

Personnel

BP 4119.11(a)

4219.11

SEXUAL HARASSMENT

4319.11

The Governing Board prohibits sexual harassment of district employees. The Board also prohibits retaliatory behavior or action against district employees or other persons who complain, testify or otherwise participate in the complaint process established pursuant to this policy and the administrative regulation. This policy shall apply to all district employees and, when applicable, to interns, volunteers, and job applicants.

(cf. 0410 – Nondiscrimination in District Programs and Activities)

(cf. 4030 - Nondiscrimination in Employment)

The Superintendent or designee shall take all actions necessary to ensure the prevention, investigation and correction of sexual harassment, including but not limited to:

1. Providing training to employees in accordance with law and administrative regulation;
2. Publicizing and disseminating the district's sexual harassment policy to staff

(cf. 4112.9/4212.9/4312.9 - Employee Notifications)

3. Ensuring prompt, thorough and fair investigation of complaints; and
4. Taking timely and appropriate corrective/remedial action(s), which may require interim separation of the complainant and the alleged harasser and subsequent monitoring of developments.

All complaints and allegations of sexual harassment shall be kept confidential to the extent necessary to carry out the investigation or take other subsequent necessary action. (2 CCR 11023)

Any district employee, or job applicant who feels that he/she has been sexually harassed, or who has knowledge of any incident of sexual harassment by or against another employee shall immediately report the incident to his/her supervisor, the principal, district administrator or Superintendent.

A supervisor, principal or other district administrator who receives a harassment complaint shall promptly notify the Superintendent or designee.

Complaints of sexual harassment shall be filed in accordance with AR 4030 – Nondiscrimination in Employment. An employee may bypass his/her supervisor in filing a complaint where the supervisor is the subject of the complaint.

SEXUAL HARASSMENT (continued)

BP 4119.11(b)
4219.11
4319.11

Any district employee who engages or participates in sexual harassment or who aids, abets, incites, compels or coerces another to commit sexual harassment against a district employee, job applicant or student is in violation of this policy and is subject to disciplinary action, up to and including dismissal.

(cf. 4118 - Suspension/Disciplinary Action)

(cf. 4218 - Dismissal/Suspension/Disciplinary Action)

Legal Reference:

EDUCATION CODE

200-262.4 Prohibition of discrimination on the basis of sex

GOVERNMENT CODE

12900-12996 Fair Employment and Housing Act, especially:

12940 Prohibited discrimination

12950.1 Sexual Harassment training

LABOR CODE

1101 Political activities of employees

1102.1 Discrimination: sexual orientation

CODE OF REGULATIONS, TITLE 2

11009 Employment discrimination

11021 Retaliation

11023 Harassment and discrimination prevention and correction

11024 Sexual harassment training and education

11034 Terms, conditions, and privileges of employment

CODE OF REGULATIONS, TITLE 5

4900-4965 Nondiscrimination in elementary and secondary education programs receiving state financial assistance

UNITED STATES CODE, TITLE 42

2000d-2000d-7 Title VI, Civil Rights Act of 1964

2000e-2000e-17 Title VII, Civil Rights Act of 1964, as amended

2000h-2000h-6 Title IX, 1972 Education Act Amendments

CODE OF FEDERAL REGULATIONS, TITLE 34

106.9 Dissemination of policy

COURT DECISIONS

Department of Health Services v. Superior Court of California, (2003) 31 Cal.4th 1026

Faragher v. City of Boca Raton, (1998) 118 S.Ct. 2275

Burlington Industries v. Ellreth, (1998) 118 S.Ct. 2257

Gebser v. Lago Vista Independent School District, (1998) 118 S.Ct. 1989

Oncale v. Sundowner Offshore Serv. Inc., (1998) 118 S.Ct. 998

Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson et al., (1986) 447 U.S. 57

SEXUAL HARASSMENT (concluded)

BP 4119.11(c)
4219.11
4319.11

Management Resources: OFFICE OF CIVIL RIGHTS AND NATIONAL ASSOCIATION OF ATTORNEYS
 GENERAL
 Protecting Students from Harassment and Hate Crime, January, 1999
 WEB SITES
 California Department of Fair Employment and Housing: <http://www.dfeh.ca.gov>
 Equal Employment Opportunity Commission: <http://www.eeoc.gov>
 U.S. Department of Education, Office for Civil Rights:
 <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html>

