

NO DISCRIMINACIÓN / ANTI-ACOSO

Patrocinador: Oficina de recursos humanos y directora de diversidad

Contacto: Oficina de recursos humanos y directora de diversidad

Categoría: Recursos humanos

Número: 900.004 (<https://www.sunyempire.edu/policies/?search=cid%3D35752>)

Fecha de vigencia: 1 de enero de 2012

Historial de implementación: Revisado en enero de 2012, octubre de 2019; original en marzo de 2007

Palabras clave: Norma de no discriminación, antiacoso, acoso sexual, acoso, discriminación

Antecedentes: Norma anterior titulada "Norma de antidiscriminación"

PROPÓSITO

Empire State University (SUNY Empire) es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y está comprometida con un ambiente educativo y laboral donde todos los individuos (profesores, empleados, estudiantes y visitantes) son tratados con respeto y dignidad. Cada persona tiene derecho a trabajar o estudiar en un entorno profesional que promueva el trato igualitario y aborde prácticas discriminatorias, incluyendo el acoso. La universidad espera que todas las relaciones entre personas dentro de la universidad sean profesionales y libres de prejuicios, parcialidad o acoso.

El acoso sexual, en particular, se aborda en la norma 900.014 de SUNY Empire sobre el acoso sexual.

Definiciones

Acoso: Según esta norma, el acoso es una conducta verbal o física que menosprecia o muestra hostilidad o rechazo hacia un individuo por motivos de raza, color, creencia, origen nacional, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, condición de víctima de violencia doméstica u otra característica protegida por la ley, o por la de sus familiares, amigos o asociados, y que:

1. Tiene como propósito o efecto crear un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo.
2. Tiene como propósito o efecto interferir de forma irrazonable con el rendimiento laboral o académico de un individuo.
3. Afecta negativamente las oportunidades laborales o educativas de un individuo.

El acoso puede incluir, entre otras cosas, insultos, comentarios ofensivos, calumnias o estereotipos negativos, actos amenazantes, intimidantes u hostiles; chistes denigrantes y la difusión o exhibición en el campus de material escrito o gráfico ofensivo que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia una persona o un grupo (incluido por correo electrónico).

Categorías protegidas contra la discriminación: La discriminación puede adoptar distintas formas. Para propósitos de esta norma, las categorías protegidas son la raza, el color, el origen nacional, la religión, las creencias, la edad, discapacidades, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado familiar, embarazo, características genéticas predisponentes, situación militar, condición de víctima de violencia doméstica o antecedentes penales.

Declaraciones

Es la norma de Empire State University ofrecer un ambiente educativo y laboral libre de todo tipo de intimidación, hostilidad, comportamientos ofensivos, discriminación y acoso, incluyendo el acoso sexual. Cualquier conducta o tolerancia de este tipo de comportamiento por parte de un administrador, supervisor, profesor o empleado, va en contra de esta norma y puede llevar a acciones administrativas, civiles y/o legales. La universidad no tolerará represalias contra ningún individuo que presente una denuncia por discriminación o acoso o que participe en una investigación. Cualquier preocupación sobre represalias será investigada y podrá resultar en medidas disciplinarias.

Personas y conductas incluidas

Esta norma se aplica a profesores, empleados y estudiantes, y prohíbe el acoso, la discriminación y las represalias en relación con postulaciones, empleo, programas o actividades de la universidad, ya sea que la conducta provenga de profesores, supervisores o administradores de la universidad, o de terceros no relacionados directamente con la universidad (por ejemplo, proveedores, consultores o clientes externos).

Las conductas prohibidas por esta norma no son aceptables en el trabajo, en clases ni en ninguna actividad relacionada con la universidad, incluyendo viajes laborales, reuniones o eventos sociales organizados por la universidad.

Prohibido tomar represalias

Es ilegal tomar represalias contra un individuo en cualquier aspecto del empleo, incluyendo contratación, despido, salario, asignación de tareas, ascensos, despidos temporales, capacitación, beneficios o cualquier otro término o condición laboral. También es ilegal tomar represalias contra cualquier persona que denuncie actos de discriminación o acoso, o que participe en la investigación de dichas denuncias. Las represalias contra un individuo por denunciar el acoso o la discriminación o colaborar en una investigación de una queja contra el acoso o la discriminación son una violación de esta norma y, como el acoso o la discriminación mismos, serán tratadas con medidas disciplinarias.

Información y denuncias

Empleados: cualquier pregunta sobre el acoso sexual o la discriminación, puede dirigirse a la Oficina de recursos humanos:

2 Union Avenue, Saratoga Springs, NY 12866-4391
518) 587-2100, ext. 2240 o (800) 847-3000, ext. 2240
TitleX@sunyempire.edu

Estudiantes: cualquier pregunta sobre el acoso sexual o la discriminación, puede dirigirse a:

Lindsay Holcomb,

Directora de recursos humanos y Directora interina de Título IX, al 518-581-2239 o a TitleX@sunyempire.edu.

Todas las denuncias de acoso o discriminación se toman muy en serio. La universidad actuará de manera positiva para investigar cualquier presunto acoso y aplicar soluciones cuando una denuncia sea comprobada. Los supervisores y otros funcionarios de la universidad están obligados a reportar cualquier incidente de acoso o discriminación, ya sea conocido o percibido, al oficial de acción afirmativa.

Legislación y reglamentos aplicables

Empire State University cumple con las leyes estatales y federales que prohíben la discriminación y el acoso sexual, incluyendo el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el Título IX de la Enmienda Educativa

de 1972, las Secciones 503 y 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, el Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, la Ley de Derechos Humanos del estado de Nueva York, la Orden Ejecutiva N.º 33 del Gobernador que prohíbe la discriminación por identidad de género y la Ley contra la Discriminación por Edad.

Referencias relacionadas, normas, procedimientos, formularios y apéndices

Procedimiento para presentar denuncias por discriminación (<https://sunyesc.sharepoint.com/:u:/r/sites/slp/SitePages/Procedimientos%20de%20denuncia%20por%20discriminaci%C3%B3n.aspx?csf=1&web=1&e=n2kfML>): 900.017

El Plan de acción afirmativa de la universidad describe las iniciativas que se llevan a cabo para prevenir la discriminación y el acoso, y para fomentar un ambiente inclusivo, respetuoso y colaborativo entre los empleados, estudiantes y visitantes. El Plan de acción afirmativa se preparó conforme a las normas de State University of New York y las normativas de la Oficina de cumplimiento de contratos federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, 41 CFR Capítulo 60 y la Orden Ejecutiva 11246, la Orden Ejecutiva No. 28 del Gobernador que prohíbe la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual, la Orden Ejecutiva 19 sobre víctimas de violencia doméstica y las normas de la Junta directiva de State University of New York.