

Libro BCSD Políticas de la Junta de Educación
Sección 0500 Personal
Título ACOSO SEXUAL
Número 0500.38
Estado Activo
Última enmienda 26 de enero de 2021

La Junta de Educación se compromete a mantener un lugar de trabajo seguro y un ambiente de aprendizaje libre de acoso sexual y represalias. Las personas que acosan sexualmente también pueden ser personalmente responsables de su conducta. El acoso sexual puede, en ciertas circunstancias, ser una violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus enmiendas, y/o el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, así como la ley de California.

La Junta considera que el acoso sexual es un delito mayor. Bajo ninguna circunstancia se tolerará el acoso sexual. El acoso sexual incluye, entre otros, el acoso basado en el sexo, el género, la identidad de género, la expresión de género u orientación sexual de la víctima y el acoso basado en el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas.

La Junta prohíbe el acoso sexual de los empleados del Distrito. La Junta también prohíbe el comportamiento o acción de represalia contra los empleados del Distrito u otras personas que se quejan, testifican, ayudan o de otra manera participan en el proceso de queja establecido de conformidad con esta política y la regulación administrativa que lo acompaña. Esta política se aplicará a todos los empleados del Distrito y, cuando corresponda, a pasantes, voluntarios, solicitantes de empleo y contratistas independientes.

(cf. BP 300.63 – No discriminación en los programas del distrito)
(cf. BP 500.49 – No discriminación en el empleo)

El Superintendente o su designado tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la prevención, investigación y corrección del acoso sexual, incluidos, entre otros:

1. Brindar capacitación a los empleados de conformidad con la ley y la regulación administrativa.
2. Publicar y difundir la política de acoso sexual del Distrito al personal
3. Asegurar una investigación pronta, exhaustiva y justa de las quejas
4. Tomar acciones correctivas/remediadoras oportunas y apropiadas, que pueden requerir la separación provisional del demandante y el presunto acosador y la supervisión posterior de los desarrollos.

Denuncias y quejas de acoso sexual

Todas las quejas y denuncias de acoso sexual se mantendrán confidenciales en la medida necesaria para llevar a cabo la investigación o para tomar otras acciones necesarias posteriores (Título 2, Código de Reglamentos de California, Sección 11023).

Cualquier empleado del Distrito que sienta que ha sido acosado sexualmente en el desempeño de sus responsabilidades del Distrito o que tenga conocimiento de cualquier incidente de acoso sexual por o contra otro empleado deberá informar inmediatamente el incidente a su supervisor directo, un administrador del Distrito o el Coordinador del Título IX del Distrito. 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 del Distrito.

Una vez notificado, el Coordinador del Título IX se asegurará de que la queja o alegación se aborde a través del Reglamento Administrativo 500.57 - Procedimientos de denuncia de acoso sexual del Título IX o el Reglamento administrativo 500.49 - No discriminación en el empleo, según corresponda. Debido a que una queja o alegación que es desestimada o negada bajo el procedimiento de quejas del Título IX aún puede estar sujeta a consideración bajo la ley estatal, el Coordinador del Título IX se asegurará de que cualquier implementación de la Regulación Administrativa 500.57 - Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual del Título IX cumpla simultáneamente con los requisitos del Reglamento Administrativo 500.49 - No discriminación en el empleo.

(AR 500.57 - Procedimientos de denuncia de acoso sexual del Título IX)

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

Referencia Legal:

CÓDIGO DE EDUCACIÓN

200-262.4 Prohibición de discriminación por razón de sexo.

CÓDIGO DE GOBIERNO

12900-12996 Ley de Empleo y Vivienda Justa, especialmente:

12940 Discriminación prohibida

12950.1 Capacitación en el tema de acoso sexual

CÓDIGO DE TRABAJO

1101 Actividades políticas de los empleados

1102.1 Discriminación: orientación sexual

CÓDIGO DE REGLAMENTOS, TÍTULO 2

11009 Discriminación laboral

11021 Represalias

11023 Prevención y corrección del acoso y la discriminación

11024 Capacitación y educación en relación al acoso sexual

11034 Términos, condiciones y privilegios de empleo

CÓDIGO DE REGLAMENTOS, TÍTULO 5

4900-4965 No discriminación en los programas de educación primaria y secundaria que reciben asistencia financiera estatal

