

**Política 4119.11: Acoso sexual**

**Estado: ADOPTADO**

**Fecha de adopción original:** 06/06/2000 | **Fecha de última revisión:** 08/01/2023 | **Fecha de última revisión:** 08/01/2023

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

La Junta Directiva está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso e intimidación. La Junta 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.

El acoso sexual incluye, entre otros, acoso basado en el sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual de la víctima y acoso basado en el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas.

El Superintendente o su persona designada tomará todas las medidas necesarias para garantizar la prevención, investigación y corrección del acoso sexual, incluidas, entre otras:

1. Proporcionar formación a los empleados de conformidad con la ley y la normativa administrativa.
2. Publicar y difundir la política de acoso sexual del distrito a los empleados y otras personas a quienes se pueda aplicar la política.
3. Garantizar una investigación rápida, exhaustiva, justa y equitativa de las quejas
4. Tomar medidas correctivas/remediales 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 evaluarán 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 ocurre 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 realizarán cambios en la política de acoso, los procedimientos de queja o la capacitación.

### **Informes y Denuncias 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 parte de o contra otro empleado deberán informar inmediatamente el incidente a su supervisor directo, a un administrador del distrito o al responsable del título del distrito. Coordinador IX. 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 quejas por 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 negada según el procedimiento de queja del Título IX aún puede estar sujeta a consideración según la ley estatal, el Coordinador del Título IX deberá garantizar que cualquier implementación de AR 4119.12/4219.12/4319.12 cumpla simultáneamente con los requisitos de AR 4030.

El Coordinador del Título IX ofrecerá medidas de apoyo al demandante 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 medidas disciplinarias. hasta e incluyendo el despido, de conformidad con la ley y el convenio colectivo aplicable.