

Дата первоначального принятия: 25.08.2020 | Дата последнего пересмотра:
09.09.2025 | Дата последнего пересмотра: 09.09.2025

Округ не допускает дискриминации по признаку пола ни в одной из своих программ или мероприятий и соблюдает Раздел IX Поправок к Закону об образовании 1972 года и его нормативные акты.

Управляющий совет стремится обеспечить безопасную рабочую среду, свободную от дискриминации, преследований и запугивания, включая сексуальные домогательства. Совет запрещает сексуальные домогательства, как определено в прилагаемом административном регламенте, в окружных программах и мероприятиях со стороны и в отношении сотрудников округа. Для целей настоящей политики и прилагаемом административном регламенте к сотрудникам относятся стажеры, волонтеры, подрядчики, соискатели работы и другие лица, состоящие в трудовых отношениях с округом.

Кроме того, Совет запрещает ответное поведение или действия в отношении любого лица, которое жалуется или дает показания о поведении, которое обоснованно может представлять собой сексуальное домогательство, сообщает о таком поведении или иным образом участвует или отказывается участвовать в процессе подачи жалобы, установленном для целей настоящей политики. (Кодекс об образовании 220.1; 34 CFR 106.71)

Суперинтендант или назначенное им лицо должны предпринять все необходимые действия для обеспечения предотвращения, расследования и исправления случаев сексуальных домогательств, включая, помимо прочего:

1. Проведение обучения сотрудников в соответствии с законодательством и административными нормами
2. Распространение и распространение политики округа в отношении сексуальных домогательств среди сотрудников и других лиц, к которым может применяться эта политика
3. Опубликовать, как указано, Приложение (1) 4119.12/4219.12/4319.12 – Процедуры подачи жалоб на сексуальные домогательства в соответствии с

Разделом IX, требуемые уведомления, касающиеся Раздела IX, для сотрудников, кандидатов на трудоустройство и переговорщиков

4. Обеспечение быстрого, тщательного, справедливого и равноправного расследования жалоб в соответствии с соответствующими государственными и/или федеральными процедурами
5. Принятие своевременных и соответствующих корректирующих/восстановительных мер

Любой сотрудник округа, подвергшийся сексуальному домогательству в рамках образовательной программы или мероприятия округа, может подать жалобу координатору по Разделу IX округа. (34 CFR 106.2, 106.448)

Любой сотрудник, которому известно о поведении, которое обоснованно может являться сексуальным домогательством со стороны другого сотрудника округа, учащегося или третьего лица в рамках образовательной программы или мероприятия округа, должен уведомить координатора по Разделу IX в течение одного рабочего дня.

После получения уведомления координатор по Разделу IX должен обеспечить рассмотрение жалобы на сексуальное домогательство в соответствии с Административным регламентом 4119.12/4219.12/4319.12 «Процедуры подачи жалоб на сексуальные домогательства в соответствии с Разделом IX» или Административным регламентом 4030 «Недискриминация в сфере занятости», в зависимости от обстоятельств. Кроме того, координатор по Разделу IX должен обеспечить, чтобы любое применение Административного регламента 4119.12/4219.12/4319.12 «Процедуры подачи жалоб на сексуальные домогательства согласно Разделу IX» одновременно соответствовало требованиям Административного регламента 4030 «Недискриминация в сфере занятости».

До или после подачи официальной жалобы, или в случае отсутствия официальной жалобы, координатор по Разделу IX должен предложить и координировать меры поддержки, предоставляемые заявителю, которые он сочтет целесообразными в сложившихся обстоятельствах. (34 CFR 106.30, 106.44)

После расследования жалобы на сексуальное домогательство любой сотрудник округа, уличенный в участии в сексуальном домогательстве или в оказании помощи, подстрекательстве, подстрекательстве, принуждении или принуждении другого лица к совершению сексуального домогательства в нарушение настоящей политики, будет подвергнут дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения, в соответствии с законом и действующим коллективным договором.