CÓDIGO DE ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 20

1681-1688 Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972

CÓDIGO DE ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 42

2000d-2000d-7 Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964

2000e-2000e-17 Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada

2000h-2-2000h-6 Título IX, Enmiendas de la Ley de Educación de 1972

CÓDIGO DE REGLAMENTOS FEDERALES, TÍTULO 34

106.1-106.9 No discriminación por motivos de sexo en programas o actividades educativos

106.51-106.61 No discriminación por motivos de sexo en el empleo en programas o actividades educativos

Adición aprobada el 23 de febrero de 1988

Revisión aprobada el 10 de diciembre de 1996

Revisión aprobada el 27 de febrero de 2007

Revisión aprobada el 26 de abril de 2011

Revisión adoptada el 25 de abril de 2017

Revisión adoptada el 4 de agosto de 2020

Revisión adoptada el 26 de enero de 2021

AR 500.38 ACOSO SEXUAL

Reglamento administrativo

Todos los empleados del Distrito tienen el derecho y la responsabilidad de mantener un ambiente laboral y académico libre de acoso sexual. Este reglamento administrativo se aplicará a todas las denuncias de acoso sexual que involucren a empleados, pasantes, voluntarios y solicitantes de empleo, pero no se utilizará para resolver ninguna queja por parte o en contra de un estudiante.

(cf. BP 601.06 – Acoso sexual de o por parte de estudiantes)

Definiciones

El acoso sexual prohibido incluye, pero no se limita a, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes no deseadas de favores sexuales u otra conducta verbal, visual o física no deseada de naturaleza sexual realizada contra otra persona del mismo sexo o del sexo opuesto en el trabajo o en un lugar educativo (Código de Educación Sección 212.5; Código de Gobierno Sección 12940; Título 2, Código de Reglamentos de California, Sección 11034).

1. La sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo del individuo.
2. La sumisión o rechazo de la conducta se utiliza como base para una decisión de empleo que afecta al individuo.
3. La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el desempeño laboral del individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
4. La sumisión o rechazo de la conducta se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a los beneficios, servicios, honores, programas o actividades disponibles en, o a través del Distrito.

(cf. BP 500.49 – No discriminación en el empleo)

Para los propósitos de aplicar los procedimientos de quejas especificados en el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, el acoso sexual se define como cualquiera de las siguientes formas de conducta que ocurren en un programa o actividad educativa en la que una escuela del Distrito ejerce un control sustancial sobre el contexto y Demandado: (Título 34, Código de Regulaciones Federales, Secciones 106.30 y 106.44):

1. Un empleado del Distrito que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del Distrito a la participación del estudiante en una conducta sexual no deseada.
2. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, omnipresente y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa del Distrito.
3. Agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acoso según se define en el Título 20, Sección 1092 del Código de los Estados Unidos o el Título 34, Sección 12291 del Código de los Estados Unidos.

(cf. AR 500.27 - Procedimientos de denuncia de acoso sexual)

Ejemplos de acoso sexual

Los ejemplos de acciones que podrían constituir acoso sexual según la ley estatal o federal de acuerdo con las definiciones anteriores, en el entorno laboral o educativo, ya sea cometido por un supervisor, un compañero de trabajo o un no empleado, incluyen, entre otros a:

1. Conducta verbal no deseada como coqueteos o proposiciones sexuales; comentarios gráficos sobre el cuerpo de un individuo; conversaciones demasiado personales o presión para la actividad sexual; chistes o historias sexuales; insultos sexuales no deseados, epítetos, amenazas, insinuaciones, comentarios despectivos, descripciones sexualmente degradantes o la difusión de rumores sexuales.

2. Conducta visual no deseada, como dibujos, imágenes, graffiti o gestos; correos electrónicos sexualmente explícitos; mostrando objetos sexualmente sugerentes.

3. Conducta física no deseada como masajear, agarrar, acariciar, abrazar; tocar el cuerpo o la ropa de un individuo de manera sexual; arrinconar, bloquear, inclinarse o impedir movimientos normales.

