Política De No Discriminar Ni Acosar

Actualizada: En Enero, 2014

Portland Community College/Colegio Comunitario de Portland | Oficina de Equidad e Inclusión
Downtown Center | 722 SW 2nd Avenue, Cuarto 300 | Portland, OR 97204
Contacto: Senior People Partners

Declaración de la Política

La meta del Colegio Comunitario de Portland es proporcionar una atmósfera que fomente en las personas el darse cuenta de su potencial. Por tanto, va en contra de la reglamentación del Colegio que cualquier gerente, supervisor, facultad, empleado, o estudiante se involucre en cualquier tipo de acoso o discriminación de cualquier miembro de la comunidad del Colegio. El Colegio prohíbe la discriminación ilegal que se base en la raza, el color, la religión, el origen nacional, el sexo, el estado civil, la discapacidad, la condición de veterano, la edad, la orientación sexual o cualquier otra condición protegida por la ley federal, estatal o local en cualquier área, actividad, o funcionamiento del Colegio. El Colegio también prohíbe cualquier represalia en contra de las personas que participen en actividades protegidas por esta reglamentación, y que interfieran con los derechos o privilegios otorgados por las leyes antidiscriminatorias. Además el Colegio cumple con las disposiciones de la Ley de los Derechos Civiles de 1964 (enmendada), las relacionadas Órdenes Ejecutivas 11246 y 11375, el Título IX de la Ley de Enmiendas Educativas de 1972, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de los Americanos con Discapacidades de 1990 (enmendada), la Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados ("USERRA," siglas en inglés), y todas las leyes de derechos civiles locales y estatales.

Bajo esta política o reglamentación, la igualdad de oportunidades de empleo, de admisión y de participación en los programas se extenderá a todas las personas, servicios y actividades del Colegio y el Colegio promoverá la igualdad de oportunidades y de trato mediante la aplicación de esta política y de otros esfuerzos del Colegio diseñados para dicho propósito.

Bajo la política del Colegio, los comportamientos de hostigamiento, discriminación, o represalias no serán tolerados. Por tanto, es la responsabilidad de cada miembro de la comunidad del Colegio cumplir estrictamente con la reglamentación y con cualquier otro procedimiento dirigido por el Presidente del Colegio a la implementación de esta política. Aquí se incluye notificarle a cada empleado/estudiante sus derechos y responsabilidades bajo la Política de No Discriminar Ni Acosar a nadie. La gerencia y sus empleados serán responsables de tomar medidas razonables para mantener las secciones de trabajo y el medio ambiente educativo libres de toda conducta que cause, o se pueda considerar razonablemente como causa de intimidación, hostilidad, discriminación o represalia. Se anima a toda persona que crea haber sido discriminada o sufrido represalias, o haya sido acosada por algún empleado, representante, o estudiante a presentar esas inquietudes a la Oficina de Equidad e Inclusión, en donde podrá recibir el procedimiento de quejas para resolver cualquier queja de discriminación de una manera rápida y equitativa. Las demás quejas sobre cuestiones distintas de la supuesta discriminación o acoso podrán presentarse en conformidad con el procedimiento del convenio colectivo de trabajo aplicable o con el procedimiento del Manual de la Gerencia/Confidencial, o, para los estudiantes, mediante el procedimiento de quejas de los estudiantes.

Durante cualquier momento del procedimiento, toda persona que tenga preocupaciones sobre la discriminación y/o el acoso puede presentar su queja ante (1) la Oficina de los Derechos Civiles de Estados Unidos en el Departamento de Educación; (2) la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo ("EEOC," siglas en inglés); (3) el Buró de Labor e Industrias de Oregon ("BOLI," siglas en inglés) Departamento de Derechos Civiles; o (4) el Departamento de Colegios Comunitarios y Desarrollo de la Fuerza Laboral.
El Presidente del Colegio establecerá las reglamentaciones y procedimientos que implementen esta política consistentemente en todo el Colegio.

