

Categoría: **ESTUDIANTES**

Fecha de emisión: 8/21/13

Número: **A-830**Asunto: POLÍTICA ANTI-DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTOS PARA  
PRESENTAR DEMANDAS INTERNAS POR DISCRIMINACIÓN

1 de 1

## **RESUMEN DE LOS CAMBIOS**

Esta disposición reemplaza y sustituye la disposición A-830 del Canciller, con fecha 26 de junio de 2012.

### **Cambios:**

- Incluye “situación de desempleo” como una categoría protegida para los solicitantes, en concordancia con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. (p. 1, § I.A)
- Aclara lo que constituye conducta discriminatoria prohibida por parte de los empleados del *DOE* en contra de los alumnos. (pp. 1-2, § I.B)
- Aclara la definición del término “supervisores”. (p. 2 § I.E, nota a pie de página 3)
- Aclara que los empleados que sean testigos o tengan conocimiento o información de que un estudiante puede haber sido la víctima de discriminación por parte de un empleado tienen el deber de reportar verbalmente el hecho al director/persona designada en el lapso de una jornada escolar y presentar un formulario de denuncia A-830 por escrito dentro de los dos días subsiguientes a la presentación del informe oral en concordancia con la Ley de Dignidad para todos los Estudiantes del Estado de Nueva York. (p. 2 § II.A)
- Aclara que estropear o impedir una investigación de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Administración de la Diversidad (“*OEO*”) constituye una violación de la Disposición y puede resultar en una medida disciplinaria (p. 2 § I.F)
- Aclara los procedimientos de reporte para supervisores de la *OEO* en lo concerniente a quejas orales o escritas de discriminación o acoso discriminatorio cometido por empleados. (pp. 2-3, § II.B)
- Aclara los plazos para presentar denuncias de discriminación, acoso o represalia (p. 3 § III.A)
- Aclara que a los empleados se les debe notificar cada año acerca de la política anti discriminación del *DOE* y los procedimientos para las demandas internas. (p. 4, § IV)
- Aclara las responsabilidades de las escuelas de distribuirles cada año a padres y estudiantes el folleto *Respect for All* (Respeto para Todos), que informa sobre la política anti discriminación del *DOE* y los procedimientos para que los educandos presenten denuncias de discriminación o acoso contra funcionarios del *DOE* en concordancia con la Disposición A-832 del Canciller (p. 4 § IV)
- Los anexos números 1, 2 y 3 se han revisado para reflejar los cambios a esta Disposición.

## RESUMEN

Esta Disposición establece la Política Anti-Discriminación del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York y describe el proceso de revisión interna para los siguientes grupos de personas que deseen entablar demandas por discriminación ilícita o acoso, o por represalias debido a dichas querrelas: empleados, postulantes a un cargo, padres<sup>1</sup> de alumnos, alumnos, y otras personas que realicen transacciones con el DOE, utilicen las dependencias del DOE, o interactúen de alguna forma con el DOE. Denuncias de acoso sexual por parte de compañeros y de hostigamiento discriminatorio, intimidación y/o prepotencia (acoso escolar) de un alumno en contra de otro deben entablarse de acuerdo con la Disposición A-831 del Canciller, *Acoso sexual entre compañeros de clase*; la Disposición A-832 del Canciller, *Discriminación, hostigamiento, intimidación y/o prepotencia (acoso escolar) de un alumno a otro*, y/o por medio del proceso disciplinario como se dispone en la Disposición A-443 del Canciller y en el Código de disciplina. Los alegatos de discriminación y acoso de alumnos en contra de empleados deben tratarse de acuerdo con la Disposición A-443 del Canciller y el Código de Disciplina.

### I. POLÍTICA

A. El Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York (DOE) tiene la política de ofrecer oportunidades laborales igualitarias, sin hacer distinciones de raza, color, religión, credo, etnia, origen nacional, extranjería, situación de ciudadanía, edad, estado civil, unión civil, discapacidad, orientación sexual, género (sexo), estatus militar, estatus de desempleo, antecedentes penales de arresto o condena, (salvo cuando la ley lo permita), características de predisposición genética o la condición de víctima de violencia doméstica, de delitos sexuales o de acecho.<sup>2</sup> El DOE también sigue la política de mantener un ambiente libre de hostigamiento, inclusive acoso sexual, por cualquiera de los motivos antes mencionados, y cumplir con todas las leyes y disposiciones de los acuerdos colectivos laborales del Departamento de Educación que prohíben la discriminación.

