

## **Personnel**

BP 4119.11(a)

4219.11

## **SEXUAL HARASSMENT**

4319.11

The following policy shall apply to all district employees, interns, volunteers, contractors, job applicants, and other persons with an employment relationship with the district.

The Governing Board is committed to providing a safe work environment that is free of harassment and intimidation. The Board prohibits sexual harassment against district employees and retaliatory behavior or action against any person who complains, testifies, or otherwise participates in the complaint process established for the purpose of this policy.

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

*(cf. 4030 - Nondiscrimination in Employment)*

Sexual harassment includes, but is not limited to, harassment that is based on the sex, gender, gender identity, gender expression, or sexual orientation of the victim and harassment based on pregnancy, childbirth, or related medical conditions.

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 employees and others to whom the policy may apply;
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.

The Superintendent or designee shall periodically evaluate the effectiveness of the district's strategies to prevent and address harassment. Such evaluation may involve conducting regular anonymous employee surveys to assess whether harassment is occurring or is perceived to be tolerated, partnering with researchers or other agencies with the needed expertise to evaluate the district's prevention strategies, and using any other effective tool for receiving feedback on systems and/or processes. As necessary, changes shall be made to the harassment policy, complaint procedures, or training.

### **Sexual Harassment Reports and Complaints**

District employees who feel that they have been sexually harassed in the performance of their district responsibilities or who have knowledge of any incident of sexual harassment by or against another employee shall immediately report the incident to their direct supervisor, a district administrator, or the district's Title IX Coordinator. Employees may bypass their supervisor in filing a complaint if the supervisor is the subject of the complaint. A supervisor or administrator who receives a harassment complaint shall promptly notify the Title IX Coordinator.

**SEXUAL HARASSMENT (concluded)**

Once notified, the Title IX Coordinator shall ensure the complaint is addressed through either AR 4119.12/4219.12/4319.12 - Title IX Sexual Harassment Complaint Procedures for complaints meeting the Title IX definition of sexual harassment or AR 4030 - Nondiscrimination in Employment for complaints meeting the state definition, as applicable, and shall offer supportive measures to the complainant.

*(cf. 4119.12/4219.12/4319.12 - Title IX Sexual Harassment Complaints)*

Upon investigation of a sexual harassment complaint, any district employee found to have engaged or participated in sexual harassment or to have aided, abetted, incited, compelled, or coerced another to commit sexual harassment in violation of this policy shall be subject to disciplinary action, up to and including dismissal, in accordance with law and the applicable collective bargaining agreement.

*(cf. 4117.7/4317.7 - Employment Status Reports)*  
*(cf. 4118 - Dismissal/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 Sexual harassment; distribution of information

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 20

1681-1688 Title IX prohibition against discrimination

UNITED STATES CODE, TITLE 42

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

CODE OF FEDERAL REGULATIONS, TITLE 34

106.1-106.9 Nondiscrimination on the basis of sex in education programs or activities

106.51-106.61 Nondiscrimination on the basis of sex in employment in education program or activities

**SEXUAL HARASSMENT (concluded)**

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*

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

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

*Management Resources:*

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION PUBLICATIONS

*Promising Practices for Preventing Harassment, November 2017*

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.ht>*

Revised: 03/10/92, 01/11/00, 05/14/02, 11/17/05, 12/10/14, 04/21/16, 02/16/17, 06/21/18,  
10/15/20

Adopted: 03/10/87

Reviewed: 06/21/18

**WRIGHT ELEMENTARY SCHOOL DISTRICT**  
Santa Rosa, California

**Personal**

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La Mesa Directiva tiene el compromiso de proporcionar un ambiente de trabajo seguro que estés libre de acoso y la intimidación. La Mesa prohíbe el hostigamiento sexual contra empleados del distrito y comportamiento de represalias o acción contra cualquier otra persona quien se queja, testifican o de otro modo participan en el proceso de quejas establecido en conforme con esta política.

El hostigamiento incluye, pero no es limitado a, el acoso que se base en género, la identidad del género, expresión de género, u orientación sexual de la víctima.

Esta política se aplica a todos los empleados del distrito y a otras personas en la propiedad del distrito o con alguna relación de empleo con el distrito, como internos, voluntarios, contratistas, y solicitantes de trabajo.

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

Cualquier empleado del distrito quien se atrae o participa en el hostigamiento sexual o quien ayuda, es cómplice a, incita, impone, o coacciona a cometer el acoso sexual en violación de esta política es sujeto a acción disciplinaria, a y hasta incluyendo el despido.

*(cf. 4117.7/4317.7 – Informes del Estado de Empleo)*  
*(cf. 4118 – Despido/Suspensión/Acción Disciplinario)*  
*(cf. 4218 - Despido/Suspensión/Acción Disciplinario)*

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 a cualquier empleado del distrito quien se atrae o participa en hostigamiento sexual o quien ayuda, es cómplice a, incita, impone, o coacciona a cometer el hostigamiento sexual en violación de esta política es sujeto a acción disciplinaria, a y hasta incluyendo el despido.

