

Fecha de adopción original: 25/08/2020 | Fecha de última revisión: 09/09/2025 |
Fecha de última revisión: 09/09/2025

El distrito no discrimina por motivos de sexo en ninguno de sus programas o actividades y cumple con el Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972 y sus reglamentos de aplicación.

La Junta Directiva se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro, libre de discriminación, acoso e intimidación, incluido el acoso sexual. La Junta prohíbe el acoso sexual, tal como se define en el reglamento administrativo adjunto, en los programas y actividades del distrito por y contra los empleados del distrito. Para los fines de esta política y el reglamento administrativo adjunto, los empleados incluyen pasantes, voluntarios, contratistas, solicitantes de empleo y otras personas con una relación laboral con el distrito.

Además, la Junta prohíbe el comportamiento o la acción de represalia contra cualquier persona que se queje o testifique sobre una conducta que razonablemente pueda constituir acoso sexual, denuncie dicha conducta o participe o se niegue a participar en el proceso de quejas establecido para el propósito de esta política. (Código de Educación 220.1; 34 CFR 106.71)

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

1. Proporcionar capacitación a los empleados de acuerdo con la ley y la normativa administrativa.
2. Publicitar y difundir la política de acoso sexual del distrito entre los empleados y otras personas a quienes pueda aplicarse la política.
3. Publicitar, como se especifica en el Anexo (1) 4119.12/4219.12/4319.12 – Título Procedimientos de quejas por acoso sexual, las notificaciones requeridas relacionadas con el Título IX a empleados, solicitantes de empleo y unidades de negociación
4. Garantizar una investigación rápida, exhaustiva, justa y equitativa de las quejas a través de los procedimientos estatales y/o federales apropiados.
5. Tomar medidas correctivas/remediadoras oportunas y apropiadas

El Superintendente o su designado evaluará periódicamente la eficacia de las estrategias del distrito para prevenir y abordar el acoso. Dicha evaluación puede implicar la realización de encuestas anónimas regulares a los empleados para evaluar si el acoso está ocurriendo o se percibe como tolerado, la asociación con investigadores u otras agencias con la experiencia necesaria para evaluar las estrategias de prevención del distrito y el uso de cualquier otra herramienta eficaz para recibir retroalimentación sobre los sistemas y/o procesos. Según sea necesario, se realizarán cambios en las políticas de acoso, los procedimientos de quejas o la capacitación, según corresponda y de acuerdo con la ley.

Informes y quejas

Cualquier empleado del distrito que haya experimentado acoso sexual en el programa o actividad educativa del distrito puede presentar una queja ante el Coordinador del Título IX del distrito. (34 CFR 106.2, 106.448)

Cualquier empleado que tenga conocimiento de una conducta que razonablemente pueda constituir acoso sexual por o contra otro empleado del distrito, un estudiante o un tercero en un programa o actividad educativa del distrito deberá notificar al Coordinador del Título IX dentro de un día hábil.

Una vez notificado, el Coordinador del Título IX se asegurará de que la queja que alega acoso sexual se aborde a través del Reglamento Administrativo 4119.12/4219.12/4319.12 - Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual del Título IX o el Reglamento Administrativo 4030 - No Discriminación en el Empleo, según corresponda. Además, el Coordinador del Título IX se asegurará de que cualquier implementación del Reglamento Administrativo 4119.12/4219.12/4319.12 - Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual del Título IX, cumpla simultáneamente con los requisitos del Reglamento Administrativo 4030 - No Discriminación en el Empleo.

Antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se haya presentado una queja formal, el Coordinador del Título IX ofrecerá y coordinará medidas de apoyo que se proporcionarán al demandante según se considere apropiado bajo las circunstancias. (34 CFR 106.30, 106.44)

Tras una investigación de una denuncia de acoso sexual, cualquier empleado del distrito que haya participado en acoso sexual o haya ayudado, instigado, incitado, obligado o coaccionado a otro a cometer acoso sexual en violación de esta política estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, de conformidad con la ley y el convenio colectivo de trabajo aplicable.