Revised: 03/10/92, 01/11/00, 05/14/02, 11/17/05, 12/10/14, 04/21/16, 02/16/17

Adopted: 03/10/87

Reviewed:

WRIGHT ELEMENTARY SCHOOL DISTRICT

Santa Rosa, California

Personal

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Mesa Directiva prohíbe el acoso sexual de empleados del distrito. La Mesa también prohíbe comportamiento de represalias o acción contra los empleados del distrito u otras personas quienes se quejan, testifican o de otro modo participan en el proceso de quejas establecido en conforme con esta política y la regulación administrativa. Esta política se aplicará a todos los empleados del distrito y, cuando aplicable, a estudiantes en prácticas, voluntarios, y solicitantes de trabajo.

(cf. 0410 – Ninguna Discriminación en Programas y Actividades del Distrito)
(cf. 4030 - Ninguna Discriminación en el Empleo)

El Superintendente o su nombrado tomarán todas las acciones necesarias para asegurar la prevención, investigación y corrección del hostigamiento sexual, incluyendo pero no limitado a:

1. Proporcionar formación a los empleados en conforme con la ley y regulación administrativa;
2. Publicar y diseminar la política de hostigamiento sexual al personal;

(cf. 4112.9/4212.9/4312.9 – Avisos de Empleados)

3. Asegurar la puntual, completa y justa investigación de quejas; y
4. Tomar acción(es) correctiva(s)/remediador(as) en tiempo oportuno y apropiada(s), el cual puede requerir separación provisional del demandante y el agresor presunto y la supervisión de desarrollos posteriores.

Todas las quejas y alegaciones de hostigamiento sexual se mantendrán confidenciales al alcance necesario para llevar a cabo la investigación o tomar otra acción necesaria posterior. (2 CCR 11023)

Cualquier empleado del distrito o solicitante de trabajo quien siente que él/ella se le ha hecho hostigamiento sexual, o quien tiene conocimiento de algún incidente de hostigamiento sexual por o contra otro empleado, hará informe inmediatamente del incidente a su supervisor, el director, el administrador del distrito o Superintendente.

Un supervisor, director o administrador del distrito quien recibe una queja de hostigamiento avisará puntualmente al Superintendente o a su nombrado.

Las quejas de acoso sexual deben ser presentadas de acuerdo con AR 4030 - Ninguna discriminación en el Empleo. Un empleado puede pasar por alto su supervisor a para presentar una queja en el que el supervisor es el objeto de la denuncia.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL (continuado)

Cualquier empleado del distrito quien participa en el hostigamiento sexual o quien es cómplice, instiga, incita, obliga o coacciona a otro para cometer hostigamiento sexual contra un empleado del distrito, solicitante de trabajo o estudiante está en violación de esta política y es sujeto a acción disciplinaria, hasta e incluyendo despido.

(cf. 4118 - Suspensión/Acción Disciplinaria)

(cf. 4218 - Despido / Suspensión/Acción Disciplinaria)

Referencia Legal:

CÓDIGO EDUCATIVO

200-262.4 Prohibición de discriminación en base del sexo

CODIGO DE GOBIERNO

12900-12996 Acto de Empleo y Vivienda Justos, especialmente:

12940 Discriminación prohibida

12950.1 Formación de Hostigamiento Sexual

CODIGO LABORAL

1101 Actividades políticas de empleados

1102.1 Discriminación: orientación sexual

CODIGO DE REGULACIONES, TITULO 2

11009 Discriminación de Empleo

11021 Represalias

11023 Prevención y corrección de hostigamiento y discriminación

11024 Formación y educación de hostigamiento sexual

11034 Terminos, condiciones, y privilegios de empleo

CODIGO DE REGULACIONES, TITULO 5

4900-4965 Ninguna discriminación en los programas educativos de la primaria y secundaria recibiendo ayuda financiera del estado

CODIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TITULO 42

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

2000e-2000e-17 Título VII, Acto de Derechos Civiles de 1964, como enmendado

2000h-2000h-6 Título IX, Acto de Enmiendas de Educación de 1972

CODIGO DE REGULACIONES FEDERALES, TITULO 34

106.9 Política de Diseminación

DECISIONES DE LA CORTE

Department of Health Services v. Superior Court of California, (2003) 31 Cal.4th 1026

