

La Junta de Educación Gobernante prohíbe el acoso sexual de empleados del distrito y los solicitantes de empleo. La Junta también prohíbe comportamiento de venganza o acción contra los empleados del distrito u otras personas que se quejen, testifiquen, o participen de otra manera en el proceso de queja establecido en conformidad con esta póliza y el reglamento administrativo.

El Superintendente o persona designada deberá tomar todas las medidas necesarias para garantizar la prevención, investigación, y corrección de acoso sexual, incluyendo pero no limitado a:

1. Proporcionar capacitación a los empleados en conformidad con la legislación y el reglamento administrativo
2. Publicitar y divulgación de la póliza de acoso sexual del distrito al personal
3. Garantizar la investigación inmediata, exhaustiva y justa de las quejas
4. Tomando acción(es) correctivas oportunas y apropiadas, que puede que requiera la separación del demandante y el presunto acosador y el posterior monitoreo de los desarrollos

Todas las quejas y alegaciones de acoso sexual se deben mantener confidenciales al grado necesario para llevar a cabo la investigación o tomar otras acciones subsecuentes necesarias. (5 CCR 4964)

Cualquier empleado del distrito o solicitante de empleo que sienta que él/ella ha sido acosado sexualmente o que tenga conocimiento de cualquier incidente de acoso sexual por parte de o en contra de otro empleado, un solicitante de empleo, o un estudiante, debe informar inmediatamente el incidente a su supervisor, el director, el administrador del distrito, o el Superintendente.

Un supervisor, director u otro administrador del distrito que recibe una queja de acoso deberá notificar rápidamente al Superintendente o persona designada.

Las quejas de acoso sexual deben ser presentadas en conformidad con RR 4013 - No discriminación en el empleo. Un empleado puede pasar por alto a su supervisor para presentar una queja en la que el supervisor es el objeto de la queja.

Cualquier empleado del distrito que involucre o sea participe en acoso sexual o que ayude, sea cómplice, incite, compele, o coacciona a otro para cometer acoso sexual contra un empleado del distrito, solicitante de empleo, o el estudiante está en violación de esta póliza y está sujeto a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

Referencias:

Código de educación

200-262.4 Prohibición de discriminación en base al sexo

Código de gobierno

12900-12996 Ley de Vivienda y Empleo Justo, especialmente:
12940 Prohibir la discriminación
12950.1 Capacitación de acoso sexual

Código de labor

1101 Actividades políticas de los empleados
1102.1 Discriminación: orientación sexual

Código de reglamentos, título 2`

7287.8 Represalias
7288.0 Capacitación y educación de acoso sexual

CÓDIGO DE REGLAMENTOS, TÍTULO 5

4900-4965 No discriminación en los programas de educación primaria y secundaria que reciben asistencia financiera estatal

CÓDIGO DE ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 42

2000d-2000d-7 Título VI, Ley de derechos civiles de 1964
2000e-2000e-17 Título VII, Ley de derechos civiles de 1964, así enmendada
2000h-2-2000h-6 Título IX, 1972 Enmiendas de la ley de educación

CÓDIGO DE REGLAMENTOS FEDERALES, TÍTULO 34

106.9 Diseminación de póliza

DECISIONES DE TRIBUNAL

Departamento de servicios de salud v. Tribunal Superior de California, (2003) 31 Cal.4th 1026
Faragher v. La ciudad de Boca Raton, (1998) 118 S.Ct. 2275
Industrias Burlington v. Ellreth, (1998) 118 S.Ct. 2257
Gebser v. Distrito Escolar Independiente Lago Vista, (1998) 118 S.Ct. 1989
Oncale v. Sundowner Offshore Serv. Inc., (1998) 118 S.Ct. 998
Banco Meritor Savings, FSB v. Vinson et al., (1986) 447 U.S. 57