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

3. Asegurar investigaciones puntuales, completas y justas de las 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.

## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL (continuado)**

Política de la Mesa Directiva 4119.11 (b)  
4219.11  
4319.11

El Superintendente o su nombrado periódicamente harán evaluación de la efectividad de las estrategias del distrito para prevenir y dirigirse al hostigamiento. Tal evaluación puede involucrar hacer encuestas anónimas de los empleados en un base regular para tomar acceso si el hostigamiento está ocurriendo o se percibe de tolerar, en asociación con investigadores u otras agencias con la pericia necesitada de evaluar las estrategias de prevención del distrito, y para usar cualquier otra herramienta efectiva para recibir reacciones de los sistemas y/o procesos. Como necesario, cambios se harán a la política del hostigamiento, los procedimientos de hacer quejas, o la formación.

### **Informes de Hostigamiento Sexual y Quejas**

Cualquier empleado del distrito quien siente que él/ella se ha sido acosado sexualmente en el desempeño de sus responsabilidades del distrito o quien tiene conocimiento de un incidente de hostigamiento sexual por o contra otro empleado debe inmediatamente hacer informe del incidente a su supervisor directo, a otro supervisor, al coordinador del distrito contra la discriminación, al Superintendente, o si disponible, una línea telefonía o a un ombudsman. Un supervisor o administrador quien recibe la queja de acoso puntualmente avisará al coordinador.

Las quejas de hostigamiento sexual se archivarán y se hará investigación en conforme al procedimiento de quejas en AR 4030 – Contra la discriminación en el Empleo. Un empleado puede evitar a su supervisor en archivar una queja en donde el supervisor es el sujeto de la queja.

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)

#### *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 20

1681-1688 Título IX prohibición contra la discriminación

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL (continuado)**

Política de la Mesa Directiva 4119.11 (c)  
4219.11  
4319.11

CODIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TITULO 42

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

CODIGO DE REGLULACIONES FEDERALES, TITULO 34

106.1-106.9 *Contra la discriminación en la base del sexo en los programas de educación o actividades*

106.51-106.61 *Contra la discriminación en la base del sexo en el empleo en los programas de educación o actividades*

DECISIONES DE LA CORTE

*Department of Health Services v. Superior Court of California, (2003) 31 Cal.4<sup>th</sup> 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:

PUBLICACIONES DE LA COMISION DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO

EQUITATIVO DE LOS E.E.U.U

*Promising Practices for Preventing Harassment, November 2017*

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.ht>*

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, 06/21/18, 10/15/20

Adoptado: 03/10/87

Repasado:

**WRIGHT ELEMENTARY SCHOOL DISTRICT**  
Santa Rosa, California

AR 4119.11(a)  
4219.11  
4319.11

## **Personnel**

### **SEXUAL HARASSMENT**

Districts are also cautioned that the federal regulations preempt any conflicting state law or regulations, but the interaction between federal and state law is not always clear. Districts should consult legal counsel if questions arise.

The following 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.

#### **Title IX Coordinator**

The district designates the following individual(s) as the responsible employee(s) to coordinate its efforts to comply with Title IX of the Education Amendments of 1972, as well as to investigate and resolve sexual harassment complaints under AR 4030 - Nondiscrimination in Employment. The Title IX Coordinator(s) may be contacted at:

Adam Schaible, Superintendent  
Wright Elementary School District  
4385 Price Avenue  
Santa Rosa, CA 95407  
(707) 542-0550 x102  
aschaible@wrightesd.org

*(cf. 4030 - Nondiscrimination in Employment)*  
*(cf. 5145.7 - Sexual Harassment)*  
*(cf. 5145.71 - Title IX Sexual Harassment Complaint Procedures)*

The district shall notify employees, bargaining units, and applicants for employment of the name or title, office address, email address, and telephone number of the district's Title IX Coordinator. (34 CFR 106.8)

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

#### **Prohibited Conduct**

Prohibited sexual harassment includes, but is not limited to, unwelcome sexual advances, unwanted requests for sexual favors, regardless of whether or not the conduct is motivated by sexual desire. Conduct is considered to be sexual harassment when made against another person of the same or opposite sex in the work or educational setting under any of the following conditions: (Education Code 212.5; Government Code 12940; 2 CCR 11034)

**SEXUAL HARASSMENT (continued)**

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. The conduct has the purpose or effect of having a negative impact upon the individual's work performance or of creating an intimidating, hostile, or offensive work environment; and
4. 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.

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.