Definiciones

Discriminación Ilegal: El trato diferente o la negación de algún beneficio a una persona debido a su estado protegido, incluyendo la raza, el color, la religión, el origen nacional, el sexo, el estado marital, la discapacidad, el estado de veterano, la edad, la orientación sexual, o cualquier otra condición protegida por la ley federal, estatal o local.
Acoso: Puede ser una forma de discriminación ilegal cuando se presenta en forma verbal, o no verbal (por ejemplo, un silbido) o como una conducta visual o física basada en el estado protegido de forma tan severa, persistente, y penetrante que interfiera o limite al estudiante, facultad, o empleado en su capacidad de participar o beneficiarse de las oportunidades educativas y/o de empleo, de los programas, o de las actividades del Colegio. El hostigamiento discriminatorio incluye el Acoso Sexual.
• En los ejemplos de hostigamiento discriminatorio se incluyen, pero no se limitan al comportamiento que degrada, ridiculiza, y/o es físicamente abusivo en contra de algún empleado/estudiante debido a su:
- género u orientación sexual;
- raza;
- color;
- origen nacional; o
- discapacidad;
- otras causas protegidas por la ley.

Acoso Sexual: La conducta que es sexual por naturaleza, no es bien recibida, y que o (1) niega o limita la capacidad de un estudiante para participar o beneficiarse de los programas educativos del Colegio; (2) crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante, u ofensivo; o (3) la sumisión o el rechazo de tal conducta se utiliza como base para empleo, salario, u otros cambios de beneficios que afectan al empleado o las decisiones académicas que afectan al estudiante.
• Los ejemplos de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:
- hacer proposiciones sexuales o presionar a estudiantes/empleados a ceder favores sexuales;
- toques de naturaleza sexual;
- escribir grafiti de naturaleza sexual;
- exhibir o distribuir sexualmente explícitos dibujos, imagines, o material escrito;
- realizar gestos sexuales o tocarse uno mismo sexualmente en frente de los demás;
- decir bromas sexuales o sucias;
- participar en actos de violencia sexual o actividad sexual donde no se da ni se obtiene el consentimiento;

- difundir rumores sexuales o calificar a otros estudiantes en lo referente a su actividad o rendimiento sexual; o
- circular o mostrar correos electrónicos o sitios Web de naturaleza sexual.

Represalia: Represalia significa cualquier trato adverso (más allá de una ligereza o molestia) que se toma debido a que una persona ha participado en alguna actividad protegida (e.g., oponerse a las prácticas discriminatorias, presentar una queja discriminatoria, o participar en alguna investigación, conducir una audiencia o intentar una resolución, etc.) o con el propósito de interferir en el derecho o privilegio otorgado bajo las leyes anti discriminatorias.

Proceso Para la Resolución de Quejas Sobre Discriminación y/o Acoso

Las preocupaciones sobre la discriminación y/o acoso las maneja la Oficina de Equidad e Inclusión del Colegio. La Oficina de Equidad e Inclusión cuenta con un método tanto formal como informal para resolver las quejas de alguna persona que crea haber sido discriminada o acosada. Tanto el Proceso Informal de Resoluciones como el Procedimiento Formal de Quejas se describen a continuación. Normalmente, el Proceso Informal de Resoluciones se completa antes de que comience el Procedimiento Formal de Quejas por Discriminación. Sin embargo, podría haber circunstancias en las que sea más apropiado solucionar alguna preocupación sobre discriminación o acoso iniciando el Procedimiento Formal de Quejas por Discriminación. Estas circunstancias incluyen situaciones en que:
· Basados en la evaluación inicial de los hechos, la Oficina de Equidad e Inclusión determina que es más apropiado comenzar con el proceso formal.
· Cuando se ha cometido una agresión sexual, una violencia sexual, o un crimen.