De la misma manera, constituye una infracción de esta política que los empleados del DOE participen de comportamiento que hostigue o discrimine a cualquier empleado, o postulante a un cargo en el lugar de trabajo o durante el desempeño de cualquier función relacionada con el trabajo, o sobre la base de cualquiera de los casos citados anteriormente cuando dicha conducta: (1) repercuta de manera adversa sobre cualquier aspecto del puesto del empleado o del postulante, o de la compensación, términos, condiciones o privilegios laborales; o (2) genere un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio.

También constituye una violación de esta política que los empleados del DOE se comporten de manera discriminatoria u hostil con respecto a postulantes a un cargo y a otras personas que realicen transacciones con el DOE, utilicen las dependencias del DOE o de otra manera interactúen con el DOE.

B. Es política del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York ofrecer oportunidades educacionales igualitarias, sin hacer distinciones de raza, color, religión, edad, credo, etnia, origen nacional, extranjería, estatus de ciudadanía, discapacidad, orientación sexual, género (sexo), o peso. El DOE sigue igualmente la política de mantener un ambiente libre de hostigamiento por cualquiera de las razones antes mencionadas, inclusive de acoso sexual.<sup>2</sup>

En consecuencia, constituye una infracción de esta política que cualquier empleado del DOE discrimine o produzca un entorno educativo hostil para un estudiante mediante conducta y actos verbales o escritos en instalaciones escolares, o en funciones escolares, de acuerdo con los parámetros antes establecidos cuando dicha conducta: (1) tiene o tendría el efecto de interferir de una manera irrazonable y sustancial la capacidad de un estudiante para participar o sacarle provecho a un programa educativo, una actividad auspiciada por la escuela o cualquier otro aspecto de la educación de un alumno; o (2) tiene o tendría el efecto de interferir de una manera irrazonable y sustancial el bienestar mental, emocional o físico de un estudiante; o (3)

<sup>1</sup> El término "padre" como se utiliza en esta disposición, significa uno de los padres o tutores del estudiante, o cualquier pariente a cargo, persona con derecho de custodia, o el estudiante si es un menor de edad emancipado, o tiene 18 años de edad.

<sup>2</sup> Las definiciones de las categorías de discriminación ilícita figuran en el Anexo N.º 1.

razonablemente causa o razonablemente se esperaría que le causara a un estudiante temor por su integridad física; o 4) razonablemente causa o razonablemente se esperaría que le causara un daño físico o emocional a un estudiante. Representa también una violación de esta política que cualquier empleado del *DOE* exhiba la conducta indicada arriba fuera de las instalaciones escolares cuando esa conducta crea o crearía previsiblemente un riesgo de interrupción dentro del entorno escolar.

- C. Es política del *DOE* prohibir represalias contra cualquier persona que se oponga a prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, que entable una queja por discriminación o acoso según se describe más arriba en la sección I(A) o I(B), o que presente o participe en una investigación interna o externa de una querrela de discriminación. Se considera represalia a cualquier acto hostil en contra de personas por participar en una actividad protegida.
- D. Se necesita la total colaboración de cada empleado para desarrollar y mantener un ambiente laboral y de aprendizaje positivo y favorable, libre de discriminación, acoso, represalias e intimidación. Se espera que los empleados desempeñen un papel ejemplar y sirvan de modelo en las escuelas y oficinas en las que trabajen.
- E. Se les exige a los supervisores<sup>3</sup> que mantengan un ambiente libre de discriminación ilícita o de hostigamiento discriminatorio.
- F. La conducta que infrinja esta política puede ser motivo para una medida disciplinaria, aún si no alcanza el nivel de quebrantamiento de leyes anti discriminatorias locales, estatales o federales.
- G. La normativa se aplica a conducta y comentarios que constituyan una violación de esta política, sean estos intencionalmente ofensivos o no lo sean; o estén dirigidos a una persona o grupo en particular.
- H. Todo empleado que se determine haya infringido la presente normativa, puede ser sancionado legalmente y con las medidas disciplinarias adecuadas.
- I. Se espera de todos los empleados del *DOE* que cooperen con las investigaciones de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Administración de la Diversidad ("*OEO*") y que comparezcan si la *OEO* los cita. La manipulación o la obstaculización indebidas de una investigación de la *OEO* constituye una violación de esta Disposición y puede resultar en medidas disciplinarias.

