

POLÍTICA 4111  
CONTRA EL ACOSO DE LOS EMPLEADOS

El Distrito Escolar Unificado de Kenosha busca brindar oportunidades de empleo justas y equitativas y mantener un ambiente laboral y académico profesional compuesto por personas que se respetan mutuamente y que creen en los altos ideales del Distrito. El acoso es una forma de mala conducta que socava la integridad de las relaciones laborales y académicas del Distrito. Se debe permitir que todos los empleados y estudiantes trabajen y aprendan en un entorno libre de intimidación y acoso.

Todos los nuevos miembros del personal recibirán una copia de la política contra el acoso de los empleados y otra información educativa contra el acoso como parte del proceso de empleo inicial y en otros momentos, según corresponda y sea necesario.

El Distrito prohíbe específicamente el acoso o actividades inaceptables similares basadas en la pertenencia de una persona a una clase protegida que podría convertirse en una condición de empleo o una base para decisiones de personal, o que crean un ambiente hostil, intimidante u ofensivo. El Distrito hará cumplir enérgicamente su prohibición contra el acoso discriminatorio por motivos de raza, color, origen nacional o indocumentado/estado migratorio (incluido el dominio limitado del inglés), estado civil o paternidad, orientación sexual, estado transgénero, expresión de género, identidad de género y disconformidad de género, discapacidad física, mental, emocional o de aprendizaje y condición social, económica o familiar, embarazo, credo o religión, edad, sexo, información genética o discapacidad.

La intimidación y el acoso pueden surgir de una amplia gama de comportamientos físicos, verbales o no verbales con el fin de crear un entorno laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo. Esto puede ocurrir de personal a personal, de estudiante a personal o de personal a estudiante, independientemente de la clase protegida de los individuos. Esto también puede incluir personas que no son empleados, como miembros de la junta escolar, contratistas externos o miembros de la comunidad (p. ej., oradores/presentadores, participantes en equipos atléticos opuestos, padres/tutores, etc.).

“Acoso” significa cualquier gesto amenazante, insultante o deshumanizante, uso de datos o software de computadora, o conducta escrita, verbal o física dirigida contra un empleado en base a una o más de las características protegidas del empleado que:

- A. Hace que una persona tenga temor razonable de daño a su persona o daño a su propiedad;
- B. Tiene el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño, las oportunidades o la beneficios; o
- C. Tiene el efecto de interrumpir sustancialmente el funcionamiento ordenado de una escuela.

Los comportamientos que constituyen acoso pueden incluir, entre otros, los siguientes:

- abuso físico, sexual o mental;
- comentarios ofensivos, amenazantes o despectivos hacia cualquier persona, ya sea directa o indirectamente, basados en la pertenencia de la persona a cualquier clase protegida;
- insultos, insultos o calumnias basadas en las características protegidas legalmente reales o percibidas de una persona, que incluyen edad, raza, credo, color, discapacidad, estado civil, sexo, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, antecedentes de arresto, registro de condena, servicio militar , usar

POLÍTICA 4111  
CONTRA EL ACOSO DE LOS EMPLEADOS

Página 2

o no uso de productos legales fuera de las instalaciones del empleador durante las horas no laborales, negarse a asistir a una reunión o participar en cualquier comunicación sobre asuntos religiosos o políticos, condición de transgénero, expresión de género, identidad de género y disconformidad de género, o cualquier otra base protegida por la ley;

- incitación al odio, incluido el uso de lenguaje, comportamiento, imágenes y/o símbolos para expresar prejuicios contra un grupo o grupos en particular en función de cualquier característica protegida;
- insinuaciones, proposiciones, invitaciones, solicitudes y coqueteos sexuales no deseados;
- comportamiento de acoso hacia un miembro del personal subordinado, independientemente de si tal conducta crea un ambiente de trabajo hostil;
- relaciones sexuales consentidas que conducen al favoritismo de un miembro del personal subordinado con quien el superior tiene una relación sexual y donde dicho favoritismo resulta en una acción laboral adversa para otro miembro del personal o crea un ambiente de trabajo hostil;
  
- comentarios sobre el cuerpo/vestimenta/apariencia de una persona, bromas o insinuaciones degradantes lenguaje, sonidos o silbidos sugerentes o insultantes no deseados;
- exhibición de materiales, objetos, literatura, grabaciones de audio o videos ofensivos en el entorno laboral o educativo que no estén relacionados con el plan de estudios;
- llamadas telefónicas obscenas, mensajes de texto o publicaciones en redes sociales;
- comunicarse con estudiantes y/o padres/tutores por correo electrónico, mensajes de texto, sitios web, redes sociales o visitar su hogar con fines no educativos;
- Dar regalos, dinero o mostrar un trato preferencial a los estudiantes sin fines legítimos. propósito educativo; y
- invasiones inapropiadas de los límites del espacio personal o de la vida personal.

