

ACOSO SEXUAL

Patrocinador: Recursos humanos

Contacto: Oficial de acción afirmativa

Categoría: Recursos humanos

Número: 900.014

Fecha de vigencia: 1 de enero de 2012

Historia de implementación: Revisada en: agosto de 2019, 2011; febrero de 1996; septiembre de 1989

Palabras clave: Acoso sexual, acción afirmativa, Título IX, Título VII

Antecedentes: Esta norma afirma la adopción de la norma 6507 de SUNY por parte de Empire State University. Sustituye a la anterior *Norma sobre acoso sexual* de la universidad.

Propósito

La administración de SUNY creó una *Declaración uniforme de la Norma sobre acoso sexual* para que todos los campus la adopten en octubre de 2018 de conformidad con la Ley Laboral §201-g, que requiere que todos los empleadores en el estado de Nueva York adopten una norma de prevención del acoso sexual que cumpla o supere los estándares mínimos enumerados para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Definiciones

La **represalia** es una acción adversa tomada contra una persona como resultado de quejarse o proporcionar información sobre discriminación o acoso ilegal, ejercer un derecho legal y/o participar en la investigación de una queja como testigo externo. La acción adversa incluye ser despedido, disciplinado, discriminado o sujeto a una acción adversa porque la persona ha denunciado un incidente de acoso sexual, ha proporcionado información o ha ayudado en cualquier investigación de una queja de acoso sexual.

Ambiente hostil es cuando existe un comportamiento o conducta no deseado y degradante que "interfiere sustancialmente" con el desempeño de una persona o crea un comportamiento "intimidatorio, hostil u ofensivo". Por ejemplo, el acosador puede hacer comentarios continuamente sobre el cuerpo o la ropa de alguien, publicar fotos sexualmente explícitas o hacer comentarios de orientación sexual. Un compañero, superior, subordinado o proveedor puede crear un entorno hostil.

Declaraciones

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que es ilegal en el lugar de trabajo según el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, y la Ley de Derechos Humanos del estado de Nueva York. Bajo el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, el acoso sexual también está prohibido en la prestación de servicios educativos y protege a los estudiantes y empleados del acoso sexual.

El civismo, la confianza, el respeto y la apertura son comportamientos profesionales que se esperan de todos los miembros de la comunidad universitaria. El acoso, incluido el acoso sexual, rompe los lazos de civismo, confianza, respeto y apertura. El acoso sexual está prohibido y no será tolerado en Empire State University (SUNY Empire). La universidad ha puesto en marcha medidas para abordar y prevenir el acoso sexual y está adoptando medidas afirmativas adicionales para aumentar la concienciación y la sensibilidad sobre todas las formas

de acoso sexual a fin de mantener un lugar de trabajo y un entorno de aprendizaje libres de sus efectos nocivos.

El acoso sexual es una forma de discriminación en el lugar de trabajo y mala conducta de los empleados, así como una forma de discriminación en el entorno académico, y todos los empleados y estudiantes tienen derecho a trabajar y aprender en un entorno universitario que prevenga el acoso sexual. Todos los empleados y estudiantes tienen el derecho legal a un lugar de trabajo y un campus libres de acoso sexual, y los empleados y estudiantes pueden hacer valer este derecho presentando una queja internamente ante la universidad, o ante una agencia gubernamental, o en un tribunal bajo las leyes federales o estatales contra la discriminación, como se detalla en el *Procedimiento de quejas de discriminación y acoso sexual* de la universidad.

De acuerdo con la ley aplicable, el acoso sexual generalmente se describe como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- La sumisión a dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo o beneficio académico; o
- La sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para una decisión laboral o académica que afecta a la persona que rechaza o se somete a la conducta; o
- La conducta tiene el propósito o efecto de interferir de manera no razonable con el trabajo o el rendimiento académico de una persona afectada, o crear un entorno de trabajo o aprendizaje intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede incluir contacto físico, comentarios verbales, conducta no verbal como miradas lascivas o comunicaciones escritas o electrónicas inapropiadas, o una combinación de estas cosas. Ejemplos de acoso sexual pueden incluir, pero no se limitan a:

