No. 4600
SECCIÓN: PERSONAL
TÍTULO: ACOSO ILEGAL

ADOPTADO: 20/12/94
READOPTADO: 28/10/03; 21/6/10; 29/1/14; 15/11/16;20/8/19;18/5/21; 16/9/25
REVISADO:

DISTRITO ESCOLAR DEL ÁREA DE OXFORD

La Junta se esfuerza por proporcionar un ambiente de trabajo seguro y positivo para sus empleados. Por lo tanto, será política del distrito mantener un entorno laboral en el que no se tolere el acoso en ninguna forma.

La Junta prohíbe todas las formas de acoso ilegal de empleados, personas contratadas y proveedores y voluntarios en las escuelas. La Junta alienta a los empleados que han sido acosados a informar de inmediato tales incidentes a los administradores designados.

La Junta ordena que las denuncias de acoso se investiguen con prontitud y se tomen medidas correctivas cuando se verifiquen las denuncias. La confidencialidad de todas las partes se mantendrá en la medida de lo posible, de conformidad con las obligaciones legales y de investigación del distrito. No se producirán represalias ni represalias como resultado de cargos de acoso de buena fe.

A los efectos de esta política, el acoso consistirá en una conducta verbal, escrita, gráfica o física relacionada con la raza, el color, el origen nacional/etnia, el sexo, la edad, la discapacidad, la orientación sexual o la religión de una persona cuando dicha conducta:

1. Es lo suficientemente grave, persistente o generalizado como para afectar a un individuo's capacidad para realizar funciones laborales o crea un ambiente de trabajo intimidante, amenazante o abusivo.

2. Tiene el propósito o efecto de interferir sustancial o irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo.

3. De otro modo afecta adversamente a un individuo's oportunidades de empleo.

A los fines de esta política, el acoso sexual de un empleado consistirá en avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, escritas, gráficas o físicas inapropiadas de naturaleza sexual cuando:

1. La aceptación de insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual es un término o condición de un individuo'empleo continuo.

2. La sumisión o el rechazo de tal conducta es la base para las decisiones de empleo que afectan al individuo.

3.Tal es lo suficientemente severo, persistente o generalizado que tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Los ejemplos de conducta que pueden constituir acoso sexual incluyen, entre otros, coqueteos, insinuaciones, tocamientos o propuestas sexuales, abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios gráficos o sugerentes sobre la vestimenta o el cuerpo de una persona, palabras sexualmente degradantes para describir a una persona, bromas pin-ups, calendarios, objetos, grafiti, declaraciones vulgares, lenguaje abusivo, insinuaciones, referencias a actividades sexuales, conducta sexual abierta o cualquier conducta que tenga el efecto de interferir irrazonablemente con la capacidad de un empleado para trabajar o cree un ambiente intimidatorio u hostil. o aprendizaje ofensivo o ambiente de trabajo.

El distrito informará anualmente a los estudiantes, el personal, los padres, los contratistas independientes y los voluntarios que no se tolerará el acoso ilegal de los empleados mediante la distribución de políticas escritas, la publicación en manuales y la colocación de avisos/carteles.

El distrito brindará capacitación a los estudiantes y al personal sobre todos los aspectos del acoso ilegal.

Cada miembro del personal será responsable de mantener un ambiente de trabajo libre de toda forma de acoso ilegal.

Cada empleado será responsable de respetar los derechos del personal del distrito y garantizar un ambiente libre de toda forma de acoso ilegal.

El director del edificio, el oficial de cumplimiento o el Superintendente de Escuelas serán designados para recibir quejas de acoso. Si el director del edificio es el sujeto de la queja, el denunciante deberá informar la queja directamente al Oficial de Cumplimiento.

Se recomienda, cuando un empleado crea que está siendo acosado, informe inmediatamente al acosador que el comportamiento no es bienvenido, ofensivo o inapropiado. Sin embargo, el empleado puede optar por seguir el procedimiento de denuncia. Si el comportamiento no deseado, ofensivo o inapropiado continúa, el empleado deberá seguir los procedimientos de queja establecidos.

Procedimiento de queja

1. Un empleado deberá reportar una queja de acoso, oralmente o por escrito, al director del edificio o a un empleado designado, quien deberá informar al empleado de sus derechos y del proceso de queja.

2. Al recibir una denuncia de acoso, el director del edificio deberá notificar de inmediato al Oficial de Cumplimiento. El Oficial de Cumplimiento y el director del edificio serán designados como el Equipo de Investigación a menos que el director del edificio sea el sujeto de la queja o no pueda realizar la investigación, en cuyo caso el Oficial de Cumplimiento investigará la queja.

Para determinar si la supuesta conducta constituye acoso, se investigará la totalidad de las circunstancias, la naturaleza de la conducta y el contexto en el que ocurrió la supuesta conducta.

3. El equipo de investigación preparará un informe escrito que resuma la investigación y recomiende la disposición de la queja. Se proporcionarán copias del informe al Superintendente, al denunciante, al acusado ya otras personas directamente involucradas, según corresponda.

4. Si la investigación da como resultado un cargo comprobado de acoso, el distrito tomará medidas correctivas inmediatas para garantizar que el acoso cese y no se repita.

Disciplina

Un cargo comprobado contra un miembro del personal del distrito estará sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Un cargo comprobado contra un estudiante del distrito someterá a dicho estudiante a una acción disciplinaria, de conformidad con el Código de Conducta Estudiantil, y puede incluir actividades educativas y/o asesoramiento.

Procedimiento de apelación

1. Si el denunciante no está satisfecho con los hallazgos o con la acción correctiva recomendada en el informe de investigación, el denunciante puede presentar una apelación por escrito al Superintendente dentro de los quince (15) días.

2. El Superintendente revisará la investigación y el informe de investigación y también podrá realizar una investigación razonable.

3. El Superintendente preparará una respuesta por escrito a la apelación dentro de los quince (15) días posteriores a la conclusión de la investigación, a menos que se requiera tiempo adicional para completar la investigación. Se proporcionarán copias de la respuesta al denunciante, al acusado y al Equipo de Investigación.

Se proporcionarán copias de la respuesta al denunciante, al acusado y al Equipo de Investigación.