



## **Distrito Escolar del Valle de Boulder**

**Archivo: GBCC**

**Adoptado: 26 de enero de 1989**

**Revisado:**

---

### **ACOSO SEXUAL DE LOS EMPLEADOS DEL DISTRITO**

El Consejo Directivo de Educación se compromete a establecer una política de no discriminación en todos los programas o actividades del distrito en base a raza, religión, sexo, edad, nacionalidad o condiciones de discapacidad. Es más, el acoso sexual de empleados está específicamente reconocido como una forma prohibida de discriminación ilegal.

Dos tipos de acoso sexual quedan reconocidos en esta política:

1. Exigir que un empleado se someta a insinuaciones sexuales o a tipos de conducta sexual indeseados como una forma expresa o implícita de recibir o mantener beneficios de empleo.
2. Someter al empleado a estereotipos degradantes, a insinuaciones, a actos de intimidación o a insultos de tipo sexual que puedan crear un ambiente de trabajo predominantemente ofensivo u hostil.

Un empleado que crea haber sido víctima de acoso sexual deberá interponer una denuncia de presunto acoso siguiendo los procedimientos establecidos por la División de Recursos Humanos para resolver quejas de esta naturaleza.

Un empleado protegido por un acuerdo negociado deberá denunciar dicho acoso conforme a los procedimientos antes mencionados o a los estipulados en su acuerdo.

El método a seguir para resolver quejas de discriminación y los acuerdos negociados requieren que el empleado primero presente la queja ante su supervisor inmediato. Si el empleado estima que el supervisor inmediato es el causante del acoso, entonces deberá presentarla directamente al administrador pertinente del Gabinete. El empleado tiene derecho de solicitar que su denuncia sea gestionada por un administrador de su mismo sexo. Esta petición será realizada a través del Director Ejecutivo de la División de Recursos Humanos.

El administrador que reciba la queja investigará cualquier informe de presunto acoso sexual. Tras la investigación, el asunto será evaluado por la División de Recursos Humanos para decidir si merece una mayor atención o acción.

Ningún empleado deberá someterse a actos de empleo adversos como represalia por cualquier demanda de acoso sexual hecha en buena fe tal y como lo estipula esta política. Las denuncias de acoso sexual se deberán mantener en forma confidencial hasta donde sea posible.

**REFERENCIAS LEGALES:** Acta de Derechos Civiles de 1964, enmendada en 1972, Título VII, Acta de Igualdad de Oportunidad de Empleo de 1972

**REFS. INVESTIGADAS:** GBA, Igualdad de Oportunidad de Empleo (y Acción Afirmativa) GBM, Quejas y Agravios de los Empleados

**Fin del Archivo: GBCC**