Coordinador de Título IX / Oficial de Cumplimiento

El Distrito designa a la (s) siguiente (s) persona (s) como empleado (s) responsable (s) para coordinar sus esfuerzos para cumplir con el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 de acuerdo con la Regulación Administrativa 500.27 - Procedimientos de Quejas de Acoso Sexual del Título IX, así como para supervisar , investigar y resolver las quejas de acoso sexual procesadas bajo el Reglamento Administrativo 500.49 - No discriminación en el empleo. Se puede contactar al Coordinador (es) del Título IX en:

Director I, Human Resources
1300 Baker Street
Bakersfield, CA 93305
661-631-4663
johnstone@bcasd.com

Capacitación

Cada dos años, el Superintendente o la persona designada se asegurará de que los empleados supervisores reciban al menos dos horas, y los empleados no supervisores reciban al menos una hora de aula u otra capacitación y educación interactiva eficaz con respecto al acoso sexual. Todos los empleados recién contratados y promovidos a un puesto de supervisión deberán recibir capacitación dentro de los seis meses posteriores a su asunción del nuevo puesto (Código de Gobierno Sección 12950.1).

Un empleado supervisor es cualquier empleado que tiene la autoridad, en interés del Distrito, de contratar, transferir, suspender, despedir, promover, asignar, recompensar o disciplinar a otros empleados, o la responsabilidad de dirigirlos, tratar quejas, o recomendar efectivamente tal acción, cuando el ejercicio de la autoridad no sea de naturaleza meramente rutinaria o administrativa, sino que requiera el uso de un juicio independiente (Código de Gobierno, Sección 12926).

Tal capacitación puede ser completada por empleados individualmente o como parte de una presentación grupal, puede completarse en segmentos más cortos siempre que se cumpla con el requisito por hora aplicable, y puede brindarse junto con otra capacitación brindada a los empleados. La capacitación será presentada por capacitadores o educadores con conocimiento y experiencia en la prevención del acoso, la discriminación y las represalias (Sección 12950.1 del Código de Gobierno).

El programa de capacitación y educación sobre acoso sexual del Distrito incluirá, entre otros, lo siguiente (Sección 12950.1 del Código de Gobierno; Título 2, Código de Regulaciones de California, Sección 11024):

1. Información y orientación práctica sobre las leyes federales y estatales sobre la prohibición, prevención y corrección del acoso sexual.
2. Recursos disponibles para víctimas de acoso sexual en acciones civiles y posible exposición y / o responsabilidad del Distrito y / o individual.
3. Los tipos de conducta que constituyen acoso sexual.
4. Ejemplos prácticos que ilustran el acoso sexual, la discriminación y las represalias utilizando modalidades de capacitación como juegos de roles, estudios de casos y discusiones grupales, basados en escenarios fácticos tomados de la jurisprudencia, noticias y relatos de los medios, e hipotéticos basados en situaciones laborales y otras fuentes.
5. La obligación del supervisor de denunciar el acoso sexual, la discriminación y las represalias de los que tenga conocimiento.
6. Qué hacer si el supervisor es acusado personalmente de acoso.
7. Recursos para víctimas de acoso, como a quién deben denunciar cualquier presunto acoso.
8. Estrategias para prevenir el acoso, la discriminación y las represalias en el lugar de trabajo.

9. Pasos necesarios para tomar las medidas correctivas apropiadas para corregir el comportamiento de acoso, que incluye la obligación del Distrito de realizar una investigación efectiva en el lugar de trabajo de una queja de acoso.

10. Los elementos esenciales de las políticas contra el acoso del Distrito y cómo usar la política si se presenta una queja por acoso.

11. La confidencialidad limitada del proceso de quejas.

12. Una copia de la política de acoso sexual y el reglamento administrativo del Distrito, que cada participante deberá reconocer por escrito que ha recibido.

13. Prevención de conductas abusivas, incluida una revisión de la definición y los elementos de conducta abusiva de conformidad con el Código de Gobierno 12950.1, los efectos negativos que la conducta abusiva tiene en la víctima y otras personas en el lugar de trabajo, las consecuencias perjudiciales de esta conducta en la productividad y la moral de los empleados. y que un solo acto no constituye una conducta abusiva a menos que el acto sea grave o atroz.

14. Ejemplos prácticos de acoso por identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

El Superintendente o la persona designada deberán conservar durante al menos dos años los archivos de cualquier capacitación brindada a los empleados de supervisión. Dichos registros incluirán los nombres de los empleados capacitados, la fecha de la capacitación, el tipo de capacitación y el nombre del proveedor de capacitación (Título 2, Código de Reglamentos de California, Sección 11024).