Sin informará a la persona el derecho que tiene de terminar el Proceso Informal de Resoluciones en cualquier momento y comenzar al Procedimiento Formal de Quejas.
Cualquier persona que tenga preocupaciones sobre la discriminación o el acoso se debe poner en contacto con la Oficina de Equidad e Inclusión. Al usar tanto el Proceso Informal de Resoluciones como el Procedimiento Formal de Quejas, la Oficina de Equidad e Inclusión, bajo su sola discreción, puede solicitar la asistencia que escoja para resolver las preocupaciones sobre la discriminación y/o el acoso.
Se examinarán las denuncias para la aplicación de esta reglamentación.
Si las denuncias no implican discriminación o acoso potencialmente ilegal, la Oficina de Equidad e Inclusión podrá notificarle a la persona su decisión de cerrar la queja e informará a la persona sobre cualquier otra reglamentación o procedimiento aplicable del Colegio para resolver sus preocupaciones.
Se mantendrá registrada la queja o el incidente por el tiempo requerido por la ley.
Si alguno de los representantes del Colegio que normalmente participan en el proceso de quejas Anti Discriminatorias y Anti Acoso forma o es sujeto de la queja, se deberán seguir las siguientes pautas:
· Si el Presidente del Colegio es el sujeto de las denuncias de acoso o discriminación, la queja se enviará directamente al Presidente de la Mesa Directiva del Colegio.
· Si el Director de la Oficina de Equidad e Inclusión o cualquier empleado de la Oficina de Equidad e Inclusión es el sujeto de las denuncias de acoso o discriminación, la queja se enviará directamente al Presidente del Colegio.
· Si la queja es en contra de la Mesa Directiva, la queja queda fuera del alcance de este documento. Las quejas en contra de la Mesa Directiva se deberán presentar ante la Oficina de Acción Afirmativa del

Estado de Oregon para los empleados y demás solicitantes. Las quejas por parte de estudiantes o miembros de la comunidad se deberán presentar ante la Oficina de Derechos Humanos del Departamento de Educación de Estados Unidos.

Por Favor Note: Los pasos descritos a continuación describen el enfoque general del Colegio para solucionar las preocupaciones de posible discriminación o acoso. El Colegio se reserva el derecho de ajustar este enfoque cuando las circunstancias lo justifiquen. Además, los pasos descritos a continuación solamente se refieren a las preocupaciones o quejas sobre discriminación y/o acoso que serán manejadas por la Oficina de Equidad e Inclusión. Las demás quejas sobre cuestiones distintas de la supuesta discriminación o acoso podrán presentarse

en conformidad con el procedimiento del convenio colectivo de trabajo aplicable o con el procedimiento del Manual de la Gerencia/Confidencial, o, para los estudiantes, mediante el procedimiento de quejas de los estudiantes. Si un empleado, un candidato solicitando empleo, o un estudiante tuviera alguna preocupación relacionada con el alojamiento para discapacitados, el Coordinador de ADA (para los empleados) o el de Servicios Para Discapacitados (para los estudiantes) podrá ayudar a las personas a participar en el proceso interactivo facilitándoles la comunicación con el empleado apropiado, con el programa, con el departamento, o con alguna otra organización.\

Paso A: Proceso Informal de Resoluciones

El Proceso Informal de Resoluciones es voluntario y crea un camino para tratar de resolver las preocupaciones por medio de reuniones personales y de cooperación con las partes involucradas. Si el proceso informal de resoluciones no resuelve la preocupación de la persona, entonces existe la opción de presentar una Queja Formal de Discriminación (Paso B). La persona tiene el derecho de terminar el Proceso Informal de Resoluciones en cualquier momento y comenzar el Procedimiento Formal de Quejas.

