

Biblioteca Patchogue-Medford

Política de acoso sexual

La Junta Directiva reafirma su compromiso con la no discriminación y reconoce su responsabilidad de proporcionar a todos los empleados de la Biblioteca Patchogue-Medford un entorno libre de acoso e intimidación sexual. El acoso sexual es una violación de la ley y se opone directamente a la política de la Biblioteca. Por lo tanto, la Junta prohíbe todas las formas de acoso sexual por parte de empleados, pasantes remunerados o no remunerados, o personas que no sean empleados. En general, el acoso sexual se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- a) La sumisión a dicha conducta se convierte, explícita o implícitamente, en un término o condición del empleo de una persona;
- b) La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones laborales que afectan a dicho individuo;
- c) Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral de un individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual no se limita a las exigencias explícitas de favores sexuales. Incluye lo siguiente:

- a) VERBAL – Insinuaciones sexuales, comentarios sugerentes, burlas y chistes de naturaleza sexual, insinuaciones o proposiciones sexuales, coqueteos sexuales ofensivos repetidos, palabras sexualmente degradantes sobre una persona, comentarios verbales explícitos sobre el cuerpo de una persona, lenguaje y amenazas de índole sexual.
- b) NO-VERBAL – exhibir o hacer circular en el lugar de trabajo objetos, imágenes o comentarios gráficos obscenos o sexualmente sugerentes, miradas lascivas, silbidos y gestos obscenos.
- c) FÍSICO – Contacto físico no deseado, incluyendo tocar, pellizcar, rozar el cuerpo y cualquier otro tipo de actividad sexual o contacto físico coercitivo u ofensivo.

La Junta reconoce que, para determinar si se ha producido acoso sexual, se debe evaluar tanto la perspectiva de la víctima como la conducta y/o intención del agresor.

Se desaconsejan encarecidamente las relaciones sentimentales entre un empleado, un becario remunerado o no remunerado, o una persona ajena a la empresa, y alguien con quien se mantenga una relación de supervisión o evaluación, ya que dichas relaciones pueden generar un conflicto de intereses. Además, factores como el poder real o percibido de una persona sobre otra dentro de la Biblioteca pueden invalidar posteriormente cualquier alegación de consentimiento. Los supervisores que decidan entablar una relación

de este tipo deben comunicarlo de inmediato al Director o al Asistente del Director para que la Biblioteca pueda determinar si existe algún conflicto de intereses o si se deben tomar medidas adicionales para garantizar un entorno laboral positivo.

El acoso sexual por parte del personal de la biblioteca hacia miembros del público y/o de miembros del público hacia otros miembros del público o personal de la biblioteca también está prohibido. Cualquier queja de este tipo debe presentarse al Director o a la Junta Directiva y el asunto se abordará de manera coherente con esta política y las directrices relacionadas, en la medida de lo posible.

Denuncia e investigación de acoso sexual

La Biblioteca anima a quienes crean estar siendo acosados a que notifiquen de forma firme e inmediata al agresor que su comportamiento es inaceptable, así como a que informen a su supervisor sobre cualquier presunto acoso. Si la queja involucra al supervisor, el empleado puede dirigirse al Director o al Asistente del Director. Asimismo, cualquier empleado de la Biblioteca que haya presenciado o experimentado alguna conducta que considere incompatible con esta política tiene la responsabilidad y la obligación de informarla de inmediato a su supervisor. Los supervisores que tengan conocimiento de cualquier alegación de este tipo deberán comunicarla inmediatamente al Director o, si la alegación concierne al Director, al Asistente del Director. Todas las quejas serán investigadas de forma rápida y exhaustiva.

Tras recibir una queja informal o formal, la Biblioteca llevará a cabo una investigación exhaustiva de las acusaciones. Además, si la Biblioteca tiene conocimiento o motivos para creer que existe algún presunto acoso sexual, está obligada, incluso en ausencia de una queja, a investigar dicha conducta de forma rápida y completa.

Toda denuncia, información o conocimiento sobre presunto acoso sexual será investigado de forma rápida y exhaustiva, y deberá completarse en un plazo de 30 días. La investigación será confidencial en la medida de lo posible. Todas las personas involucradas, incluyendo denunciantes, testigos y presuntos agresores, tendrán derecho al debido proceso para proteger su derecho a una investigación justa e imparcial.

Es posible que se solicite a cualquier empleado que coopere según sea necesario en una investigación de sospecha de acoso sexual. Los empleados que participen en cualquier investigación no sufrirán represalias.

Las investigaciones se llevarán a cabo de acuerdo con los siguientes pasos:

- Tras recibir la queja, el Director de la Biblioteca realizará una revisión inmediata de las alegaciones y tomará las medidas provisionales que correspondan. Si la queja es verbal, se le pedirá a la persona que complete el "Formulario de Queja" por escrito. Si se niega, se elaborará un Formulario de Queja basado en la información verbal recibida.

