

Arcadia USD

Reglamento Administrativo

Acoso sexual

AR 4119.11

Personal

Este reglamento administrativo se aplicará a todas las denuncias de acoso sexual que empleados, pasantes, voluntarios y solicitantes de empleo, pero no se utilizará para resolver ninguna queja por o contra un estudiante.

Definiciones

El acoso sexual prohibido incluye, pero no se limita a, avances sexuales no deseados, Solicitudes indeseadas de favores sexuales u otra conducta indeseada verbal, visual o física de una Naturaleza sexual hecha contra otra persona del mismo sexo o del sexo opuesto en el trabajo o educación (Código de Educación 212.5, Código de Gobierno 12940, 2 CCR 11034)

- 1.La sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo del individuo.
- 2.La sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para una decisión de empleo afectando al individuo.
- 3.La sumisión o rechazo de la conducta se utiliza como base para cualquier decisión que afecte Los beneficios, servicios, honores, programas o actividades disponibles en o/a través del distrito.

El acoso sexual prohibido también incluye una conducta que, independientemente de si es o no motivado por el deseo sexual, es tan grave o penetrante que interfiere injustificadamente con la trabajo de la víctima o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ejemplos de acciones que podrían constituir acoso sexual, ya sea cometido por un supervisor, un compañero de trabajo, o un no empleado, en el trabajo o entorno educativo incluyen, pero no están limitados a:

1. Conducta verbal no deseada, como coqueteos o proposiciones sexuales; comentarios gráficos sobre el cuerpo de un individuo; conversaciones excesivamente personales o presión para la actividad sexual; sexual chistes o cuentos; insultos sexuales no deseados, epítetos, amenazas, insinuaciones, comentarios despectivos, las descripciones sexualmente degradantes o la difusión de rumores sexuales
2. Conductas visuales no deseadas tales como dibujos, cuadros, grafiti, o gestos; sexualmente correos electrónicos explícitos; mostrando objetos sexualmente sugestivos
3. Conducta física no deseada, como masaje, tocar, caricias, caricias o acariciar el cuerpo; tocar el cuerpo o la ropa de un individuo de una manera sexual; curvas, bloqueo, inclinarse o obstaculizar los movimientos normales

Formación

El Superintendente o la persona designada se asegurarán de que todos los empleados reciban capacitación las políticas de acoso sexual del distrito cuando sean contratadas y periódicamente después. Dicha formación incluyen los procedimientos para reportar y / o presentar quejas que involucren a un empleado, el deber de usar los procedimientos de queja del distrito y las obligaciones de los empleados informe de acoso que involucra a un estudiante se hace al empleado.

(Véase 1312.3 - Procedimientos Uniformes de Quejas)

(Véase 4031 - Reclamaciones relativas a la discriminación en el empleo)

(Véase 5145.7 - Hostigamiento sexual)

Cada dos años, el Superintendente o la persona designada se asegurará de que los empleados supervisores al menos dos horas de clase u otra formación y educación interactiva efectiva con respecto a acoso sexual. Todos los empleados recién contratados o promovidos recibirán capacitación dentro de los seis meses de su asunción de la nueva posición.

(Código de Gobierno 12950.1)

Un empleado de supervisión es cualquier empleado con la autoridad, en el interés del distrito, de contratar, transferir, suspender, despedir, promover, descargar, asignar, recompensar o disciplinar a otros empleados, o la responsabilidad de dirigirlos, ajustar sus quejas, o recomendar efectivamente tal acción cuando el ejercicio de la autoridad no es de carácter puramente rutinario o clerical, sino que requiere el uso del juicio independiente. (Código de Gobierno 12926)

El programa de capacitación y educación de acoso sexual del distrito para empleados de con el fin de ayudarles a prevenir y responder eficazmente a incidentes de violencia hostigamiento, así como la implementación de mecanismos para atender y corregir rápidamente comportamiento. La capacitación incluirá, pero no se limita a, lo siguiente: (Código del Gobierno 12950,1; 2 CCR 11024)

