

La Mesa Directiva de Educación prohíbe el acoso sexual, como forma de discriminación sexual, de empleados del distrito y solicitantes de empleo y proporciona la notificación de remedios disponibles a cualquier persona que tenga el conocimiento de presuntas violaciones de acoso sexual. La Mesa Directiva también prohíbe la conducta de represalia o acción contra empleados del distrito u otras personas que se quejan, testifican o de alguna manera participan en el proceso de quejas establecido de acuerdo a esta política y la regulación administrativa que lo acompaña. Esta política deberá aplicar a todos los empleados del distrito y, cuando corresponda, a los pasantes y voluntarios.

El Distrito Escolar Unificado de Long Beach no tolerará o aceptará ningún tipo de acoso. La política del distrito es proporcionar un lugar y ambiente de trabajo en donde el acoso basado en sexo, orientación sexual, estado civil, familiar o paternal, género, identidad de género, expresión de género o cualquier otra característica protegida legalmente, no está permitido. Deberá ser la responsabilidad de cada administrador, gerente de línea o supervisor de la oficina asegurar que el ambiente de trabajo esté libre de hostigamiento y que todos los empleados están conscientes de las políticas de la mesa directiva y las regulaciones administrativas acerca del acoso. Las violaciones de esta política de acoso pueden resultar en acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación del empleo.

Según la guía general de la Comisión de Oportunidades Iguales de Empleo, el acoso sexual es un acto de discriminación por razón de sexo en el significado del título VII de la ley de derechos civiles de 1964, enmendado. El acoso sexual es interpretado de la misma manera que el significado del Título IX de las enmiendas de educación relativas a la vida académica. Conforme con el Título VII y Título IX, el distrito define el acoso sexual incluyendo el hostigamiento de personas del mismo sexo de la siguiente manera:

Avances sexuales no deseados, peticiones de favores sexuales, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que constituye el hostigamiento sexual cuando (1) sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente a un término o condición del empleo de un individuo o estado académico, (2) sumisión a o rechazo de, dicha conducta por un individuo que se utiliza como base para una decisión de empleo o académica que afecta a esa persona, ó (3) dicha conducta tenga el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el trabajo de un individual o rendimiento académico o creando un ambiente de aprendizaje o trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Lo empleados que permiten o participan en dicho acoso pueden estar sujetos a una acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido.

El Superintendente o persona designada deberá tomar todas las medidas necesarias para garantizar la prevención, investigación y corrección del acoso sexual, incluyendo pero no limitado a:

1. Brindar capacitación a los empleados conforme a ley y regulación administrativa, especialmente los procedimientos para presentar quejas y el deber de los empleados para utilizar el procedimiento de quejas del distrito
2. Publicar y difundir la política del distrito al personal referente el acoso sexual
3. Asegurar una rápida, exhaustiva y justa investigación de las quejas
4. Tomar la(s) acción(es) correctivas/remediación oportuna y adecuada, lo cual puede requerir la separación provisional del demandante y el presunto acosador y supervisión posterior a los acontecimientos

Todas las quejas y alegaciones de acoso sexual deberán ser confidenciales, al grado que sea necesario, para realizar la investigación o tomar otras acciones necesarias posteriores. (2 CCR 11023)

Cualquier empleado del distrito que sienta que él/ella ha sido acosado(a) sexualmente o que tenga conocimiento de cualquier incidente de acoso sexual por o en contra de otro empleado deberá reportar inmediatamente el incidente a su supervisor, director, administrador del distrito, director de servicios de recursos humanos o Superintendente.

Un supervisor, director u otro administrador del distrito que reciba una queja de acoso sexual deberá notificar inmediatamente al Superintendente o persona designada.

Las quejas de acoso sexual deberán ser presentadas conforme a AR 4030 No discriminación en el empleo. Un empleado puede evitar a su supervisor en presentar una denuncia donde el supervisor es el tema de la queja.

Cualquier empleado del distrito que esté involucrado o participa en el acoso sexual o ayuda, instigue, incita, obliga o coacciona a otro para cometer acoso sexual contra un empleado del distrito, solicitante de empleo o estudiante, está en violación de esta política y está sujeto a una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido.

Referencia legal:

CÓDIGO DE EDUCACIÓN

200-262,4 Prohibición de discriminación basada en sexo

CÓDIGO GUBERNAMENTAL

12900-12996 Ley de empleo justo y vivienda, especialmente:

12940 Discriminación prohibida

12950,1 Capacitación acerca del acoso sexual

CÓDIGO LABORAL

1101 Actividades políticas de empleados

1102,1 Discriminación: orientación sexual

CÓDIGO DE REGULACIONES, TÍTULO 2

11009 Discriminación en el empleo

11021 Represalia

11023 Prevención del acoso y la discriminación y su corrección  
 11024 Capacitación y educación de acoso sexual  
 11034 Términos, condiciones y privilegios del empleo  
 CÓDIGO DE REGULACIONES, TÍTULO 5  
 4900-4965 No discriminación en los programas de educación primaria y secundaria que reciben ayuda financiera del estado  
 CÓDIGO DE LOS 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, conforme a la enmendada  
 2000h-2-2000h-6 Título IX, Enmiendas de la ley de educación de 1972  
 CÓDIGO DE REGULACIONES FEDERALES, TÍTULO 34  
 106,9 Desimanación de la política  
 DECISIONES DE LOS TRIBUNALES  
 Departamento de los servicios de salud de v. Tribunales Superior de California, (2003) 31 Cal.4th 1026  
 Faragher v. Ciudad de Boca Raton, (1998) 118 S.Ct. 2275  
 Industrias Burlington v. Ellreth, (1998) 118 S.Ct. 2257  
 Gebser v. Distrito Escolar Independiente de Lago Vista, (1998) 118 S.Ct. 1989  
 Oncale v. Sundowner Offshore Service Inc., (1998) 118 S.Ct. 998  
 Banco de Ahorros Meritor, FSB v. Vinson et al., (1986) 447 U.S. 57

Recursos de Manejo:

OFICINA DE DERECHOS CIVILES Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE PROCURADORES GENERALES

Protegiendo a estudiantes contra el acoso y crímenes de odio, enero de 1999

SITIOS WEB

Departamento de California de empleo justo y vivienda: <http://www.dfeh.ca.gov>

Comisión de Oportunidades Iguales de Empleo: <http://www.eeoc.gov>

Departamento de educación, Oficina de derechos civiles:

<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html>

Aprobado: 18 de abril de 1998

Revisado: 22 de febrero de 1993  
 6 de mayo de 1997  
 7 de octubre de 1997  
 5 de junio de 2001  
 3 de enero de 2006  
 19 de mayo de 2009  
 19 de septiembre, 2017