Faragher v. City of Boca Raton, (1998) 118 S.Ct. 2275

Burlington Industries v. Ellreth, (1998) 118 S.Ct. 2257

Gebser v. Lago Vista Independent School District, (1998) 118 S.Ct. 1989

Oncale v. Sundowner Offshore Serv. Inc., (1998) 118 S.Ct. 998

Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson et al., (1986) 447 U.S. 57

Fuentes Administrativas: OFICINA DE DERECHOS CIVILIES Y ASOCIACION NACIONAL DE FISCALES GENERALES

Protegiendo a los Estudiantes contra el Hostigamiento y Crimen de Odio, enero, 1999

HOSTIGAMIENTO SEXUAL (conclusión)

BP 4119.11(c)
4219.11
4319.11

SITIOS DE LA RED

El Departamento de Empleo y Vivienda Justos de California:

<http://www.dfeh.ca.gov>

La Comisión de Empleo Equitativo: <http://www.eeoc.gov>

El Departamento de Educación de los E.E.U.U, Oficina para los

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

Modificado: 03/10/92, 01/11/00, 05/14/02, 11/17/05, 12/10/14, 04/21/16, 02/16/17

Adoptado: 03/10/87

Repasado:

WRIGHT ELEMENTARY SCHOOL DISTRICT
Santa Rosa, California

Personnel

SEXUAL HARASSMENT

This administrative regulation shall apply to all allegations of sexual harassment involving employees, interns, volunteers, and job applicants, but shall not be used to resolve any complaint by or against a student.

Definitions

Prohibited sexual harassment includes, but is not limited to, unwelcome sexual advances, unwanted requests for sexual favors, or other unwanted verbal, visual, or physical conduct of a sexual nature made against another person of the same or opposite sex in the work or educational setting when: (Education Code 212.5; Government Code 12940; 2 CCR 11034)

1. Submission to the conduct is made explicitly or implicitly a term or condition of the individual's employment;
2. Submission to or rejection of the conduct is used as the basis for an employment decision affecting the individual; and
3. Submission to or rejection of the conduct is used as the basis for any decision affecting the individual regarding benefits, services, honors, programs, or activities available at or through the district.

Prohibited sexual harassment also includes conduct which, regardless of whether or not it is motivated by sexual desire, is so severe or pervasive as to unreasonably interfere with the victim's work performance or create an intimidating, hostile, or offensive work environment.

Examples of actions that might constitute sexual harassment in the work or educational setting, whether committed by a supervisor, a co-worker, include, but are not limited to:

1. Unwelcome verbal conduct such as sexual flirtations or propositions; graphic comments about an individual's body; overly personal conversations or pressure for sexual activity; sexual jokes or stories; unwelcome sexual slurs, epithets, threats, innuendoes, derogatory comments, sexually degrading descriptions, or the spreading of sexual rumors;
2. Unwelcome visual conduct such as drawings, pictures, graffiti, or gestures; sexually explicit emails; displaying sexually suggestive objects; and
3. Unwelcome physical conduct such as massaging, grabbing, fondling, stroking, or brushing the body; touching an individual's body or clothes in a sexual way; cornering, blocking, leaning over, or impeding normal movements.

SEXUAL HARASSMENT (continued)

Training

The Superintendent or designee shall ensure that all employees receive training regarding the district's sexual harassment policies when hired and periodically thereafter. The training shall include the procedures for reporting and/or filing complaints involving an employee, employees' duty to use the district's complaint procedures, and employee obligations when a sexual harassment report involving a student is made to the employee.

(cf. 1312.3 - Uniform Complaint Procedures)
(cf. 4031 - Complaints Concerning Discrimination in Employment)
(cf. 5145.7 - Sexual Harassment)

Every two years, the Superintendent or designee shall ensure that supervisory employees receive at least two hours of classroom or other effective interactive training and education regarding sexual harassment. All such newly hired or promoted employees shall receive training within six months of their assumption of the new position. (Government Code 12950.1)

A supervisory employee is any employee having the authority, in the interest of the district, to hire, transfer, suspend, lay off, promote, discharge, assign, reward, or discipline other employees, or the responsibility to direct them, adjust their grievances, or effectively recommend such action, when the exercise of the authority is not of a merely routine or clerical nature, but requires the use of independent judgment. (Government Code 12926)

