

Categoría: **ESTUDIANTES**

Fecha de emisión:

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 querellas: empleados, postulantes a un cargo, padres¹ 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 entablar 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.² 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.²

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,

¹ 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.

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

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) 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 supervisores³ 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.

³ 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.

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 querellas 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 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 querella 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.⁴ 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

⁴ 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.

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.

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:

<u>Teléfono:</u> 718-935-3320	<i>Oficina de Igualdad de Oportunidades y Administración de la Diversidad</i> N.Y.C. Departamento de Educación 65 Court Street – Suite 1102 Brooklyn, NY 11201	<u>Fax:</u> 718-935-2531
<u>Línea gratuita:</u> 877-332-4845	Sitio web: www.nyc.gov/schools/oeo/	