1. Información y orientación práctica sobre leyes federales y estatales sobre la prohibición, prevención y corrección del acoso sexual, los recursos disponibles para las víctimas de violencia hostigamiento en acciones civiles, y posible exposición o responsabilidad de distrito y / o individual
2. Los tipos de conducta que constituyen acoso sexual y ejemplos prácticos que ilustrar el acoso sexual, la discriminación y las represalias mediante modalidades de juegos, estudios de casos y discusiones de grupo, basados en escenarios fácticos tomados de la jurisprudencia, noticias y cuentas de los medios de comunicación, e hipotéticos basados en situaciones de trabajo y otras fuentes
3. La obligación de un supervisor de denunciar el acoso sexual, discriminación y represalias que él / ella toma conciencia y qué hacer si el propio supervisor es personalmente acusado de acoso
4. Estrategias para prevenir el acoso, la discriminación y las represalias y las medidas apropiadas para asegurar que se tomen medidas correctivas para corregir el comportamiento de acoso, incluyendo un proceso de investigación de una queja
5. Los elementos esenciales de la política anti-hostigamiento del distrito, incluyendo la confidencialidad del proceso de queja y los recursos para las víctimas de acoso sexual ilegal, tales como a quién deben reportar cualquier presunto acoso sexual, y cómo usar la póliza si un se presenta una queja de acoso

6. Una copia de la política del distrito sobre acoso sexual y regulación administrativa, que cada participante deberá reconocer por escrito que ha recibido

7. La definición y prevención de conductas abusivas que abordan el uso de comentarios, insultos o epítetos, otra conducta verbal o física que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante o humillante, y el sabotaje o socavamiento gratuito de un desempeño laboral de la persona

El Superintendente o designado deberá retener por lo menos dos años los registros de cualquier entrenamiento empleados de supervisión. Dichos registros incluirán los nombres de empleados capacitados la fecha de la formación, el tipo de formación y el nombre del proveedor de formación. (2 CCR 11023)

Notificaciones

Una copia de la política de la Junta Directiva y del presente reglamento administrativo deberá: (Código de Educación 231.5)

1. Ser exhibido en un lugar destacado en el edificio administrativo principal, oficina de distrito, u otra área de la escuela donde los avisos de las reglas, regulaciones, procedimientos y estándares del distrito de conducta se publican

2. Ser proporcionado a cada empleado del distrito al principio del primer trimestre o semestre de el año escolar o cuando se contrata a un nuevo empleado

(Véase 4112.9 / 4212.9 / 4312.9 - Notificaciones de empleados)

3. Aparecer en cualquier publicación de la escuela o distrito que establezca la escuela o distrito normas, reglamentos, procedimientos y normas de conducta completos

Todos los empleados recibirán una copia de las hojas de información preparadas por el California Departamento de Empleo y Vivienda Justo (DFEH) o una copia de las hojas de información del distrito que contengan, como mínimo, componentes sobre: (Código de Gobierno 12950)

1. La ilegalidad del acoso sexual
2. La definición de acoso sexual bajo la ley estatal y federal aplicable
3. Una descripción del acoso sexual, con ejemplos
4. El proceso de queja del distrito disponible para el empleados
5. Los recursos legales y el proceso de quejas disponibles a través del DFEH y el Comisión de Oportunidades de Empleo (EEOC)
6. Instrucciones sobre cómo ponerse en contacto con DFEH y la EEOC
7. La protección contra represalias proporcionada por 2 CCR 11021 por oponerse al acoso Prohibido por la ley o para presentar una queja con o participar de otra manera en una investigación, Procedimiento o audiencia llevada a cabo por DFEH y la EEOC

Además, el distrito publicará, en un lugar destacado y accesible, el cartel de DFEH La discriminación en el empleo y la ilegalidad del acoso sexual. (Código del Gobierno 12950)

Reglamento ARCADIA UNIFIED SCHOOL DISTRICT
Aprobado: 26 de mayo de 2017 Arcadia, California