## II. DAR PARTE

- A. Todo empleado que vea a un integrante del personal discriminar o acosar a un estudiante sobre la base de la condición obvia o aparente de raza, color, credo, etnia, nacionalidad, estatus migratorio o de ciudadanía, religión, sexo, identidad sexual, expresión sexual, orientación sexual, discapacidad, o peso o que tenga conocimiento o información o reciba aviso de que un estudiante puede haber sido la víctima de tal conducta por parte de un miembro del personal, está obligado a reportar verbalmente el presunto hecho al(la) director(a) o la persona designada en el lapso de un día escolar hábil y llenar y presentar un informe escrito de queja A-830 ante el(la) director(a) o la persona designada no menos de dos días después de haber presentado el informe verbal (consulte el Anexo 2).
- B. A los supervisores se les exige que reporten inmediatamente ante la *OEO* todo caso de queja que surja, verbal o por escrito, de discriminación o acoso discriminatorio cometidos por empleados. Los supervisores pueden hacer el informe llamando a la *OEO*, escribiéndole a la *OEO* un mensaje por correo electrónico o presentando una copia del formulario de queja A-830. Cuando sea necesario, se prestará orientación y asistencia acerca de cómo proceder. Puede constituir una infracción a esta política, que un supervisor no le informe a la *OEO* sobre quejas o casos de discriminación.

## III. PROCEDIMIENTOS PARA LAS DEMANDAS

Empleados, solicitantes de empleo, padres, alumnos y otras personas que realizan transacciones con el *DOE*, utilizan las dependencias del *DOE* o interactúan de alguna manera con el *DOE*, pueden elevar demandas por discriminación, acoso o represalia de la manera en que se establece a continuación. Tales querrelas pueden presentarse por escrito o verbalmente comunicándose con la *OEO* por medio del número telefónico o la dirección que se encuentra al final de esta Disposición.

- A. Fecha límite para entablar una demanda  
Para facilitar la resolución justa, minuciosa y pronta de las demandas por discriminación ilícita, todas las quejas deben presentarse a la *OEO* tan pronto como sea posible. La *OEO* no aceptará quejas de empleados, solicitantes de empleo, personas que realizan transacciones con el *DOE*, utilizan las dependencias del *DOE* o interactúan de alguna

<sup>3</sup> La palabra supervisor se refiere a empleados del *DOE* que actúan en una función supervisora con autoridad sobre los términos y las condiciones de empleo. Supervisor incluye, entre otros, directores, vicedirectores y supervisores en el lugar de trabajo.

**manera con el DOE, presentadas más de un año después del evento objeto de la queja.** Sin embargo, quejas presentadas por padres y estudiantes no están sujetas al límite de un año.

- B. Procedimientos para entablar demandas
1. Si quieren presentar una queja, los demandantes deben utilizar el formulario para demandas que se adjunta a la disposición (vea el Anexo N.º 2). Los formularios para demandas se pueden obtener directamente de las escuelas o de las oficinas, a petición de los interesados. Una vez recibida la demanda, la OEO determinará si la queja aduce una infracción de la presente disposición y, de ser así, asignará a un investigador. Si la OEO considera que un daño irreparable ocurrirá antes de que la querrela pueda investigarse y resolverse completamente, la entidad podría recomendar una medida de amparo provisional hasta que se complete la investigación.
  2. Luego de que se realice la investigación, la OEO le enviará al Canciller o a la persona que éste designe, un documento escrito con las conclusiones y las recomendaciones en cuanto a si ha ocurrido un quebrantamiento de esta disposición.<sup>4</sup> El Canciller o su representante promulgará por escrito una determinación, dentro de los 90 días hábiles de la fecha de presentación de la demanda, a menos que las circunstancias confieran una extensión al lapso. Se informará por escrito de la determinación al(a los) demandante(s) y el(los) demandado(s).
  3. Si se comprueba que ha ocurrido un quebrantamiento de esta disposición, el supervisor del demandado se reunirá con la OEO para determinar si procede alguna medida disciplinaria o correctiva.
  4. La OEO se asegurará de que se implemente cualquier medida correctiva que la decisión requiera.
- C. Denuncias anónimas  
Una persona puede presentar una queja anónima ante la OEO para denunciar que una práctica o política particular es discriminatoria. La OEO revisará la demanda con el objeto de determinar el procedimiento a seguir de acuerdo con la información proporcionada por el demandante anónimo.
- D. Confidencialidad  
El Departamento de Educación tiene la política de respetar la privacidad de todas las partes interesadas y de todos los testigos vinculados con las demandas presentadas de conformidad con la presente disposición. Sin embargo, el imperativo de confidencialidad se debe sopesar con la obligación de cooperar con la investigación legal, a fin de que se respeten las garantías procesales del acusado y se puedan tomar las medidas necesarias para conciliar, investigar o resolver la demanda. Por lo tanto, es posible que sea necesario bajo ciertas circunstancias especiales divulgar información relacionada con una demanda.
- E. Falsas acusaciones de discriminación  
Una persona demandante o testigo que a sabiendas realice una acusación falsa de discriminación o que intencionalmente provea información falsa en el curso de la investigación de una demanda, puede quedar sujeta a sanciones disciplinarias. Una demanda hecha en buena fe, aunque se determine que no tiene fundamento, no se considerará como acusación falsa.

