

## **Hostigamiento es Prohibido**

### **POLITICA**

La política de la Mesa Directiva de Educación es mantener un ambiente de aprendizaje y de trabajo libre de hostigamiento, incluyendo el acoso sexual y la intimidación. Los empleados del distrito no deben participar en hostigamiento o conducta abusiva sobre la base de la raza, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad física o mental, estado civil o parental, registro de arresto, estado militar de un individuo o baja militar desfavorable; orden del estado de protección; por ser víctima de violencia doméstica o sexual; uso de productos legales mientras no está en el trabajo; información genética; embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas; historial de crédito, a menos que un historial de crédito satisfactorio sea un requisito de trabajo establecido de buena fe u otro estado legalmente protegido.

Será una violación de esta política si cualquier empleado de las Escuelas Públicas de Waukegan hostigue a otro miembro del personal, visitante o estudiante a través de una conducta o comunicación no deseada de naturaleza sexual.

Todos los empleados tienen derecho a reportar, y se les recomienda que reporten, sospechas razonables de hostigamiento que causen problemas en el lugar de trabajo, basándose en la creencia de buena fe de que las actividades violan la ley Estatal o federal o la política del Distrito. Se requiere que los supervisores hagan tal reportes. El reporte será investigado sin demora, incluso si esos asuntos tienen su origen en las redes sociales.

Un empleado que haya cometido hostigamiento, basada en una preponderancia de la evidencia, está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Cualquier persona que haga una(s) acusación(es) falsa(s) de conocimiento o maliciosa con respecto a una conducta prohibida también estará sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Los reportes también se pueden hacer al personal de fuerzas locales y/o al Departamento de Servicios para Niños y Familias o al Departamento de Envejecimiento, si es apropiado.

No se tolerarán las represalias contra otro o ayudar, incitar, obligar o coaccionar a represalias contra otro (colectivamente "represalias") por presentar una queja de hostigamiento o participar en una investigación de una queja. Cualquier represalia cometida por el acusado o cualquier otra persona contra una persona que presenta una queja o participa en una investigación será causa de medidas disciplinarias, que puede incluir hasta, e incluyendo el despido.

Cuando se toman medidas disciplinarias, los principios de disciplina progresiva y los términos de un acuerdo de negociación colectiva pueden tomarse en consideración, cuando sea apropiado.

### **Coordinador de No Discriminación, incluyendo Título IX**

Para implementar esta política, el Superintendente designará un Coordinador para No Discriminación, que también servirá como Coordinador del Título IX (Coordinador) del Distrito. Adicionalmente, el Superintendente o su designado pueden designar un grupo central de

---

**Hostigamiento es Prohibido**

Page 2 of 5

administradores para que actúen como Gerentes de Quejas para ayudar al Coordinador a investigar las quejas de discriminación, acusaciones falsas o represalias. Sin embargo, si el reporte involucra al Coordinador, el Superintendente o su designado deberá cumplir esta función. Si el reporte involucra al Superintendente, el asesor legal de la Mesa Directiva llevará a cabo la investigación, en consulta con el Presidente de la Mesa Directiva.

El Coordinador puede ser contactado para obtener información o presentar una queja a:

**Kristine Shrode**  
**Coordinador de No Discriminación/  
Coordinador del Título IX**  
Escuelas Públicas de Waukegan  
1201 N. Sheridan Rd.  
Waukegan, IL 60085  
Teléfono: 224-303-1025  
[nondiscrimination\\_coordinator@wps60.org](mailto:nondiscrimination_coordinator@wps60.org)

El Superintendente o su designado también tomarán medidas razonables para publicar y actualizar según sea necesario, el nombre y la información de contacto del Coordinador y los Gerentes de Quejas en el sitio web del Distrito, en los manuales del Distrito aplicables y en cualquier publicación en los tableros de anuncios del Distrito.

**REGLAS Y REGULACIONES****Definiciones:**

1. Hostigamiento o Intimidación: conducta verbal, física o visual que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a una característica protegida por la ley y/o que:
  - A. Tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo
  - B. Tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño de trabajo de un individuo; o
  - C. De lo contrario, afecta negativamente el empleo de un individuo.

Puede incluir, pero no se limita, a lo siguiente: comentarios despectivos o degradantes, bromas o preguntas personales; epítetos, insultos o estereotipos negativos; actos amenazantes, intimidantes u hostiles dirigidos contra un empleado o la familia, amigos o conocidos de un empleado; y material escrito o gráfico (como imágenes, carteles, dibujos

---

**Hostigamiento es Prohibido**

Page 3 of 5

animados o chistes) que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo y que se coloca en las paredes o en otro lugar en las instalaciones del empleador o circula en el lugar de trabajo o durante horas de trabajo de cualquier manera, incluso mediante el uso de las redes sociales o las redes electrónicas del Distrito.