- Buscar favores sexuales o una relación sexual a cambio de la promesa de una calificación u oportunidad académica favorables;
- Condicionar una acción relacionada con el empleo (como la contratación, la promoción, el aumento de salario o la evaluación del desempeño) a un favor o relación sexual; o
- Contacto físico intencional y no deseado, lenguaje o escritura sexualmente explícitos, imágenes o notas lascivas y otras formas de conducta sexualmente ofensiva por parte de personas en posiciones de autoridad, compañeros de trabajo o compañeros de estudios, que interfiere de manera no razonable con la capacidad de una persona para realizar sus responsabilidades laborales o académicas.
- Actos físicos de naturaleza sexual, tales como:
 - Tocar, pellizcar, acariciar, besar, abrazar, agarrar, rozar o empujar el cuerpo de otra persona;
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, tales como:
 - Solicitudes de favores sexuales acompañadas de amenazas implícitas o abiertas con respecto a la evaluación de desempeño laboral de una víctima, un ascenso u otros beneficios o perjuicios laborales, o un beneficio o detrimento educativo;
 - Presión sutil u obvia para realizar actividades sexuales no deseadas.
- Gestos, ruidos, observaciones, bromas o comentarios de orientación sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona, que crean un ambiente hostil.

- Los estereotipos sexuales ocurren cuando la conducta o los rasgos de personalidad se consideran inapropiados simplemente porque pueden no ajustarse a las ideas o percepciones de otras personas sobre cómo deben actuar o verse las personas de un sexo en particular.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias, tales como:
 - Mostrar imágenes, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye dichas exhibiciones sexuales en computadoras o teléfonos celulares y compartir dichas exhibiciones mientras se está en el lugar de trabajo o en el aula.
- Acciones hostiles tomadas contra una persona debido a su sexo, orientación sexual, sexo autoidentificado o percibido, expresión de género, identidad de género y la condición de ser transgénero, tales como:
 - Interferir, destruir o dañar la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona, o interferir de otro modo con la capacidad de la persona para realizar sus deberes laborales o académicos;
 - Sabotear el trabajo de un individuo;
 - Intimidación, gritos, insultos.

Dicho comportamiento puede constituir acoso sexual independientemente del sexo, género, orientación sexual, sexo autoidentificado o percibido, expresión de género, condición de ser transgénero o identidad de género de cualquiera de las personas involucradas. El acoso sexual se considera una forma de mala conducta de empleados y estudiantes que puede dar lugar a medidas disciplinarias. Además, los supervisores y gerentes estarán sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre sospechas de acoso sexual o por permitir a sabiendas que el acoso sexual continúe. Los empleados y estudiantes que crean que han sido objeto de acoso sexual pueden usar el *Procedimiento de quejas por discriminación y acoso sexual* de la universidad para obtener más detalles sobre cómo revisar sus denuncias, incluido un enlace a un formulario para presentar una queja.

Las represalias contra una persona que presenta una queja, sirve como testigo o asiste o participa de cualquier manera en este procedimiento, son ilegales, están estrictamente prohibidas y pueden resultar en una acción disciplinaria. Las represalias son una acción adversa tomada contra una persona como resultado de quejarse o proporcionar información sobre la discriminación o el acoso ilegal, ejercer un derecho legal y/o participar en la investigación de una queja como testigo externo. La acción adversa incluye ser despedido, disciplinado, discriminado o sujeto a una acción adversa porque la persona denuncia un incidente de acoso sexual, proporciona información o ayuda en cualquier investigación de una queja de acoso sexual. Los participantes que experimenten represalias deben comunicarse con el oficial de Acción Afirmativa (AAO, por sus siglas en inglés) del campus y pueden presentar una queja de conformidad con estos procedimientos. La universidad actuará positivamente para investigar el presunto acoso y para afectar la reparación cuando una acusación sea corroborada.

Los campus de SUNY y la administración del sistema tomarán las medidas necesarias para garantizar que esta *Declaración de la norma de prevención y respuesta al acoso sexual* se distribuya, implemente y se haga cumplir de acuerdo con sus normas respectivas.

Legislación y regulaciones aplicables

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (<http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>)

Definición de acoso sexual de la EEOC (http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm)

Orden ejecutiva No.19 del estado de Nueva York: "Declaración de la norma del estado de Nueva York sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo" (<https://www.law.cornell.edu/regulations/new-york/9-NYCRR-4.19>)

Ley Laboral del estado de Nueva York §201-g (<https://www.nysenate.gov/legislation/laws/LAB/201-G/>)

Referencias, normas, procedimientos, formularios y apéndices relacionados

Procedimiento de quejas por discriminación y acoso sexual (<http://catalog.sunyempire.edu/undergraduate-spanish/academic-policies-procedures/non-discrimination-anti-harassment-policy/>)

Manual GOER para empleados M/C (<https://goer.ny.gov/management-confidential-mc/>) – Acoso sexual – Relaciones laborales

Prevención del acoso sexual, recursos del Departamento de Trabajo (<https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace/>)

GOER - Guía del supervisor para el asesoramiento (PDF 649kB) (<https://www.sunyempire.edu/media/president/affirmative-action-/GOER--Supervisors-Guide-to-Counseling.pdf>)