Las relaciones sexuales entre empleados del Distrito, donde uno tiene responsabilidades de supervisión sobre el otro, se desaconsejan firmemente ya que son sospechosas. Tales relaciones tienen una posibilidad inherente de ser interpretadas como acoso sexual porque el aspecto consensuado de la relación puede ser el resultado de una coacción implícita o explícita causada por la incertidumbre sobre las consecuencias del incumplimiento.

Estas actividades son ofensivas y son inapropiadas en un ambiente escolar y en el lugar de trabajo.

Este es un problema serio no solo para el Distrito sino también para cada individuo en el Distrito. Es responsabilidad de la administración y de todos los miembros del personal asegurarse de que estas actividades prohibidas no ocurran. Un miembro del personal o supervisor puede ser considerado individualmente responsable como acosador y sujeto a las mismas sanciones que pueden imponerse a los empleadores según la ley estatal o federal.

Cualquier empleado del Distrito que se involucre en acoso o comportamiento inaceptable similar o tome represalias contra otra persona porque el individuo hizo un informe de tal comportamiento o participó en una investigación de un reclamo de acoso o comportamiento inaceptable similar, está sujeto a medidas disciplinarias inmediatas, hasta e incluyendo terminación. Cualquier empleado del Distrito que presencie o se dé cuenta de acoso o comportamiento inaceptable similar tiene el deber afirmativo de informar dicha conducta a su supervisor oa la administración.

POLÍTICA 4111  
CONTRA EL ACOSO DE LOS EMPLEADOS  
Página 3

Cualquier persona que crea que él o ella ha sido objeto de acoso prohibido o comportamiento inaceptable similar o represalia debe informar el asunto de inmediato a la Oficina de Recursos Humanos, a los Coordinadores del Título IX o al Superintendente o su designado. Todos estos informes serán investigado con prontitud y se mantendrá confidencial dentro de los límites de la investigación y la ley. Se prohíbe a las personas hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar a sabiendas información falsa a cualquier denuncia, denuncia, investigación o proceso de resolución informal o formal emprendido en relación con actos de acoso. Consulte la Política 4111.1 para obtener información detallada sobre los procedimientos de discriminación y acoso asociados con la discriminación y/o el acoso de los empleados del Distrito.

REF LEGAL: Estatutos de Wisconsin Secciones 111.31-111.395 (Estándares justos de empleo – discriminación laboral)  
118.195 (Discriminación de maestros discapacitados)  
118.20 (discriminación docente, incluido el acoso sexual).  
Título VI y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, modificada por la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972 (discriminación por raza, color, origen nacional; discriminación laboral en general)  
Título IX, Enmiendas a la Educación de 1972 (Discriminación sexual)  
Sección 504, Ley de Rehabilitación de 1973 (discriminación por discapacidad)  
Ley de discriminación por edad de 1975 (Discriminación por edad)  
Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (Discriminación por edad)  
Ley de Discriminación por Embarazo (Discriminación por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas)  
Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 (discriminación por ciudadanía)  
Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, modificada por la ADA (discriminación por discapacidad)  
Ley de Derechos Civiles de 1991 (Sanciones por violaciones de la ley de discriminación)  
Directrices de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (29 CFR - Parte 1604.11)  
(acoso sexual de los empleados)

REF. CRUZADA: Política 4110 - Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Empleado de Acción Afirmativa Manual  
Política 4271 - Queja del empleado (queja)  
Política 1710 – No Discriminación en Base al Sexo en Programas Educativos o Actividades  
Política 4111.1 – Queja de acoso y discriminación de empleados Procedimiento

REGULACIONES ADMINISTRATIVAS: 34 CFR Parte 106

AFIRMADO: 22 de abril de 1991  
REVISADO: 11 de marzo de 1997

POLÍTICA 4111  
CONTRA EL ACOSO DE LOS EMPLEADOS  
Página 4

9 de marzo de 1999  
27 de junio de 2000  
23 de septiembre de 2014  
28 de octubre de 2014  
28 de agosto de 2018  
17 de noviembre de 2020  
27 de septiembre de 2022