2. **Acoso Sexual:** El acoso sexual consiste en avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas o comunicaciones verbales o físicas inapropiadas hechas sobre la base del sexo cuando un miembro del personal lo hace a otro miembro del personal, visitante o estudiante y:
  - A. La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo o educación de un individuo o el acceso de un visitante o el disfrute de las instalaciones, programas o actividades del Distrito; o
  - B. La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para el empleo o las decisiones académicas que afectan a ese individuo; o
  - C. Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño profesional o académico de un individuo o crear un ambiente laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede incluir, pero no se limita, a lo siguiente:

- insinuaciones sexuales • proposiciones sexuales • propagación de rumores relacionados con las supuestas actividades sexuales de una persona • comentarios, escritos o imágenes sexualmente sugestivos, independientemente del medio • burlarse • gestos groseros u obscenos • contacto inapropiado y/o no deseado • relaciones sexuales forzadas u otros actos sexuales o mala conducta • acoso verbal o abuso de naturaleza sexual

3. **Contacto No Deseado:** Contacto inapropiado o "contacto no deseado" significa tocar cualquier parte del cuerpo de una manera que una persona razonable percibiría como motivada sexualmente o sexualmente sugerente, o de otra manera inapropiada en un ambiente académico o laboral. Incluye, pero no se limita a: pellizcar, acariciar o rozar partes del cuerpo. También puede incluir besos inventados o reales, caricias o agresiones sexuales. *Cualquier contacto sexual de un estudiante por parte de un empleado de manera sexual no es bienvenido, independientemente del consentimiento percibido o verbalizado del estudiante. Todas las quejas de tocar indebidamente a un estudiante serán tratadas como acusaciones de abuso sexual.*

---

**Notificación de Política y Procedimiento de Queja Formal**

1. **Por Solicitud:** Dentro de los siete (7) días laborales escolares de la solicitud, el Coordinador enviará una copia del procedimiento de queja formal del Distrito por escrito a la persona que realiza la solicitud y notificará al Superintendente o su designado de la solicitud. El

**Hostigamiento es Prohibido**

Page 4 of 5

Superintendente o su designado serán notificados de cualquier patrón de solicitudes que puedan surgir con el tiempo.

2. **Otros:** Los procedimientos para reportar creencias de buena fe de hostigamiento, acusaciones falsas o represalias se publicarán en el tablón de anuncios en los salones del personal de cada edificio, junto con otras publicaciones requeridas por la ley Estatal o federal, y en los manuales de los empleados, si lo hay. Esta política y la política de "Procedimiento Uniforme de Queja Formal" del Distrito también se publicarán en el sitio web del Distrito.

**Procedimiento de Queja Formal**

Los reportes de buena fe de sospecha de hostigamiento ilegal se pueden presentar al director del edificio o al Coordinador, a la dirección, número de teléfono o correo electrónico en esta política o como se establece en la política de "Procedimiento Uniforme de Queja Formal" del Distrito. Las quejas recibidas serán investigadas y resueltas de acuerdo con la política del "Procedimiento Uniforme de Queja Formal" del Distrito.

**Mantenimiento de Registros**

Los reportes de quejas y los resultados de la investigación se guardarán en los archivos de estudiantes, empleados o administradores correspondientes, de acuerdo con las obligaciones de mantenimiento de registros del Distrito.

**Entrenamiento**

El Superintendente o su designado se asegurará de que los nuevos empleados reciban el entrenamiento adecuada sobre la prevención del hostigamiento, incluyendo acoso sexual e intimidación, y la política del Distrito que prohíbe el hostigamiento. Se proporcionará entrenamiento periódica de repaso y de actualización a todos los empleados

Source: 50 ILCS 250/1 <i>et seq.</i>	<i>Local Records Act</i>
105 ILCS 5/24-4	Discrimination Prohibited; Violation; Penalty
105 ILCS 5/24-24	Maintenance of Discipline
320 ILCS 20/4	Reports of Abuse or Neglect (Adults with Disabilities/Elderly)
325 ILCS 5/4	Mandated Reporting (Children)
775 ILCS 5/1-101 <i>et seq.</i>	<i>Illinois Human Rights Act</i>
820 ILCS 40/1 <i>et seq.</i>	<i>Personnel Records Review Act</i>
Ill. Const. art. I §17	No Discrimination in Employment and the Sale or Rental of Property
Ill. Const. art. I §18	No Discrimination on the Basis of Sex
Ill. Const. art. I §19	No Discrimination Against Individuals with Disabilities
20 USC §1681 <i>et seq.</i>	Title IX of the <i>Education Amendments of 1972</i>

**Hostigamiento es Prohibido**

42 USC §2000d <i>et seq.</i>	Title VI of the <i>Civil Rights Act of 1964</i>
42 USC 2000e-2(a)(1)	Title VII of <i>Civil Rights Act of 1964</i>
42 USC §2000e(k)	<i>Pregnancy Discrimination Act</i> 42
USC 2000e-10	Posting of Notice, Penalties
42 USC §2000bb-1 <i>et seq.</i>	<i>Religious Freedom Restoration Act</i>
42 USC §12111 <i>et seq.</i>	Title I of the <i>Americans with Disabilities Act of 1990</i>

Cross Ref.: 1001	Statement of Philosophy
1201	Relationship Between the Public And School Personnel
2110	Uniform Grievance Procedure
4001	Nondiscrimination
4109	Line of Responsibility
4306	Duties - Teachers
4307	Mandated Reporting
4504	Citizen Complaints Regarding Personnel
5224	Instruction in Select Student Welfare and Safety Issues
5241	Athletic Activities – Participation & Training
6013	Suspension and Expulsion of Pupils
6020	Equal Educational Opportunity and Nondiscrimination
6021	Harassment of Students Prohibited
6025	Reporting Suspected Criminal Conduct and Police Interviews
6033	Student Support Services
6036	Suicide/Threat Awareness and Prevention
6040	Discipline of Students
6047	Gang and Gang Related Activities
6050	Confidentiality of Student Information and Records

Adoptado:	13 de agosto de 1985
Revisado y reafirmado:	22 de noviembre de 1994
	9 de septiembre de 2003
Cambios técnicos:	5 de marzo de 2007
Revisado y reafirmado:	13 de marzo de 2007
Cambios técnicos:	8 de abril de 2014
Revisado:	28 de marzo de 2017