

DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE NEWARK
Política de la Junta

Series 4000

BP 4119.11, 4219.11, 4319.11

Personal

ACOSO SEXUAL

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

La Junta de Gobierno se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro libre de acoso e intimidación. La Mesa Directiva prohíbe el acoso sexual contra los empleados del distrito y el comportamiento o 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.

(cf.0410 - No discriminación en los programas y actividades del distrito)

(cf.4030 - No discriminación en el empleo)

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 u orientación sexual de la víctima y el acoso basado en el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas.

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

1. Brindar capacitación a los empleados de acuerdo con la ley y el reglamento administrativo.
2. Publicar y difundir la política de acoso sexual del distrito a los empleados y otras personas a quienes la política puede aplicarse
3. Garantizar una investigación de las quejas rápida, exhaustiva, justa y equitativa.
4. Tomar medidas correctivas / correctivas oportunas y apropiadas, que pueden requerir la separación provisional del denunciante y el presunto acosador y el seguimiento posterior de los acontecimientos.

El Superintendente o su designado evaluará periódicamente la efectividad 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, asociarse con investigadores u otras agencias con la experiencia necesaria para evaluar las estrategias de prevención del distrito y utilizar cualquier otra herramienta eficaz para recibir comentarios sobre los sistemas y/o procesos. Según sea necesario, se harán cambios a la política de acoso, los procedimientos de quejas o la capacitación.

Denuncias y Quejas de Acoso Sexual

Los empleados del distrito que sientan que han sido acosados sexualmente en el desempeño de sus responsabilidades distritales o que tengan conocimiento de cualquier incidente de acoso sexual por o contra otro empleado deberán informar inmediatamente el incidente a su supervisor directo,

un administrador del distrito o el 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. Un supervisor o administrador que reciba una queja de acoso deberá notificar de inmediato al Coordinador del Título IX.

Una vez notificado, el Coordinador del Título IX se asegurará de que la queja o alegación se aborde a través de AR 4119.12 / 4219.12 / 4319.12 - Procedimientos de Denuncia de Acoso Sexual del Título IX o AR 4030 - No discriminación en el empleo, según corresponda. Debido a que una queja o alegación que es desestimada o denegada bajo el procedimiento de quejas del Título IX aún puede estar sujeta a consideración bajo la ley estatal, el Coordinador del Título IX se asegurará de que cualquier implementación de AR 4119.12 / 4219.12 / 4319.12 cumpla simultáneamente con los requisitos de AR 4030.

(cf.4119.12 / 4219.12 / 4319.12 - Denuncias de Acoso Sexual Según el Título IX)

El Coordinador del Título IX ofrecerá medidas de apoyo al denunciante y al demandado, según se considere apropiado según las circunstancias.

Tras la investigación de una queja de acoso sexual, cualquier empleado del distrito que se encuentre involucrado o participado en acoso sexual o que haya ayudado, instigado, incitado, obligado o coaccionado a otro a cometer acoso sexual en violación de esta política estará sujeto a una acción disciplinaria. hasta e incluyendo el despido, de acuerdo con la ley y el convenio colectivo aplicable.

(cf.4117.7 / 4317.7 - Informes de Situación Laboral)

(cf.4118 - Despido / Suspensión / Acción Disciplinaria)

(cf.4218 - Despido / Suspensión / Acción Disciplinaria)

Referencia legal:

CÓDIGO DE EDUCACIÓN

200-262.4 Prohibición de la Discriminación por Motivos de Sexo

CÓDIGO DE GOBIERNO

12900-12996 Ley de Equidad de Empleo y Vivienda, especialmente:

12940 Discriminación Prohibida

12950 Acoso Sexual; Distribución de Información

12950.1 Entrenamiento Sobre Acoso Sexual

CÓDIGO DE TRABAJO

1101 Actividades Políticas de los Empleados

1102.1 Discriminación: Orientación Sexual

CÓDIGO REGLAMENTARIO, TÍTULO 2

11009 Discriminación Laboral

11021 Represalias

11023 Prevención y Corrección del Acoso y la Discriminación

11024 Capacitación y Educación Sobre Acoso Sexual

11034 Términos, condiciones y privilegios de empleo

CÓDIGO REGLAMENTARIO, TÍTULO 5

4900-4965 No discriminación en programas de educación primaria y secundaria

CÓDIGO DE ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 20

1681-1688 Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972

CÓDIGO DE ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 42

2000e-2000e-17 Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmienda

CÓDIGO DE REGLAMENTOS FEDERALES, TÍTULO 34

106.1-106.9 No discriminación por motivos de sexo en los programas o actividades educativos

106.51-106.82 No discriminación por motivos de sexo en el empleo en programas o actividades de educación

DECISIONES JUDICIALES

Departamento de Servicios de Salud v. el Tribunal Superior de California, (2003) 31 Cal.4th 1026 Faragher v. la Ciudad de Boca Raton, (1998) 118 S.Ct. 2275

Burlington Industries v. Ellreth, (1998) 118 S.Ct. 2257

Gebser v. el Distrito Escolar Independiente de Lago Vista, (1998) 118 S.Ct. 1989

Oncale v. Sundowner Offshore Serv. Inc., (1998) 118 S.Ct. 998

Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson et al., (1986) 447 U.S. 57

Recursos de Gestión:

PUBLICACIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO DE LOS ESTADOS UNIDOS. Prácticas prometedoras para prevenir el acoso, noviembre de 2017

SITIOS WEB

Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California: <http://www.dfeh.ca.gov>

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo: <http://www.eeoc.gov>

Departamento de Educación de Los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles: <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html>

Política DISTRICTO ESCOLAR UNIFICADO DE NEWARK
Adoptada: El 6 de junio del 2000 Newark, California
Última revisión: El 4 de febrero del 2021