1. Las quejas de conducta o reglamentación que puedan estar en violación a la Política Para No Discriminar Ni Acosar se deberán dirigir a la Oficina de Equidad e Inclusión ya sea oralmente o por escrito en un plazo máximo de 180 días después de haber ocurrida la denuncia.
2. Al recibir el aviso por escrito o la denuncia oral de las preocupaciones sobre una posible discriminación o acoso, el Director de la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado, conforme lo permitan las circunstancias:

a. Se pondrá en contacto en un plazo de siete (7) días laborales del Colegio, con la persona que ha presentado sus preocupaciones para diciéndole haber recibido el aviso.

b. Se comunicará con la persona para determinar la naturaleza de las preocupaciones, explicar el Proceso Informal de Resoluciones y el Procedimiento Formal de Quejas, y discutir los posibles resultados.

c. Intentará resolver las preocupaciones con las partes involucradas usando una variedad de métodos incluyendo, pero no limitándose a: mediar las preocupaciones con las partes involucradas; asistir al departamento o área laboral en la resolución de las preocupaciones; conducir una investigación preliminar sobre los asuntos pertinentes; conducir programas específicos de capacitación o educación; proporcionar remedios o referencias a servicios de apoyo; reunirse con las partes involucradas para discutir la Política De No Discriminar Ni Acosar.

3. El Proceso Informal de Resoluciones se llevará a cabo de manera rápida y equitativa para resolver las preocupaciones que denuncien acciones prohibidas bajo esta reglamentación. La Oficina de Equidad e Inclusión comunicará el cronograma del Proceso informal de Resoluciones a las partes involucradas.
4. Como anteriormente fue mencionado, no se requiere el Proceso Informal de Resoluciones y las personas que tengan preocupaciones pueden omitir el proceso informal de resoluciones y presentar su queja formal que se manejará de acuerdo con el Procedimiento Formal de Quejas (Paso B). Los empleados representados también tienen el derecho de proceder con sus quejas de acuerdo con su convenio laboral colectivo.

Paso B: Procedimiento Formal de Quejas

1. Si la queja de posible discriminación o acoso no se resolviera con el Proceso Informal de Resoluciones, o si la persona optara por presentar su queja bajo el Procedimiento Formal de Quejas, la persona debe preparar una declaración por escrito, usando los formularios apropiados que se encuentran en el sitio Web de la Oficina de Equidad e Inclusión del Colegio en [link: http://www.pcc.edu/about/affirmative-action/complaint-form/], describiendo la base de su queja y un resumen de los hechos que denuncian haber constituido la discriminación o el acoso. Para los propósitos del Procedimiento Formal de la Queja, la persona que presenta su queja es llamada la "reclamante". La persona en contra de quien se presenta la queja es llamada la "demandada".
2. El Director de la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado se reunirán con el reclamante para conocer más acerca de la queja y determinar si se aplica la Política De No Discriminación Ni Acoso
3. Si se encuentra que es aplicable la Política De No Discriminación Ni Acoso, el Director de la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado determinará el plan de acción que deberá incluir, pero no limitarse a: conducir una investigación adecuada, confiable, e imparcial sobre las denuncias, incluyendo la oportunidad para que las dos partes presenten testigos y otras evidencias, y revisar toda documentación de apoyo. Todas las partes involucradas tienen el derecho de contar con otra persona que esté presente como testigo durante las entrevistas.
4. La información referente a una investigación generalmente se considera confidencial y se divulgará conforme el Colegio lo determine que sea necesario para propósitos de negociar o si la ley lo exigiera. El Colegio podrá mantener los nombres de los testigos y las quejas confidenciales cuando, bajo la discreción del Colegio, hacer esto sea necesario para la protección del estudiante o del empleado.
5. Se espera que los reclamantes y demandados cooperen plenamente con todas las investigaciones. Si el reclamante no coopera o no puede cooperar, la queja podría considerarse como retirada. Si el demandado no coopera, podría considerarse como una violación de la Política del Colegio, aunque no sea necesariamente una violación de esta Política De No Discriminación Ni Acoso.
6. El Director de la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado consultarán con Recursos Humanos antes de completar el informe final cuando una queja la haya presentado algún empleado. El Director o su designado consultarán con el administrador académico antes de completar el reporte cuando un estudiante haya presentado alguna queja.
7. Después de completar la investigación, el Director de la Oficina de Equidad e Inclusión o su designado prepararán un reporte en borrador describiendo la queja, los resultados de la investigación, y el remedio sugerido, si lo hubiera, para discutirlo con el gerente apropiado, o con el supervisor directo, o con el administrador académico. El reporte final se podrá presentar a los funcionarios apropiados del Colegio. Se enviará una carta con el resumen al reclamante y al demandado, en donde se compartirá el resultado de la investigación de la queja.

