

Правовая норма 4119.11: Сексуальные домогательства

Статус: ПРИНЯТО

Первоначально принято: 08/25/2020 | Дата последнего пересмотра: 12/16/2021 | Дата последнего рассмотрения: 12/16/2021

Данные нормы и правила распространяется на всех сотрудников Округа, стажеров, волонтеров, подрядчиков, кандидатов на работу и других лиц, состоящих в трудовых отношениях с Округом.

Совет управляющих стремится обеспечить безопасную рабочую среду, свободную от домогательств и буллинга. Совет запрещает сексуальные домогательства в отношении сотрудников Округа, а также репрессивное поведение или действия в отношении любого лица, которое жалуется, дает показания или иным образом участвует в процессе подачи жалоб, установленном для целей реализации данных норм и правил.

Сексуальные домогательства включают, помимо прочего, домогательства, основанные на поле, половой принадлежности, гендерной идентичности, гендерном самовыражении или сексуальной ориентации жертвы, а также домогательства, связанные с беременностью, родами или связанными с ними заболеваниями.

Инспектор или назначенное им лицо должны принять все необходимые меры для обеспечения предотвращения, расследования и исправления сексуальных домогательств, включая, помимо прочего:

1. Обучение сотрудников в соответствии с законодательством и административными нормами.
2. Опубликование и распространение политики Округа в отношении сексуальных домогательств среди сотрудников и других лиц, к которым может применяться эта политика.
3. Обеспечение оперативного, тщательного, справедливого и беспристрастного расследования жалоб.
4. Принятие своевременных и надлежащих корректирующих/восстановительных мер, которые могут потребовать временного разлучения заявителя и предполагаемого домогателя и последующего наблюдения за развитием событий.

Инспектор или назначенное им лицо должны периодически оценивать эффективность стратегий округа по предотвращению домогательств и борьбе с ними. Такая оценка может включать в себя проведение регулярных анонимных опросов сотрудников для определения того, имеет ли место домогательство или считается ли оно допустимым, партнерство с исследователями или другими учреждениями, обладающими необходимым опытом для оценки стратегий предотвращения соответствующих инцидентов в Округе, и использование любого другого эффективного инструмента для получения отзывов о системах и/или процессах. При необходимости вносятся изменения в нормы и правила в отношении домогательств, процедуры подачи жалоб или обучение.

Любой сотрудник Округа, который считает, что он подвергся сексуальным домогательствам при исполнении своих обязанностей в Округе, или которому известно о любом случае сексуального домогательства со стороны другого сотрудника или в отношении него, должен немедленно сообщить об этом своему непосредственному начальнику, администратору Округа или координатору по вопросам, подпадающим под действие Закона Title IX. Работники могут обходить своего руководителя при подаче жалобы, если руководитель является предметом жалобы. Руководитель или администратор, получивший жалобу на домогательства, должен

незамедлительно уведомить координатора по вопросам, подпадающим под действие Закона Title IX.

После получения информации координатор по вопросам, подпадающим под действие Закона Title IX, должен обеспечить рассмотрение жалобы либо в соответствии с AR 4119.12/4219.12/4319.12 — Стандартных правил подачи и рассмотрения жалоб на сексуальные домогательства в соответствии с Законом Title IX для жалоб, соответствующих определению сексуальных домогательств в Законе IX, либо в соответствии с AR 4030 — Недискриминация в сфере занятости для жалоб, отвечающих условиям, прописанных в нормах и правилах штата, в зависимости от обстоятельств, и предложить меры помощи заявителю.

Координатор по вопросам, подпадающим под действие Закона Title IX, должен предложить меры помощи истцу и ответчику, если это будет сочтено целесообразным в данных обстоятельствах.

После расследования жалобы о сексуальных домогательствах любой сотрудник Округа, уличенный в причастности к сексуальным домогательствам или участию в них либо в содействии, подстрекательстве, принуждении или принуждении другого лица к совершению сексуальных домогательств в нарушение настоящей политики, подлежит дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения в соответствии с законом и применимым коллективным договором.