(cf. 4300 - Administrative and Supervisory Personnel)

The district's sexual harassment training and education program for supervisory employees shall be aimed at assisting them in preventing and effectively responding to incidents of sexual harassment, as well as implementing mechanisms to promptly address and correct wrongful behavior. The training shall include, but is not limited to, the following: (Government Code 12950.1; 2 CCR 11024)

1. Information and practical guidance regarding federal and state laws on the prohibition, prevention, and correction of sexual harassment, the remedies available to sexual harassment victims in civil actions, and potential district and/or individual exposure or liability;
2. The types of conduct that constitute sexual harassment and practical examples which illustrate sexual harassment, discrimination, and retaliation using training modalities such as role plays, case studies, and group discussions, based on factual scenarios taken from case law, news and media accounts, and hypotheticals based on workplace situations and other sources;

SEXUAL HARASSMENT (continued)

AR 4119.11(c)
4219.11
4319.11

3. A supervisor's obligation to report sexual harassment, discrimination, and retaliation of which he/she becomes aware and what to do if the supervisor himself/herself is personally accused of harassment;
4. Strategies for preventing harassment, discrimination, and retaliation and appropriate steps to ensure that remedial measures are taken to correct harassing behavior, including an effective process for investigation of a complaint;
5. The essential elements of the district's anti-harassment policy, including the limited confidentiality of the complaint process and resources for victims of unlawful sexual harassment, such as to whom they should report any alleged sexual harassment, and how to use the policy if a harassment complaint is filed;
6. A copy of the district's sexual harassment policy and administrative regulation, which each participant shall acknowledge in writing that he/she has received; and
7. The definition and prevention of abusive conduct that addresses the use of derogatory remarks, insults, or epithets, other verbal or physical conduct that a reasonable person would find threatening, intimidating, or humiliating, and the gratuitous sabotage or undermining of a person's work performance.

The Superintendent or designee shall retain for at least two years the records of any training provided to supervisory employees. Such records shall include the names of trained employees, date of the training, the type of training, and the name of the training provider. (2 CCR 11024)

Notifications

A copy of the Board policy and this administrative regulation shall: (Education Code 231.5)

1. Be displayed in a prominent location in the main administrative building, district office, or other area of the school where notices of district rules, regulations, procedures, and standards of conduct are posted;
2. Be provided to every district employee at the beginning of the first quarter or semester of the school year or whenever a new employee is hired; and

(cf. 4112.9/4212.9/4312.9 - Employee Notifications)

SEXUAL HARASSMENT (continued)

AR 4119.11(d)
4219.11
4319.11

3. Appear in any school or district publication that sets forth the school's or district's comprehensive rules, regulations, procedures, and standards of conduct.

All employees shall receive either a copy of information sheets prepared by the California Department of Fair Employment and Housing (DFEH) or a copy of district information sheets that contain, at a minimum, components on: (Government Code 12950)

1. The illegality of sexual harassment;
2. The definition of sexual harassment under applicable state and federal law;
3. A description of sexual harassment, with examples;
4. The district's complaint process available to the employee;
5. The legal remedies and complaint process available through DFEH and the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC);
6. Directions on how to contact DFEH and the EEOC; and
7. The protection against retaliation provided by 2 CCR 11021 for opposing harassment prohibited by law or for filing a complaint with or otherwise participating in an investigation, proceeding, or hearing conducted by DFEH and the EEOC.

In addition, the district shall post, in a prominent and accessible location, DFEH's poster on discrimination in employment and the illegality of sexual harassment. (Government Code 12950)

Personal

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Esta regulación administrativa se aplicará a todas las acusaciones de hostigamiento sexual que involucran a empleados, estudiantes en prácticas, voluntarios, y solicitantes de trabajo, pero no se usará para resolver cualquier queja por o contra un estudiante.