#### IV. **DIFUSIÓN DE ESTOS PROCEDIMIENTOS**

Se notificará anualmente a los empleados del DOE acerca de la Política Anti-Discriminación y los procedimientos internos para las demandas. Además, cada oficina y cada escuela debe poner en lugares prominentes la Disposición Anti-Discriminación del Departamento (esto incluye información de contacto con la OEO e indica dónde se puede obtener una copia de esta disposición). Véase Anexo N.º 3.

De conformidad con la Disposición A-832 del Canciller, cada escuela debe distribuirles anualmente a padres y alumnos un ejemplar del folleto *Respeto para Todos (Respect for All)*. Este folleto les informa a estudiantes y padres acerca de la Política Anti-Discriminación del DOE y los procedimientos para que los alumnos presenten denuncias de discriminación o acoso contra los empleados del DOE. Los padres y los estudiantes que ingresan a la escuela durante el ciclo lectivo deben recibir una copia del folleto en el momento de la inscripción.

<sup>4</sup> El representante del Canciller para demandas entabladas por o en contra de los empleados pedagógicos es el Procurador general. El representante del Canciller para demandas entabladas por o en contra de empleados no-pedagógicos es el Canciller Adjunto.

**V. PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS PARA PRESENTAR DEMANDAS**

Los procedimientos internos aquí descritos no niegan el derecho de una persona de recurrir a otras vías de acción, como presentación de cargos en cualquiera de las entidades externas que figuran a continuación. Sin embargo, cuando se realice una denuncia en una entidad externa, la *OEO* no llevará a cabo una investigación interna y transferirá el asunto al Departamento Legal del *DOE*.

- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Commission on Human Rights)
- Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights)
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades Laborales de EE.UU. (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)
- New York State Division of Human Rights

El plazo permitido por estas entidades para presentar demandas puede variar.

**VI. CONSULTAS**

Todas las consultas relacionadas con esta disposición deberán dirigirse a:

Teléfono:  
718-935-3320

Línea gratuita:  
877-332-4845

*Oficina de Igualdad de Oportunidades y  
Administración de la Diversidad*  
N.Y.C. Departamento de Educación  
65 Court Street – Suite 1102  
Brooklyn, NY 11201

Sitio web: [www.nyc.gov/schools/oeo/](http://www.nyc.gov/schools/oeo/)

Fax:  
718-935-2531

## **RESUMEN SOBRE DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA**

La Disposición A-830 del Canciller establece los procedimientos por medio de los cuales empleados, postulantes a empleos, alumnos, padres y otras personas que realizan transacciones con el *DOE*, que utilizan las dependencias del *DOE* o que de alguna manera interactúan con el *DOE* pueden presentar y resolver demandas o reclamos de discriminación dentro del sistema de escuelas públicas de la Ciudad de Nueva York. La siguiente información tiene por objeto proporcionar una guía para ayudar a las personas a evitar prácticas discriminatorias. Sin embargo, no es exhaustiva.