**Training**

Every two years, the Superintendent or designee shall ensure that supervisory employees receive at least two hours and nonsupervisory employees receive at least one hour, of classroom or other effective interactive training and education regarding sexual harassment. All ~~such~~ newly hired employees or employees promoted to a supervisory position 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)



**SEXUAL HARASSMENT (continued)**

AR 4119.11(c)  
4219.11  
4319.11

*(cf. 4300 - Administrative and Supervisory Personnel)*

Such training may be completed by employees individually or as part of a group presentation, may be completed in shorter segments as long as the applicable hourly requirement is met, and may be provided in conjunction with other training provided to the employees. The training shall be presented by trainers or educators with knowledge and expertise in the prevention of harassment, discrimination, and retaliation. (Government Code 12950.1)

The district's sexual harassment training and education program 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;
2. The types of conduct that constitute sexual harassment;
3. Remedies available for victims in civil actions, and potential employer/individual exposure/liability;
4. Strategies to prevent harassment in the workplace;
5. Supervisor's obligation to report sexual harassment, discrimination, and retaliation of which they becomes aware;
6. 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;
7. The limited confidentiality of the complaint process;
8. Resources for victims of unlawful harassment, such as to whom they should report any alleged harassment;
9. Steps necessary to take appropriate remedial measures to correct harassing behavior, which includes the district's obligation to conduct an effective workplace investigation of a harassment complaint;
10. What to do if the supervisor is personally accused of harassment;
11. The essential elements of the district's anti-harassment policy, and how to use the policy if a harassment complaint is filed;

**SEXUAL HARASSMENT (continued)**

AR 4119.11(d)  
4219.11  
4319.11

Employees shall receive a copy of the district's sexual harassment policy and administrative regulations, which they shall read and acknowledge that they have received;

12. Information, including practical examples, of harassment based on gender identity, gender expression, and sexual orientation; and
13. Prevention of abusive conduct, including a review of the definition and elements of abusive conduct pursuant to Government Code 12950.1, the negative effects that abusive conduct has on the victim and other in the workplace, the detrimental consequences of this conduct on employee productivity and morale, and that a single act does not constitute abusive conduct unless the act is severe or egregious

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**

The Superintendent or designee shall notify employees that the district does not discriminate on the basis of sex as required by Title IX, that the Title IX nondiscrimination requirement extends to employment, and that inquiries about the application of Title IX to the district may be referred to the district's Title IX Coordinator and/or to the Assistant Secretary for Civil Rights, U.S. Department of Education. (34 CFR 106.8)

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)*

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.

**SEXUAL HARASSMENT (continued)**

AR 4119.11(e)  
4219.11  
4319.11

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)

AR 4119.11(a)  
4219.11  
4319.11

## **Personal**

### **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

A los distritos también se les dan precaución que las reglamentos federales adelantan a cualquier ley o reglamento que estén en conflicto, pero la interacción entre la ley federal y estatal no siempre está clara. Los distritos deben hacer consulta con consejo legal si se presenta cualquier pregunta.

El siguiente reglamento administrativo se aplicará a todas las alegaciones de hostigamiento sexual involucrando a los empleados, los internos, voluntarios, y solicitantes de trabajo, pero no se usará para resolver cualquier queja por o contra un estudiante.

#### **Coordinador de Título IX**

El distrito nombra al (a los) siguiente(s) individuo(s) como los empleado(s) responsable(s) de coordinar sus esfuerzos para cumplir con Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, tanto como hacer investigación y resolver quejas de hostigamiento sexual bajo AR 4030 – Contra la discriminación en el Empleo. Se puede poner en contacto con el/los Coordinador(es) de Título IX a:

Adam Schaible, Superintendente  
Wright Elementary School District  
4385 Price Avenue  
Santa Rosa, CA 95407  
(707) 542-0550 x102  
aschaible@wrightesd.org

*(cf. 4030 – Contra la discriminación en el Empleo)*

*(cf. 5145.7 – Hostigamiento Sexual)*

*(cf. 5145.71 – Procedimientos de Queja de Hostigamiento Sexual de Título IX)*

El distrito avisará a los empleados, a las unidades de negociación, y a los solicitantes de empleo del nombre o título, la dirección de oficina, la dirección de correo electrónico, y el número de teléfono del Coordinador de Título IX del distrito. (34 CFR 106.8)

*(cf. 4112.9/4212.9/4312.9 – Notificaciones al Empleado)*

#### **Conducta Prohibida**

*Hostigamiento sexual prohibido* incluye, pero no es limitado a, avances sexuales no deseados, solicitudes no deseados de favores sexuales, independientemente sea o no la conducta sea motivada por deseo sexual. La conducta se considera de ser hostigamiento sexual cuando se hace contra otra persona del mismo sexo o el sexo opuesto en el trabajo o ambiente educativo bajo cualquier de las siguientes condiciones: (Código Educativo 212.5; Código de Gobierno 12940; 2 CCR 11034)

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**(Continuado)**

1. Sumisión a la conducta se hace explícitamente o implícitamente como 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;
3. La conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo sobre el desempeño de trabajo del individuo o de crear un ambiente intimidante, hostil, u ofensivo; y
4. 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.