Definiciones

Hostigamiento sexual prohibido incluye, pero no es limitado a, avances sexuales no deseados, solicitudes no deseados de favores sexuales, u otra verbal, visual, o conducta física no deseada de un índole sexual hecho contra otra persona de la misma u opuesto sexo en el trabajo o ambiente educativo cuando: (Código Educativo 212.5; Código de Gobierno 12940; 2 CCR 11034)

1. Sumisión a la conducta es explícito o implícito un término o condición de empleo del individuo;
2. Sumisión a o rechazo de la conducta se usa como la base de decisión de empleo afectando al individuo; y
3. Sumisión a o rechazo de la conducta se usa como la base por cualquier decisión afectando al individuo de los beneficios, servicios, honores, programas, o actividades disponibles en o por el distrito.

Hostigamiento sexual prohibido también incluye, conducta la cual, independiente de si esté motivado por deseo sexual, es tan severo y penetrante que interfiere injustificadamente con el desempeño de trabajo de la víctima o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo.

Ejemplos de acciones que pueden constituir hostigamiento sexual en el trabajo o ambiente educativo, sea cometido por un supervisor, un compañero de trabajo, incluye, pero no limitado a:

1. Conducta verbal no deseada como coqueteos sexuales o proposiciones; comentarios gráficos sobre el cuerpo de un individuo; conversaciones demasiado personales o hacer presión para actividad sexual; chistes o cuentos sexuales; insultos sexuales no deseados, epítetos, amenazas, insinuaciones, comentarios desdeñosos, descripciones sexualmente degradantes, o la propagación de rumores sexuales;
2. Conducta visual no deseada como dibujos, fotos, grafiti, o gestos; correos electrónicos explícitamente sexuales; mostrar objetos sugerentes sexuales; y

HOSTIGAMIENTO SEXUAL (continuado)

AR 4119.11 (b)
4219.11
4319.11

3. Conducta visual no deseada como dibujos, fotos, grafiti, o gestos; correos electrónicos explícitamente sexuales; mostrar objetos sugerentes sexuales; y
4. Conducta física no deseada como dar masajes, hacerse con, dar caricias, acariciar, o rozar el cuerpo; tocar el cuerpo o ropa de un individuo en un modo sexual; arrinconar, bloquear, inclinarse, o impedir los movimientos normales.

Formación

El Superintendente o su nombrado asegurarán que todos los empleados reciban formación sobre las políticas de hostigamiento sexual del distrito cuando estén contratados y periódicamente a partir de entonces. La formación incluirá los procedimientos de hacer informe y/o archivar quejas involucrando a un empleado, el deber de los empleados de usar los procedimientos de quejas del distrito, y las obligaciones del empleado cuando un informe de hostigamiento sexual involucrando a un estudiante se hace al empleado.

(cf. 1312.3 – Procedimientos de Quejas Uniformes)
(cf. 4031 – Quejas sobre Discriminación en el Empleo)
(cf. 5145.7 – Hostigamiento Sexual)

Cada dos años, el Superintendente o su nombrado asegurarán que los empleados de supervisor reciban por lo menos dos horas de formación que toma lugar en salón u otra efectiva formación interactiva y educativa sobre hostigamiento sexual. Todos los empleados recién contratados o promovidos recibirán formación entre seis meses de su asunción de nuevo trabajo. (Código de Gobierno 12950.1)

Un empleado de supervisor es cualquier empleado teniendo la autoridad, en el interés del distrito, de contratar, trasladar, suspender, despedir, promover, despedir del trabajo, asignar, compensar, o disciplinar a otros empleados, o la responsabilidad de dirigirles, ajustar sus quejas, o efectivamente recomendar tal acción, cuando el ejercicio de autoridad no es simplemente una índole de rutina o clerical, pero requiere el uso de juicio independiente. (Código de Gobierno 12926)

(cf. 4300 – Personal Administrativa y de Supervisor)

La formación y el programa de educación sobre hostigamiento sexual del distrito para empleados de supervisor tendrán el objetivo de ayudarles en prevenir y efectivamente responder a incidentes de hostigamiento sexual, tanto como implementar los mecanismos de puntualmente dirigirse a y corregir el comportamiento ilegal. La formación incluirá pero no limitado a, lo siguiente: Código de Gobierno 12950.1 2CCR 11024)

HOSTIGAMIENTO SEXUAL (continuado)