**Raza/color:** raza o color real o percibida.

**Discapacidad:** discapacidad real o percibida o historial de discapacidad. El término “discapacidad” significa todo impedimento (o insuficiencia) física, médica, mental o psicológica; o el historial o récord de dicho impedimento; o cualquier condición que otros consideren una discapacidad. No se trata de discriminación cuando un empleador requiere que un empleado o candidato sea capaz de desarrollar las funciones básicas de un trabajo con ajustes razonables o sin ellos.

Si una persona considera que posee una afección que puede ser considerada como discapacidad y necesita de adaptaciones razonables para cumplir con las funciones esenciales de su cargo, esa persona, para obtener más información, deberá comunicarse con la Oficina de Asuntos Médicos de Recursos Humanos (*HR Connect Medical Office*) del Departamento o con el Coordinador de Discapacidades de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades y Administración de la Diversidad (*OEO*, por sus siglas en inglés).

**Género (sexo):** género (sexo) real o percibido, embarazo, o condiciones relacionadas con el embarazo o el nacimiento de una criatura. La prohibición de la discriminación por género incluye el acoso sexual.

El término “género” incluirá también identidad sexual, imagen propia (autoestima), apariencia, conducta o expresión de una persona, coincidan o no con la identidad sexual, imagen propia (autoestima), apariencia, conducta o expresión que tradicionalmente se asocian con el sexo legal asignado a la persona en el momento de su nacimiento.

**Grupo étnico/nacionalidad de procedencia:** nacionalidad de origen o identidad étnica real o percibida. La nacionalidad de origen se distingue de la raza/color, y de la religión/credo, ya que personas de distintas razas y religiones (o sus antepasados) pueden proceder de la misma nación. El término “origen nacional” incluye a los miembros de todos los grupos nacionales, y a grupos de personas con ascendencia, herencia o procedencia compartida; también incluye a personas casadas o asociadas con personas de un origen nacional determinado.

**Predisposición genética:** cualquier gen o cromosoma heredado, o alteración del mismo, que se haya determinado por una prueba genética o que se haya deducido de información provista por un individuo o familiar, que científica o médicamente se cree que predispone a una persona o a sus descendientes a una enfermedad o discapacidad, o que estadísticamente está vinculado con un riesgo mayor de presentar una enfermedad física o mental, o discapacidad.

**Extranjería/ciudadanía:** estatus migratorio, real o percibido, o estatus de ciudadano de un país distinto de Estados Unidos de América. No se considerará práctica discriminatoria ilegal que una persona se base en el estatus de extranjería o ciudadanía para discriminar contra otra persona, que investigue el estatus de extranjería o ciudadanía de la persona o que dé preferencia a un ciudadano o nativo de Estados Unidos, cuando esa preferencia esté expresamente permitida o requerida por una ley o disposición federal, estatal o municipal.

**Religión/credo:** religión o credo real o percibido (conjunto de creencias básicas, que constituyen o no una religión).

Un empleado que pida una adaptación funcional razonable por motivos religiosos debe seguir los procedimientos de la Disposición C-606 del Canciller. Un alumno que pida una adaptación funcional razonable por motivos religiosos debe seguir los procedimientos de la Disposición C-630 del Canciller.

**Edad:** edad real o percibida.

**Estado civil:** estado civil real o percibido.

**Peso:** peso real o percibido.

**Orientación sexual:** inclinación sexual real o percibida. El término “orientación sexual” significa heterosexualidad, homosexualidad o bisexualidad.

**Antecedentes penales (arresto/condena):** puede ser ilegal o ilícito denegar empleo debido a una condena previa, a menos que exista una relación directa entre el delito y el trabajo, o que la contratación podría representar un riesgo desmedido. Sin embargo, bajo ciertas circunstancias la ley autoriza la revisión de los antecedentes de arresto o condena de una persona.

**Estatus de desempleo:** el término desempleo significa no tener un trabajo, no estar disponible para trabajar y buscar empleo. Sin embargo, hay concesiones en la ley que le permiten a un empleador considerar el desempleo de un solicitante cuando existe un motivo para ello relacionado sustancialmente con el trabajo, o investigar las circunstancias que rodean la separación de un empleo anterior por parte del aspirante a un cargo.

**Víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o seguimiento obsesivo:** una víctima real o percibida de violencia doméstica es una persona que ha sido sometida a actos o amenazas de violencia, sin incluir actos cometidos en defensa personal, por un cónyuge actual o anterior de la víctima, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la víctima, por una persona que está o ha estado en una continua relación social de índole romántica o íntima con la víctima, o una persona que se encuentra viviendo o ha vivido de manera continua o a intervalos regulares en el mismo hogar que la víctima.

