoso sexual según se define en esta política, es posible que viole otras leyes, políticas del Consejo, así como también el *Código de Conducta del Empleado* de las *Escuelas Públicas del Condado de Montgomery* y otros estándares de conducta establecidas, y se tratará como tal. Nada en esta política tiene la intención de limitar la acción disciplinaria por las violaciones de otras políticas del Consejo o reglamentos de MCPS, cuando sea apropiado y en concordancia con la ley.
 - c) Los empleados de MCPS tienen prohibido tener o intentar tener una relación romántica o sexual con un estudiante de MCPS, independientemente de la edad del estudiante, o participar en cualquier conducta diseñada para fomentar una relación de esa índole. La conducta prohibida incluye, entre otras, ejemplos de conducta inmoral expuestas en el *Código de Conducta del Empleado de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery*.
8. Los empleados de MCPS deben buscar orientación, apoyo y/o defensa para abordar asuntos relacionados con el acoso sexual. La Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo - Participación, Cumplimiento e Investigaciones de los Empleados y el Programa de Asistencia para Empleados (EAP) están disponibles para estos servicios.

D. RESULTADO DESEADO

- 1. Todos los estudiantes y empleados están capacitados y son educados y capacitados para denunciar el acoso sexual.
- 2. Se establecen e implementan medidas efectivas y compatibles con las leyes para denunciar, investigar, responder y brindar medidas de apoyo.
- 3. Empleados y estudiantes de MCPS, y terceros trabajarán y aprenderán en un ambiente sin acoso sexual.

E. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

- 1. El superintendente de escuelas—
 - a) nombrará a un oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Título VII y a un coordinador del Título IX para coordinar la implementación de esta política y las leyes y reglamentos federales y estatales relacionados;

- b) desarrollará reglamentos para implementar esta política de acuerdo con el Título VII y el Título IX, incluyendo procedimientos de investigación que lleven a la resolución rápida y equitativa de una queja y a la provisión de medidas de apoyo, según corresponda;
 - c) realizará desarrollo profesional para apoyar a los empleados de MCPS en la implementación de esta política, y proporcionará –
 - (1) capacitación anual obligatoria para todos los empleados para garantizar la implementación apropiada de esta política; y
 - (2) un código de conducta y otras guías para estudiantes, empleados y otras personas presentes en instalaciones de MCPS con normas claras de comportamiento responsable y conducta apropiada.
2. Cualquier empleado de MCPS que viole esta política estará sujeto a acción disciplinaria apropiada según la ofensa de conformidad con los acuerdos negociados correspondientes. La acción disciplinaria puede incluir, entre otras, reprimenda oral o escrita, reasignación, democión, suspensión o despido.
 3. Cualquier estudiante que viole esta política estará sujeto a acción disciplinaria apropiada según la ofensa de acuerdo con el *Código de Conducta de los Estudiantes de MCPS*.
 4. En cualquier momento, un empleado que alegue una violación del Título VII, que incluye, entre otros, acoso sexual, podrá presentar una queja ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). No se requiere que un empleado presente una queja ante MCPS antes o después de presentar una queja ante la EEOC.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
 Portal público de la EEOC (<https://publicportal.eeoc.gov/>); o
 Oficina de Baltimore (Baltimore Field Office)
 GH Fallon Federal Building
 31 Hopkins Plaza, Suite 1432
 Baltimore, MD 21201

5. En cualquier momento, un empleado que alegue una violación del Título IX podrá presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (OCR).

Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles
 OCR [Formulario Electrónico de Queja](http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html)
 (<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>); o
 Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles
 Lyndon Baines Johnson Department of Education Building

400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1100

6. En cualquier momento, un empleado que alegue delitos de índole sexual podrá presentar una denuncia o queja directamente ante la policía.

Departamento de Policía del Condado de Montgomery
División de Investigación para Víctimas Especiales
100 Edison Park Drive
Gaithersburg, MD 20878

F. REVISIÓN E INFORMES

1. El superintendente de escuelas informará al Consejo trimestralmente sobre incidentes de acoso sexual denunciados y otros esfuerzos de cumplimiento según lo exige esta política. Los informes de incidentes incluirán datos de incidentes agregados del trimestre anterior. El informe de cumplimiento incluirá evaluaciones y mejoras del proceso de presentación y resolución de quejas; horarios y estadísticas de la capacitación; evaluación continua de los entornos laborales en todas las escuelas, oficina y lugares de trabajo de MCPS; y cualquier otra actividad que MCPS esté organizando o realizando y que sean relevantes a la implementación exitosa de esta política.
2. Se revisará esta política continuamente de acuerdo con el proceso de revisión de políticas del Consejo de Educación.

Fuentes Relacionadas: Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, 42 U.S.C. §2000e et seq; Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. §1681 et seq; 29 C.F.R. §1604,11; 34 C.F.R 106.30(a); Código Comentado de Maryland, Artículo de Educación, §6-104, §6-113, §6-113.2, §7-303.1, §7-424, §7-424.1, §7-424.3 y §11-60; Código Comentado de Maryland, Artículo del Gobierno Estatal, Título 20; Relaciones Humanas; Código de Regulaciones de Maryland §13A.12.05.02; Código de Conducta del Estudiante de MCPS; Código de Conducta del Empleado de MCPS; Directrices de MCPS para la Identidad de Género de los Estudiantes

Historial de la Política: Política nueva, adoptada por Resolución No. 323-21 29 de junio de 2021.