AR 4119.11(c)
4219.11
4319.11

1. Información y dirección práctica sobre las leyes federales y estatales sobre la prohibición, prevención, y corrección de hostigamiento sexual, los remedios disponibles a las víctimas de hostigamiento sexual en acciones civiles, y exposición o responsabilidad potenciales del distrito y/o de individuos;
2. Los tipos de conducta que constituyen hostigamiento sexual y ejemplos prácticos los cuales ilustran hostigamiento sexual, discriminación, y represalias usando modalidades de formación como hacer papeles, estudios de casos, y discusiones grupales, en base de escenarios de hechos reales tomados de caso de ley, noticias y cuentos de los medios, e hipotéticos en base de situaciones del sitio de trabajo u otras fuentes;
3. La obligación de supervisor de hacer informe de hostigamiento sexual, discriminación, y represalias de los cuales él/ella se dé cuenta y lo que debe hacer si el supervisor él mismo/ella misma esté personalmente acusado de hostigamiento;
4. Estrategias para prevenir hostigamiento, discriminación, y represalias y medidas apropiados para asegurar que medidas remediadoras se tomen para corregir comportamiento de hostigamiento, incluyendo un proceso efectivo para hacer investigación de una queja;
5. Los elementos esenciales de la política contra el hostigamiento del distrito, incluyendo la confidencialidad limitada del proceso de queja y recursos para víctimas de hostigamiento sexual ilegal, tal como a quién ellos deben hacer informe de cualquier hostigamiento sexual presunto, y cómo usar la política si una queja de hostigamiento se archiva;
6. Una copia de la política de hostigamiento sexual y regulación administrativa del distrito, el cual cada participante debe reconocer por escrito que él/ella ha recibido; y
7. La definición y prevención de conducta abusiva que se dirige al uso de comentarios despectivos, insultos, o epítetos, o conducta verbal o física que una persona razonable pudiera encontrar amenazador, intimidante, o humillante, y el sabotaje gratuito o el arruinar del desempeño de trabajo de una persona.

El Superintendente o su nombrado retendrán por lo menos de dos años los récords de cualquier formación proporcionada a empleados de supervisor. Tales récords incluirán los nombres de los empleados que tuvieron la formación, el tipo de formación, y el nombre de la persona quien proporcionó la formación. (2 CCR 11024)

HOSTIGAMIENTO SEXUAL (continuado)

AR 4119.1 (d)
4219.11
4319.11

Notificaciones

Una copia de la política de la Mesa Administrativa y esta regulación administrativa: (Código Educativo 231.5)

1. Será mostrado en una ubicación prominente en el edificio administrativo principal, oficina del distrito, u otra área de la escuela donde los avisos de las reglas del distrito, reglamentos, procedimientos, y estándares de conducta se publican;
2. Será proporcionado a cada empleado del distrito al principio del primer trimestre o semestre del año escolar o cuandoquiera que un empleado nuevo se contrata; y

(cf. 4112.9/4212.9/4312.9 – Notificaciones de Empleado)

3. Aparecerá en cualquier publicación escolar o del distrito que expone las reglas comprensivas, reglamentos, procedimientos, y estándares de conducta.

Todos los empleados recibirán sea una copia de las hojas de información preparadas por el Departamento de Empleo Justo y Vivienda de California (California Department of Fair Employment and Housing) conocido en inglés por las siglas DFEH o una copia de las hojas de información del distrito que contienen un mínimo de componentes sobre: (Government Code 12950)

1. La ilegalidad de hostigamiento sexual;
2. La definición de hostigamiento sexual bajo la ley estatal y federal aplicable;
3. Una descripción de hostigamiento sexual con ejemplos;
4. El proceso de hacer quejas del distrito disponible al empleado;
5. Los remedios legales y el proceso de hacer quejas disponibles por DFEH y la Comisión de Empleo de Oportunidad Equitativa (Equal Employment Opportunity Commission o conocido en inglés por las siglas EEOC);
6. Direcciones en cómo ponerse en contacto con el DFEH y el EEOC; y
7. La protección contra las represalias proporcionado por 2 CCR 11021 por estar en contra del hostigamiento prohibido por ley o por hacer una queja con o de otro modo participar en una investigación, procedimiento, o vista conducida por el DFEH y el EEOC.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL (conclusión)

AR4119.11 (e)
4219.11
4319.11

Además, el distrito publicará en un lugar prominente y accesible, el póster de DFEH sobre la discriminación en el empleo y la ilegalidad del hostigamiento sexual. (Código de Gobierno 12950)