- Si los documentos, correos electrónicos o registros telefónicos son relevantes para las acusaciones, tome medidas para obtenerlos y conservarlos.
- Solicitar y revisar todos los documentos pertinentes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas. Entrevistar a todas las partes involucradas, incluidos los testigos relevantes;
- Cree una documentación escrita de la investigación (como una carta, un memorando o un correo electrónico) que contenga lo siguiente:
 - Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
 - Una lista con los nombres de las personas entrevistadas, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - Cronología de los acontecimientos;
 - Resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados.; y
 - La resolución final de la queja, junto con cualquier medida correctiva.
- Conservar la documentación escrita y los documentos asociados en los registros de la biblioteca.
- Notificar de inmediato a la persona que presentó la queja y a la(s) persona(s) que respondieron sobre la decisión final e implementar cualquier medida correctiva identificada en el documento escrito.
- Informar a la persona que presentó la queja de su derecho a presentar una queja o denuncia externamente, tal como se describe a continuación.

Con base en los resultados de la investigación de la Biblioteca, se tomarán medidas correctivas inmediatas, que pueden incluir el despido del infractor de conformidad con las políticas y directrices legales.

La Biblioteca se esforzará por mantener la confidencialidad de todos los asuntos relacionados con las investigaciones realizadas bajo esta política, incluidas las declaraciones de los empleados. Sin embargo, no se puede garantizar que la declaración de ningún empleado no se divulgue como parte de la investigación. Además, en caso de una demanda o un procedimiento administrativo, los registros que mantenga la Biblioteca y el denunciante podrán ser divulgados.

Todos los supervisores que reciban una queja o información sobre presunto acoso sexual, observen lo que pueda ser un comportamiento de acoso sexual o por cualquier motivo sospechen que se está produciendo acoso sexual, están obligados a informar sobre dicho presunto acoso sexual de conformidad con esta política.

Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si ellos mismos incurrieron en conductas de acoso sexual, los supervisores y gerentes estarán sujetos a medidas disciplinarias por no denunciar casos sospechosos de acoso sexual o por permitir a sabiendas que el acoso sexual continúe.

Los supervisores también estarán sujetos a medidas disciplinarias por participar en cualquier tipo de represalia.

Se prohíben las represalias

Ninguna persona amparada por esta Política será objeto de medidas laborales adversas, incluyendo despidos, medidas disciplinarias, discriminación o cualquier otra acción laboral adversa, por denunciar un incidente de acoso sexual, proporcionar información o colaborar en la investigación de una denuncia de acoso sexual. La Biblioteca mantiene una política de tolerancia cero ante cualquier represalia contra quienes, de buena fe, presenten una queja o proporcionen información sobre presunto acoso sexual. Cualquier empleado de la Biblioteca que tome represalias contra cualquier persona involucrada en una investigación de acoso sexual será objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido. Cualquier empleado, pasante remunerado o no remunerado, o persona ajena a la plantilla, que crea haber sido objeto de tales represalias, deberá informar a un supervisor, gerente o al Director de la Biblioteca. Asimismo, cualquier empleado, pasante remunerado o no remunerado, o persona ajena a la plantilla, que crea haber sido víctima de tales represalias, podrá solicitar una indemnización en otros foros disponibles, como se explica a continuación en la sección sobre Protecciones Legales.

Dicha represalia es ilegal según las leyes federales, estatales y (cuando corresponda) locales. La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege a cualquier persona que haya participado en una “actividad protegida”. La actividad protegida ocurre cuando una persona:

- Presentó una queja por acoso sexual, ya sea internamente o ante cualquier agencia antidiscriminación;
- Testificó o prestó asistencia en un procedimiento relacionado con acoso sexual en virtud de la Ley de Derechos Humanos u otra ley antidiscriminación;
- Se opuso al acoso sexual presentando una queja verbal o informal a la gerencia, o simplemente informando a un supervisor o gerente sobre el acoso; se quejó de que otro empleado había sido acosado sexualmente; o animó a un compañero de trabajo a denunciar el acoso.

Capacitación del personal

El Director o la persona designada deberá abordar abiertamente el tema del acoso sexual con todos los empleados, expresar la condena de la Biblioteca a dicha conducta y explicar las sanciones por acoso. La Junta Directiva de la Biblioteca Patchogue-Medford reconoce que el acoso sexual es una conducta inaceptable que menoscaba la integridad de la relación laboral. Perjudica la moral e interfiere con la productividad de las víctimas. Si bien la Junta Directiva no pretende regular la interacción social de los empleados cuando las relaciones se establecen libremente, no se tolerará ninguna conducta que constituya acoso.