Una víctima real o percibida de delitos sexuales o seguimiento obsesivo es una persona que ha sido sometida a dicha conducta tal como se la define en el Código Penal.

Un empleado puede pedir una adaptación razonable debido a su estatus como víctima real o percibida de violencia doméstica, de agresiones sexuales o de seguimiento obsesivo, con el propósito de satisfacer los requerimientos esenciales de un trabajo. Al empleado le pueden solicitar que proporcione certificación de que es víctima de violencia doméstica, de delitos sexuales o de seguimiento obsesivo. El empleado que solicite una adaptación razonable debe proveer una copia de tal certificación dentro de un lapso prudencial después de solicitar la adaptación. El requisito de certificación se puede satisfacer mediante la presentación de un registro policial o judicial, documentación obtenida de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios para víctimas, de un abogado, un miembro del clero, o un prestador de servicios médicos u otros servicios profesionales a los cuales el empleado, o los familiares del empleado o los miembros de su hogar, recurrieron solicitando ayuda como víctimas reales o percibidas de violencia doméstica, delitos sexuales o seguimiento obsesivo y/o los efectos de la violencia o del seguimiento obsesivo u otra información consecuente con lo que ha dado a conocer el empleado, y la solicitud de adaptaciones.

**Estatus militar:** la participación de una persona en el servicio militar federal de Estados Unidos o el servicio militar de los estados de la unión, en entidades tales como las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, la Guardia Nacional del Ejército, la Guardia Nacional Aérea, la Milicia Naval de Nueva York, la Guardia de Nueva York y todas aquellas fuerzas adicionales que puedan crear los gobiernos federal y estatal de conformidad con lo que permite la ley.

### **Acoso sexual**

#### **A. Acoso sexual entre empleados**

El acoso sexual de un empleado hacia otro consiste de avances sexuales molestos (o fuera de lugar), la solicitud de favores sexuales y otras conductas o comunicaciones verbales o físicas de índole sexual cuando:

1. la sumisión a dicha conducta es explícita o implícitamente condición para el empleo de un individuo.
2. la sumisión o rechazo de una persona a dicha conducta, se utilice como base para decisiones laborales que afecten a dicha persona.
3. la conducta posea el propósito o el efecto de interferir desmesuradamente en el rendimiento laboral de un individuo, o produzca un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo (injurioso).

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas, entre las que se encuentran: propuestas o amenazas sexuales explícitas, insinuaciones sexuales, comentarios sexualmente sugerentes, bromas de carácter sexual, gestos obscenos, exposición de material pornográfico u obsceno en forma visual o impresa, así como el contacto físico: tocar, acariciar, pellizcar y rozar con el cuerpo a otra persona. Estas conductas pueden constituir acoso sexual, independientemente de que estén dirigidas a personas del mismo sexo o del sexo opuesto y, además, podrían ser comportamiento delictivo.

#### **B. Acoso sexual de alumnos por empleados**

La OEO remitirá quejas o reclamos de esta naturaleza al Comisionado Especial de Investigaciones, que determinará cómo proceder.

La conducta sexual entre un empleado adulto y un estudiante *nunca* podrá considerarse permisible ni apropiada. El acoso sexual hacia un estudiante por parte de un empleado consiste en avances sexuales, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de índole sexual. Entre ellas, se encuentran situaciones en las cuales:

1. la sumisión a tal conducta sea una condición para el progreso del alumno o para que reciba educación;

2. la sumisión o rechazo de un alumno a dicha conducta, se utilice como base para evaluar o calificar al alumno, o como factor en decisiones que afecten la educación del estudiante; o
3. la conducta posea el propósito o el efecto de interferir desmesuradamente en la educación de un alumno, o genere un ambiente educativo intimidatorio, hostil u ofensivo (injurioso).

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas, entre las que se encuentran: propuestas o amenazas sexuales explícitas, insinuaciones sexuales, comentarios sexualmente sugerentes, bromas de carácter sexual, gestos obscenos, exposición de material pornográfico u obsceno en forma visual o impresa, así como el contacto físico: tocar, acariciar, pellizcar y rozar con el cuerpo a otra persona. Estas conductas pueden constituir acoso sexual, independientemente de que estén dirigidas a personas del mismo sexo o del sexo opuesto y, además, podrían ser comportamiento delictivo.