Notificaciones

El Superintendente o su designado notificará a los empleados que el Distrito no discrimina por motivos de sexo como lo requiere el Título IX, que el requisito de no discriminación del Título IX se extiende al empleo y que las consultas sobre la aplicación del Título IX al Distrito pueden remitirse a el Coordinador del Título IX del Distrito y / o el Subsecretario de Derechos Civiles, Departamento de Educación de los Estados Unidos (Título 34, Código de Regulaciones Federales, Sección 106.8).

El Distrito notificará a los empleados, unidades de negociación y solicitantes de empleo el nombre o cargo, la dirección de la oficina, la dirección de correo electrónico y el número de teléfono del Coordinador del Título IX del Distrito (Título 34, Código de Regulaciones Federales, Sección 106.8).

Una copia de la política de la Junta y este reglamento administrativo deberá:

1. Exhibirse en un lugar prominente en el edificio administrativo principal, la oficina del Distrito u otra área de la escuela, o las instalaciones del Distrito, donde se publiquen avisos de las reglas, regulaciones, procedimientos y estándares de conducta del Distrito (Sección 231.5 del Código de Educación);
2. Ser proporcionado a cada empleado del Distrito al comienzo del primer trimestre o semestre del año escolar, o siempre que se contrate a un nuevo empleado (Código de Educación Sección 231.5);
3. Aparecer en cualquier publicación de la escuela o del Distrito que establezca las reglas, reglamentos, procedimientos y estándares de conducta integrales de la escuela o del Distrito, Sección 231.5 del Código de Educación);
4. Publicarse, junto con el nombre o cargo y la información de contacto del Coordinador del Título IX, en un lugar destacado del sitio web del Distrito (Título 34, Código de Reglamentos Federales, Sección 106.8);
5. Estar incluido, junto con el nombre o cargo y la información de contacto del Coordinador del Título IX, en cualquier manual proporcionado a los empleados u organizaciones de empleados (Título 34, Sección 106.8 del Código de Regulaciones Federales).

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

1. La ilegalidad del acoso sexual;
2. La definición de acoso sexual bajo las leyes estatales y federales aplicables;
3. Una descripción del acoso sexual, con ejemplos;
4. El proceso de quejas del Distrito disponible para el empleado;
5. Los recursos legales y el proceso de quejas disponibles a través de DFEH y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC);
6. Instrucciones sobre cómo comunicarse con DFEH y la EEOC; y

7. La protección contra represalias proporcionada por el Título 2, Código de Regulaciones de California, Sección 11021 por oponerse al acoso prohibido por la ley o por presentar una queja o participar de otra manera en una investigación, procedimiento o audiencia realizada por el DFEH y la EEOC.

Además, el Distrito publicará, en un lugar destacado y accesible, el cartel del DFEH sobre discriminación en el empleo y la ilegalidad del acoso sexual y el cartel del DFEH sobre los derechos de las personas transgénero (Código de Gobierno, Sección 12950).

Procedimientos de quejas:

Todas las quejas y acusaciones de acoso sexual por y contra los empleados serán investigadas y resueltas de acuerdo con la ley y los procedimientos del Distrito. El Coordinador del Título IX revisará las alegaciones para determinar el procedimiento aplicable para responder a la queja. Todas las quejas que cumplan con la definición de acoso sexual bajo el Título IX serán investigadas y resueltas de acuerdo con la Regulación Administrativa 500.27 - Procedimientos de Quejas de Acoso Sexual. Otras quejas de acoso sexual se investigarán y resolverán de conformidad con el Reglamento Administrativo 500.49 - No discriminación en el empleo.

Si se encuentra acoso sexual después de una investigación, el Coordinador del Título IX, o su designado, en consulta con el Coordinador, tomará medidas inmediatas para detener el acoso sexual, evitar que vuelva a ocurrir y abordar cualquier efecto continuo.

Adición aprobada el 23 de febrero de 1988

Revisión aprobada el 10 de diciembre de 1996

Revisión aprobada el 27 de febrero de 2007

Revisión aprobada el 26 de abril de 2011

Aprobado administrativamente el 23 de octubre de 2018

Aprobado administrativamente el 17 de noviembre de 2020

Aprobado administrativamente el 26 de enero, 2021