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

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 ADAAA (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