**C. Acoso sexual de estudiantes por estudiantes:**

Por favor remítase a la Disposición A-831 del Canciller: Acoso Sexual entre Compañeros de Estudio.

**DEMANDA POR PRESUNTA DISCRIMINACIÓN**

**Información del demandante:**

Tenga la amabilidad de completar cada punto que corresponda y de enviar este formulario lo antes posible luego del incidente de presunta discriminación o acoso a:

**OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY & DIVERSITY MANAGEMENT  
E.O. Complaint Unit  
65 Court Street – Suite 1102  
Brooklyn, NY 11201  
Teléfono: 718-935-3320  
Fax: 718-935-2531**

➤ **Una demanda se debe presentar dentro del plazo de un año a partir de la fecha del suceso que da fundamento a la misma. Sin embargo, quejas presentadas por padres y/o en nombre de estudiantes no están sujetas al límite de un año.**

➤ Este formulario lo deben usar el (los) individuo(s) que están presentando una denuncia así como también el (los) individuo(s) que reportan una queja en nombre de un empleado o un estudiante.

➤ Por favor ***escriba claramente en letra de imprenta*** toda la información solicitada.

➤ En caso de ser necesario, adjunte páginas auxiliares y documentación probatoria.

Marque (  ) Uno:       Empleado       Estudiante       Padre       Solicitante de Empleo       Otros  
 Denunciante

Su nombre: \_\_\_\_\_

Su cargo: \_\_\_\_\_

\*Nombre del estudiante: \_\_\_\_\_  
(\* si corresponde)

Domicilio particular: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Número telefónico    En el hogar: \_\_\_\_\_    Celular: \_\_\_\_\_    Trabajo: \_\_\_\_\_

**Información de la persona a cargo:**

|  |
|--|
| Nombre del director o de la persona a cargo: _____ |
| Cargo: _____                                       |
| Escuela/oficina/distrito: _____                    |
| Dirección de la sede: _____                        |
| Teléfono del lugar: _____                          |

**Tipo de demanda:**

**1. Marque  a continuación por qué cree que se lo discriminó.**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Edad   | <input type="checkbox"/> Estatus de unión civil (no se aplica a los estudiantes)  |
| <input type="checkbox"/> Estatus de extranjería o ciudadanía              | <input type="checkbox"/> Predisposición genética (no se aplica a los estudiantes)   |
| <input type="checkbox"/> Arresto/Condena (no se aplica a los estudiantes) | <input type="checkbox"/> Raza   |
| <input type="checkbox"/> Color  | <input type="checkbox"/> Religión   |
| <input type="checkbox"/> Credo  | <input type="checkbox"/> Represalia (por presentar un reclamo de discriminación)  |
| <input type="checkbox"/> Discapacidad                                     | <input type="checkbox"/> Acoso sexual   |
| <input type="checkbox"/> Etnia/Origen nacional                            | <input type="checkbox"/> Inclinação sexual  |
| <input type="checkbox"/> Género o sexo                                    | <input type="checkbox"/> Estatus como víctima de violencia doméstica, agresiones sexuales o seguimiento obsesivo (no se aplica a los estudiantes) |
| <input type="checkbox"/> Estado civil (no se aplica a los estudiantes)    | <input type="checkbox"/> Peso (para alumnos solamente)  |
| <input type="checkbox"/> Estatus militar (no se aplica a los estudiantes) | <input type="checkbox"/> Estatus de desempleo (sólo para los solicitantes)  |

**2. Nombre(s) y cargo(s) de la(s) persona(s) que usted cree que lo discriminó(aron).**

|                  |                 |                  |                 |
|------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| 1. Nombre: _____ | 1. Cargo: _____ | 2. Nombre: _____ | 2. Cargo: _____ |
| 3. Nombre: _____ | 3. Cargo: _____ | 4. Nombre: _____ | 4. Cargo: _____ |

**3. ¿Dónde ocurrió?**  En instalaciones de la escuela  Fuera de la escuela  En la Oficina Central

\_\_\_\_\_

**4. Fecha(s) en que ocurrió la presunta discriminación.**

|                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| Mes _____ Día _____ Año _____ | Mes _____ Día _____ Año _____ |
| Mes _____ Día _____ Año _____ | Mes _____ Día _____ Año _____ |