Ejemplos de acciones que puedan constituir de ser hostigamiento sexual en el trabajo o ambiente educativo, sea se comete por un supervisor, un compañero de trabajo, incluyen, pero no son limitados a:

1. Conducta verbal no deseada como coqueteos sexuales o proposiciones; los 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
3. 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**

Cada dos años, el Superintendente o su nombrado asegurarán que los empleados de supervisión reciban por lo menos dos horas y los empleados que no son supervisores recibían por lo menos una hora, de formación que toma lugar en salón u otra efectiva formación interactiva y educativa sobre hostigamiento sexual. Todos los empleados recién contratados o promovidos a una posición de supervisión recibirán formación entre seis meses de asumir su nuevo trabajo. (Código de Gobierno 12950.1)

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**(Continuado)**

Un empleado de supervisor es cualquier empleado teniendo la autoridad, en el interés del distrito, de contratar, transferir, suspender, despedir, promover, despedir, 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)*

Dicha formación se puede completar por empleados individualmente o como parte de una presentación grupal, se puede completar en segmentos más cortos con tal que el requisito de hora aplicable se cumple, y se puede proporcionar en conjunto con otra formación proporcionada a los empleados. La formación se presentará por formadores o educadores con conocimiento y pericia en la prevención de hostigamiento, discriminación, y las represalias. (Código de Gobierno 12950.1)

La formación sobre el hostigamiento sexual del distrito y el programa educativo incluirán, pero no es limitado a, lo siguiente: (Código de Gobierno 12950.2; 2 CCR 11024)

1. Información y dirección práctica sobre las leyes federales y estatales sobre la prohibición, prevención, y corrección de hostigamiento sexual;
2. Los tipos de conducta que constituyen el hostigamiento sexual;
3. Los remedios disponibles para las víctimas en acciones civiles, y exposición/responsabilidad potencial de la empresa/individuo;
4. Estrategias para prevenir el hostigamiento en el sitio de trabajo;
5. La obligación de supervisor de hacer informe de hostigamiento sexual, discriminación, y represalias de los cuales ellos se den cuenta;
6. Ejemplos prácticos los cuales ilustran el hostigamiento sexual, la discriminación, y las represalias usando modos de formación tal como tomar papeles, estudios de casos, y discusiones grupales, en base de escenario factuales tomados de caso de ley, las noticias y las cuentas por los medios de comunicación, e hipotéticas en base de situaciones en el sitio de trabajo y otros recursos;
7. Lo limitado de la confidencialidad del proceso de quejas;
8. Recursos para víctimas de hostigamiento ilegal, tal como a quien ellos deben hacer informe de cualquier presunto de hostigamiento;

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
**(Continuado)**

9. Los pasos necesarios para tomar medidas remediadoras apropiadas para corregir el comportamiento de hostigamiento, los cuales incluyen la obligación del distrito de hacer una investigación efectiva del sitio de trabajo de una queja de hostigamiento;
10. Que se debe hacer si el supervisor está personalmente acusado de hostigamiento;
11. Los elementos esenciales de la política contra el hostigamiento del distrito, y cómo usar la política si una queja de hostigamiento se archiva;

Los empleados recibirán una copia de la política sobre el hostigamiento sexual del distrito y de los reglamentos administrativos, los cuales ellos leerán y reconocerán que ellos han recibido;

12. Información, incluyendo ejemplos prácticos, del hostigamiento en base de identidad de género, expresión de género, y orientación sexual; y
13. Prevención de conducta abusiva, incluyendo un repaso de la definición y elementos de conducta abusiva en conforme al Código de Gobierno 12950.1, los efectos negativos que la conducta abusiva tiene sobre la víctima y los demás en el sitio de trabajo, las consecuencias perjudiciales de esta conducta sobre la productividad y moral del empleado, y que un acto singular no constituye conducta abusiva a menos que el acto es severo o atroz.

El Superintendente o su nombrado retendrán por lo menos dos años de 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)

**Notificaciones**

El Superintendente o su nombrado avisará a los empleados que el distrito no discrimina en la base de sexo como requerido por Título IX, que el requisito contra la discriminación de Título IX se extiende al empleo, y que preguntas sobre la aplicación de Título IX al distrito se pueden referir al Coordinador de Título IX del distrito y/o al Ayudante al Secretario para los Derechos Civiles, el Departamento de Educación de los E.E.U.U. (34 CFR 106.8)

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

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
(Conclusión)**

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 de la escuela.

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: (Código de Gobierno 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 proporcionada 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.

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)