

POLÍTICA 4111.1
DISCRIMINACIÓN DE EMPLEADOS Y
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO

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. La discriminación y el acoso son formas de mala conducta que socavan la integridad de las relaciones laborales y académicas del Distrito. Todos los empleados y estudiantes deben poder trabajar y aprender en un entorno libre de discriminación y acoso. Consulte la Política de la Junta 4110: Igualdad de oportunidades y acción afirmativa, la Política de la Junta 4111: Contra el acoso de los empleados.

Esta Política y procedimiento no se aplica a reclamos de acoso sexual de acuerdo con el Título IX. Dichas alegaciones se abordarán como se especifica en la Política de la Junta 1710: No discriminación por motivos de sexo en los programas o actividades educativos (Título IX). Si un empleado cree que estuvo sujeto al acoso sexual del Título IX, debe comunicarse con los Coordinadores del Título IX, como se describe en la Política de la Junta 1710.

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El Director de Recursos Humanos actuará como el Oficial de Cumplimiento contra la discriminación y el acoso del Distrito ("CO") y será responsable de facilitar cualquier investigación de discriminación o acoso en virtud de esta Política. Cualquier empleado del Distrito que crea que ha sido objeto de discriminación o acoso debe presentar una queja ante el CO. La siguiente persona está designada para servir como Oficial de Cumplimiento del Distrito:

Kevin Neir
Jefe de Recursos Humanos
3600 52nd St.
Kenosha, WI 53144
(262) 359-7376
kneir@kUSD.edu

El CO del Distrito será responsable de coordinar los esfuerzos de cumplimiento del Distrito con esta política y las leyes y regulaciones estatales y federales relativas a la lucha contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Denuncia de discriminación o acoso

Cualquiera que crea que ha sido discriminado o acosado en contra de la Política 4110 y/o la Política 4111 debe comunicarse con el CO para discutir sus inquietudes con el CO o supervisor directo. Cualquier persona puede reportar tales incidentes al CO en persona, por correo, por correo electrónico, por teléfono, por envío electrónico utilizando la información de contacto provista. Además, todos los empleados del Distrito que observen incidentes de acoso deberán informar

POLÍTICA 4111.1
DISCRIMINACIÓN DE EMPLEADOS Y
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO
Página 2

dichos incidentes al CO dentro de los dos (2) días hábiles. Si el incidente involucra al CO, el informe debe hacerse al Distrito

Superintendente. Si la inquietud no se resuelve informalmente a este nivel, el Demandante debe presentar una queja formal por escrito ante el CO.

Las quejas relacionadas con el acoso sexual están cubiertas por la Política de la Junta 1710: No discriminación por motivos de sexo en los programas o actividades educativos.

Presentación de una Queja Formal

Para presentar una denuncia formal, el denunciante deberá presentar, por escrito, la naturaleza específica de la supuesta discriminación o acoso y la(s) fecha(s) correspondiente(s), los nombres de las personas que pueden tener testigos de la supuesta discriminación o acoso, y el nombre, dirección y número de teléfono del denunciante. El CO acusará recibo por escrito de la denuncia dentro de los dos (2) días hábiles. Se considerarán los deseos del Demandante con respecto a si el Distrito investiga la conducta denunciada, sujeto a las leyes estatales y federales aplicables. La Junta se reserva el derecho de investigar y resolver una denuncia o denuncia de discriminación/represalias independientemente de si el denunciante prosigue con la denuncia. La Junta también se reserva el derecho de que una persona externa realice la investigación de la queja de acuerdo con esta política o de cualquier otra manera que la Junta o su designado consideren apropiada.

Si el Demandado es un empleado del Distrito, el Distrito puede colocar al Demandado en licencia administrativa durante la tramitación del proceso de queja.

Investigación

El CO o su designado investigarán exhaustiva e imparcialmente la denuncia de discriminación y/o acoso. Los investigadores pueden ser miembros del personal o contratistas independientes.

El CO notificará al Demandado que se ha recibido una queja dentro de los cinco (5) días hábiles. Se informará al demandado sobre la naturaleza de las alegaciones, se le proporcionará una copia de la Política 4111 (acoso) y la Política 4110 (discriminación) y también se le proporcionará esta Política. También se le notificará al demandado sobre la oportunidad de presentar una declaración.

Aunque ciertos casos pueden requerir tiempo adicional, el CO intentará completar una investigación sobre las denuncias de discriminación y/o acoso dentro de un plazo razonablemente rápido, que no exceda los cuarenta y cinco (45) días calendario. La investigación incluirá:

POLÍTICA 4111.1
DISCRIMINACIÓN DE EMPLEADOS Y
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO
Página 3

- A. Entrevistas con el Demandante;
- B. Entrevistas con el Demandado;
- C. Entrevistas con otros testigos de los que se puede esperar razonablemente que tengan información relevante para las acusaciones, según lo determine el CO; y
- D. Consideración de cualquier documentación u otra evidencia presentada por el Denunciante, el Denunciado o cualquier otro testigo que se considere razonablemente relevante para las alegaciones, según lo determine el CO.

Conclusión del Oficial de Cumplimiento

Después de que el CO investiga minuciosamente la queja, el CO proporcionará una conclusión por escrito a la Queja dentro de los sesenta (60) días calendario posteriores a la recepción de la queja formal por escrito, a menos que las partes acuerden, por escrito, extender el plazo.