**5. Explique lo que ocurrió (si los hubiera, cite nombres y la evidencia, y en caso de ser necesario, adjunte páginas auxiliares).**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**6. ¿Qué resarcimiento o acción correctiva busca?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_



**ANUNCIO PÚBLICO SOBRE LA POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

El Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York sigue la política de proveer igualdad de oportunidades de empleo sin distinción real o percibida de **raza, color, religión, credo, grupo étnico, origen nacional, estatus de extranjería y ciudadanía, edad, estado civil, unión civil, discapacidad, orientación sexual, género (sexo), estatus militar, estatus de desempleo, antecedentes penales (arresto/condena, salvo cuando la ley lo permita), predisposición genética, o estatus como víctima de violencia doméstica, agresiones sexuales y seguimiento obsesivo; y mantener un ambiente libre de hostigamiento, incluso de acoso sexual y represalias, por cualquiera de los motivos antes expuestos.**

El Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York sigue la política de proveer igualdad de oportunidades educacionales, sin distinción real o percibida de raza, color, religión, credo, etnia, origen nacional, extranjería, ciudadanía, discapacidad, orientación sexual, género (sexo) o peso; y de mantener un ambiente libre de hostigamiento, incluso de acoso sexual o represalias, por cualquiera de los motivos antes expuestos.

Esta política concuerda con el Título VI y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el Título IX de las Enmiendas sobre la Educación de 1972, la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (*ADEA*, por sus siglas en inglés) de 1967, el Artículo 503 y el Artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, las Enmiendas de 1974 para establecer estándares laborales justos, la Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986, la Ley para personas con Discapacidades (*ADA*, por sus siglas en inglés) de 1990, la Ley de los Derechos Civiles de 1991, las leyes de los derechos humanos de la ciudad y del estado de Nueva York y las disposiciones contra la discriminación estipuladas en los acuerdos del contrato colectivo del Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York.

La Disposición A-830 del Canciller establece los procedimientos para que los siguientes grupos de personas presenten denuncias de discriminación prohibida o represalias basadas en tales denuncias: empleados, padres de alumnos, alumnos y otras personas que realizan transacciones con el *DOE*, usan instalaciones del *DOE* o de otra manera interaccionan con el *DOE*. Las denuncias se pueden formular poniéndose en contacto con la Oficina para la Igualdad de Oportunidades y Administración de la Diversidad (*OEO*) o presentando cargos en una de las entidades enumeradas a continuación. Un ejemplar de la Disposición del Canciller A-830 puede conseguirse en la *OEO* o en: [www.nyc.gov/schools/oeo](http://www.nyc.gov/schools/oeo).

Recursos internos:

**La Oficina de Igualdad de Oportunidades y Administración de la Diversidad**  
**Departamento de Educación de la Ciudad de Nueva York**  
**65 Court Street – Suite 1102**  
**Brooklyn, New York 11201**  
**Teléfono: 718-935-3320 Fax: 718-935-2531**  
**Sitio web: [www.nyc.gov/schools/oeo/](http://www.nyc.gov/schools/oeo/)**

Preguntas relacionadas con el acatamiento del Título IX se deben remitir a:  
Victoria Ajibade, coordinadora del Título IX  
65 Court Street - Room 1102  
Brooklyn, NY 11201  
Teléfono: 718-935-4797  
Dirección de correo electrónico: [Title\\_IX\\_Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov)

Preguntas relacionadas con ajustes para los estudiantes §504 se deben remitir a:  
Ava Mopper, directora/coordinadora §504  
28-11 Queens Plaza North - Room 402  
Long Island City, NY 11101  
Teléfono: 718-391-6117  
Dirección de correo electrónico: [Section504Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Section504Inquiries@schools.nyc.gov)

Recursos externos:

Comisión para la Igualdad de Oportunidades Laborales de EE.UU. (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)  
New York District Office  
33 Whitehall Street, 5th Floor  
New York, New York 10004  
212-336-3620

Office for Civil Rights  
New York Office  
U. S. Department of Education  
32 Old Slip, 26º piso  
New York, NY 10005-2500  
646-428-3900

New York State Division of Human Rights  
1 Fordham Plaza - 4th Floor  
Bronx, New York 10458  
718-741-8400

New York City Commission on Human Rights  
40 Rector Street  
New York, New York 10006  
212-306-5070