8. La Oficina de Equidad e Inclusión se esforzará por completar la investigación, el reporte final, y la carta con el resumen en un plazo de cuarenta y cinco (45) días laborales del Colegio después de haberse recibido la queja. Si las circunstancias justificaran alguna extensión a los cuarenta y cinco(45) días de la fecha, se notificará al reclamante y al demandado el motivo de la extensión y la fecha prevista de finalización.

En los casos en que se demuestre que las denuncias carecen de fundamento, no se incluirá ningún registro de las denuncias ni de la investigación en el expediente del empleado o del estudiante.

Paso C: Decisión del Funcionario Apropiado del Colegio

1. El Paso C solo entrará en vigor en el caso de que el investigador llegara a la conclusión de que las denuncias están justificadas. La Oficina de Equidad e Inclusión proporcionará al funcionario apropiado del Colegio el informe escrito.
2. El funcionario apropiado del Colegio emitirá una determinación por escrito sobre la queja. Si procediera, la determinación contendrá unas guías sobre las acciones destinadas para remediar la situación, como los pasos necesarios para detener el acoso y la discriminación, eliminar y prevenir que vuelva a suceder el acoso y la discriminación, y corregir los efectos discriminatorios en los reclamantes y en las demás personas.
3. La determinación por escrito se enviará a la Oficina de Equidad e Inclusión, y esta se encargará de proporcionar una respuesta por escrito al reclamante y al demandado dentro de un plazo de diez (10) días laborales del Colegio después de haber recibido el reporte escrito del funcionario apropiado del Colegio, quien compartirá los resultados de la investigación de la queja. En algunas circunstancias, el Colegio podría divulgar la información del reclamante sobre las acciones que se van a tomar para remediar la situación en caso de que el remedio directamente se relacione con el reclamante (e.g., se le prohíbe al demandado que asista al Colegio por un período de tiempo).

Paso D: Apelación al Presidente del Colegio

En el caso de que alguna queja se considere como no substanciada, el reclamante puede apelar la decisión al Presidente del Colegio. La apelación al Presidente del Colegio se limitará a determinar si hubo errores substanciales en el procesamiento de la queja que pudieran haber afectado el resultado. Si el reclamante optara por apelar, debe presentar una carta de apelación escrita en relación con la imputación de algún error en el procesamiento al Presidente del Colegio en un plazo de catorce (14) días laborales del Colegio después de haber recibido la carta del resumen descrita en el Paso B (7).
El Presidente del Colegio o su designado revisarán la apelación y toda información que el presidente considere necesaria para determinar si es que hubo errores substanciales en el procesamiento de la queja. El Presidente del Colegio o su designado podrán afirmar o modificar la decisión, o enviar la queja de vuelta a la Oficina de Equidad e Inclusión solicitando pasos adicionales. En un plazo de catorce (14) días laborales del Colegio después de haber recibido la apelación escrita, el Presidente del Colegio o su designado responderán al reclamante por escrito y le proporcionarán información sobre el resultado de la apelación. También se enviará una copia de la respuesta a la Oficina de Equidad e Inclusión, al reclamante, y a cualquier otro empleado apropiado.

Paso E: Apelación al Departamento de Colegios Comunitarios y Desarrollo de la Fuerza Laboral

El reclamante puede apelar la decisión del Colegio escribiendo al Comisionado del Departamento de Colegios Comunitarios y Desarrollo Laboral de acuerdo con la Regla Administrativa OAR 589-010-0100 (11).

Spanish translation by JandLJaime@aol.com 503-846-9053