Apelación al Superintendente

Si el recurrente no queda satisfecho con la conclusión de la CO, podrá interponer recurso de apelación por escrito ante el Superintendente, indicando con particularidad la naturaleza de la disconformidad con la respuesta. Este recurso deberá interponerse dentro de los cinco (5) días naturales siguientes a la recepción de la respuesta del CO. El Superintendente o la persona designada organizará una reunión con el Demandante, en un momento mutuamente acordado, para discutir la apelación. El Superintendente o su designado deberá, por correo certificado, proporcionar una respuesta por escrito a la apelación del Demandante dentro de los diez (10) días calendario. La decisión del Superintendente será la determinación final del asunto.

OTROS RECURSOS DISPONIBLES

Nada en estos procedimientos interferirá o impedirá que las personas presenten una queja directamente, o en apelación, con las agencias designadas según lo autoricen las leyes estatales y federales. (*p.ej.*, la Oficina de Derechos Civiles de EE. UU., la División de Igualdad de Derechos del Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.) y/o con los tribunales que tengan la jurisdicción adecuada.

ACCIÓN DE REPARACIÓN

En situaciones en las que se haya comprobado discriminación y/o acoso, se identificarán e implementarán medidas correctivas adecuadas en nombre del denunciante. Las acciones correctivas pueden incluir, entre otras, servicios de asesoramiento, restablecimiento de las asignaciones de licencia paga utilizadas como resultado del acoso, modificaciones en el lugar de trabajo u otra acción apropiada.

POLÍTICA 4111.1
DISCRIMINACIÓN DE EMPLEADOS Y
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO
Página 4

El CO se asegurará de hacer un seguimiento con el Denunciante para asegurarse de que no haya ocurrido más discriminación, acoso o represalia y de tomar las medidas adicionales necesarias y apropiadas para abordar de inmediato cualquier recurrencia.

REPRESALIAS PROHIBIDAS

El Distrito prohíbe las represalias contra las personas que informan o participan en una investigación de discriminación o acoso. Las personas que participen en conductas de represalia prohibidas están sujetas

a la acción disciplinaria. Si se determina que ocurrió una conducta de represalia, el Distrito puede tomar medidas disciplinarias, que incluyen, entre otras, una amonestación formal, un descenso de categoría u otra reasignación disciplinaria, suspensión del trabajo, no renovación del contrato, terminación del empleo o restricciones en el permiso para ser presentes en la propiedad del Distrito o en ciertos eventos patrocinados por el Distrito.

El ejercicio de los derechos protegidos por la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos no constituirá una represalia prohibida por esta política.

APLICACIÓN DE LA PRIMERA ENMIENDA

La Junta interpretará e aplicará esta política de conformidad con la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos. En ningún caso se considerará que un Demandado ha cometido acoso sexual basado en la conducta expresiva protegida por la Primera Enmienda.

ACCIÓN DISCIPLINARIA POR VIOLACIONES DE ESTA POLÍTICA

La Junta deberá hacer cumplir enérgicamente esta política y su prohibición contra la discriminación, el acoso y las represalias a través de acciones apropiadas y razonablemente calculadas para poner fin a la discriminación, el acoso o las represalias, prevenir la recurrencia y remediar sus efectos. Los empleados del distrito que hayan participado en discriminación o acoso ilegales en virtud de esta Política están sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, de acuerdo con la política de la Junta y las leyes estatales y federales aplicables. Cualquier persona que haga una acusación falsa a sabiendas sobre acoso sexual también estará sujeta a medidas disciplinarias de acuerdo con la Política de la Junta.

Si la investigación resulta en una acción disciplinaria, el empleado del Distrito sujeto a la disciplina tiene derecho a presentar una queja conforme a la Política de la Junta 4271.

POLÍTICA 4111.1
DISCRIMINACIÓN DE EMPLEADOS Y
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO
Página 5

CONFIDENCIALIDAD

El Distrito mantendrá la confidencialidad de la identidad de cualquier individuo que haya hecho un informe o presentado una queja formal alegando discriminación o acoso, incluido cualquier Denunciante, Denunciado y Testigo, excepto que lo exija cualquier ley estatal o federal, o para llevar a cabo los propósitos de las regulaciones estatales o federales.

CAPACITACIÓN

El Distrito brindará capacitación a todas las personas que implementen los procedimientos establecidos en el procedimiento de quejas.

MANTENIMIENTO DE REGISTROS

El Distrito mantendrá todos los registros requeridos por las leyes estatales y federales que se hayan creado u obtenido en respuesta a un informe o queja formal de discriminación o acoso durante siete (7) años.

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 Igualdad
Ley de Oportunidades de Empleo de 1972 (discriminación por raza, color, origen nacional; discriminación general en el empleo)
Título IX, Enmiendas educativas 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 Inmigración de 1986 (discriminación de 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)
Pautas de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (29 C.F.R. - Parte 1604.11) (Acoso sexual de empleados)

REF. CRUZADA: Política 4110 - Manual del Empleado de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Acción Afirmativa
Política 4111 – Contra el Acoso de los Empleados
Política 4271 - Queja del empleado (queja)
Política 1710 – No Discriminación en Base al Sexo en Programas o Actividades Educativas

REGLAMENTOS ADMINISTRATIVOS: Ninguno

AFIRMADO: 27 de septiembre de 2022