

Política 4219.11: Acoso Sexual

Estado: ADOPTADA

Fecha Original de Adopción: 08/25/2020 | Última Fecha de Modificación: 12/16/2021 | Última Fecha de Revisión: 12/16/2021

La siguiente política deberá aplicar a todos los empleados, pasantes, voluntarios, contratistas, solicitantes de empleo del distrito y otras personas con una relación laboral con el distrito.

La Junta de Gobierno se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro que esté libre de acoso e intimidación. La Junta prohíbe el acoso sexual contra los empleados del distrito y el comportamiento o la acción de represalia contra cualquier persona que se queje, testifique o participe de otra manera en el proceso de quejas establecido para el propósito de esta política.

El acoso sexual incluye, pero no se limita a, el acoso basado en el sexo, el género, la identidad de género, la expresión de género o la orientación sexual de la víctima y el acoso basado en el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas.

El Superintendente o designado deberá tomar todas las acciones necesarias para asegurar la prevención, investigación y corrección del acoso sexual, incluyendo pero no limitado a:

1. Proporcionar capacitación a los empleados de acuerdo con la ley y la regulación administrativa
2. Publicar y difundir la política de acoso sexual del distrito a los empleados y a otras personas a las que pueda aplicarse dicha política
3. Garantizar una investigación pronta, exhaustiva, justa y equitativa de las quejas
4. Adoptar a tiempo la acción(es) correctiva/reparadora adecuada, que pueda requerir la separación provisional del demandante y del presunto acosador y el seguimiento posterior de avances

El Superintendente o designado deberá evaluar periódicamente la eficacia de las estrategias del distrito para prevenir y abordar el acoso. Dicha evaluación puede implicar la realización de encuestas periódicas anónimas a los empleados para evaluar si el acoso está ocurriendo o se percibe como tolerado, la asociación con investigadores u otras agencias con la experiencia necesaria para evaluar las estrategias de prevención del distrito, y el uso de cualquier otra herramienta eficaz para recibir retroalimentación sobre los sistemas y/o procesos. Según sea necesario, se deberán hacer cambios a la política de acoso, los procedimientos de quejas o la capacitación.

Cualquier empleado del distrito que sienta que ha sido acosado sexualmente en el desempeño de sus responsabilidades en el distrito o tenga conocimiento de cualquier incidente de acoso sexual por o contra otro empleado deberá reportar inmediatamente el incidente a su supervisor directo, a un administrador del distrito o al Coordinador del Título IX del distrito. Los empleados pueden pasar por alto a su supervisor al presentar una queja si el supervisor es el sujeto de la queja. El supervisor o administrador que reciba una queja de acoso deberá notificar rápidamente al Coordinador del Título IX.

Una vez notificado, el Coordinador del Título IX deberá asegurar que la queja se aborde a través de la AR (Regulación Administrativa) 4119.12/4219.12/4319.12 – Procedimientos de Quejas de Acoso Sexual del Título IX para las quejas que cumplan con la definición del Título IX de acoso sexual o la AR 4030 – No Discriminación en el Empleo para quejas que cumplan con la definición estatal, según corresponda, y deberá ofrecer medidas de apoyo al demandante.

El Coordinador del Título IX deberá ofrecer medidas de apoyo al demandante y al demandado, según se considere adecuado bajo las circunstancias.

Tras la investigación de una queja de acoso sexual, cualquier empleado del distrito que se descubra que se haya involucrado o participado en el acoso sexual o que haya ayudado, instigado, incitado, forzado o coaccionado a otro a cometer un acto de acoso sexual en violación a esta política deberá estar sujeto a acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido, de acuerdo con la ley y el acuerdo de negociación colectiva aplicable.