Todos los empleados de la Biblioteca recibirán capacitación anual interactiva, que incluye:

1. una explicación del acoso sexual;
2. ejemplos de conductas que constituirían acoso sexual ilegal;

3. Información relativa a las disposiciones legales federales y estatales sobre acoso sexual y los recursos disponibles para las víctimas de acoso sexual; e
4. Información relativa a los derechos de los empleados a reclamar y a todos los foros disponibles para la resolución de quejas.

Protecciones legales y recursos externos

El acoso sexual no solo está prohibido por la Biblioteca, sino también por las leyes estatales, federales y, cuando corresponda, locales.

Además del proceso interno de la Biblioteca, los empleados también pueden optar por emprender acciones legales ante las siguientes entidades gubernamentales en cualquier momento.

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (DHR) La Ley de Derechos Humanos (HRL), codificada como Ley Ejecutiva de Nueva York, art. 15, § 290 y siguientes, se aplica a los empleadores en el Estado de Nueva York con respecto al acoso sexual y protege a los empleados, pasantes remunerados o no remunerados y personas que no son empleados, independientemente de su estatus migratorio. Una queja por presunta violación de la Ley de Derechos Humanos puede presentarse ante la DHR o ante la Corte Suprema del Estado de Nueva York.

Las quejas ante el DHR pueden presentarse en cualquier momento dentro del plazo de un año a partir del acoso. Si una persona no presentó una queja ante el DHR, puede demandar directamente ante un tribunal estatal en virtud de la Ley de Derechos Humanos (HRL, por sus siglas en inglés), dentro de los tres años posteriores a la presunta discriminación. Una persona no puede presentar una queja ante el DHR si ya ha presentado una queja en virtud de la HRL ante un tribunal estatal.

Presentar una queja internamente ante la Biblioteca no extiende el plazo para presentar una queja ante el Departamento de Recursos Humanos ni ante los tribunales. El plazo de uno o tres años se cuenta a partir de la fecha del incidente de acoso más reciente.

No necesita un abogado para presentar una queja ante el DHR, y no hay ningún costo para presentarla ante el DHR.

El DHR investigará su queja y determinará si existen motivos fundados para creer que se ha producido discriminación. Los casos con motivos fundados se remiten a una audiencia pública ante un juez administrativo. Si se determina que ha habido discriminación tras la audiencia, el DHR tiene la facultad de otorgar una compensación, que puede variar, pero puede incluir exigir a su empleador que tome medidas para detener el acoso o reparar el daño causado, incluyendo el pago de indemnizaciones monetarias, honorarios de abogados y multas civiles.

La información de contacto de la oficina principal de DHR es: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458, (718) 741-8400, www.dhr.ny.gov

Comuníquese con DHR al (888) 392-3644 o visite dhr.ny.gov/complaint para obtener más información sobre cómo presentar una queja. El sitio web cuenta con un formulario de queja que puede descargar, completar, legalizar ante notario y enviar por correo a DHR. El sitio web también contiene información de contacto de las oficinas regionales de DHR en todo el estado de Nueva York.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC)

La EEOC hace cumplir las leyes federales contra la discriminación, incluido el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 (codificada como 42 U.S.C. § 2000e y siguientes). Una persona puede presentar una queja ante la EEOC en cualquier momento dentro de los 300 días posteriores al acoso. Presentar una queja ante la EEOC es gratuito. La EEOC investigará la queja y determinará si existen motivos razonables para creer que se ha producido discriminación; en ese caso, la EEOC emitirá una carta de autorización para demandar que permite a la persona presentar una queja ante un tribunal federal.

La EEOC no celebra audiencias ni otorga compensaciones, pero puede tomar otras medidas, incluyendo la presentación de casos ante tribunales federales en nombre de las partes denunciadas. Los tribunales federales pueden otorgar compensaciones si se determina que ha habido discriminación.

Si un empleado cree que ha sido discriminado en el trabajo, puede presentar una “Denuncia por Discriminación”. La EEOC tiene oficinas distritales, regionales y locales donde se pueden presentar quejas. Comuníquese con la EEOC llamando al 1-800-669-4000 (1-800-669-6820 (TTY)), visitando su sitio web en www.eeoc.gov o por correo electrónico a info@eeoc.gov

Si una persona presentó una queja administrativa ante el DHR, el DHR la remitirá a la EEOC para preservar el derecho a proceder ante un tribunal federal.

Protecciones locales

Muchas localidades aplican leyes que protegen a las personas contra el acoso y la discriminación sexual. Una persona debe comunicarse con el condado, la ciudad o el municipio donde vive para averiguar si existe una ley de este tipo.

Si el acoso implica contacto físico, confinamiento físico forzado o actos sexuales forzados, la conducta puede constituir un delito. Póngase en contacto con el departamento de policía local.

Difusión de políticas

Una copia de esta política estará disponible para todos los empleados que la soliciten y podrá publicarse en varios lugares de la biblioteca.

Aprobado por la Junta Directiva: 26 de septiembre de 2018