

Límites Profesionales: Póliza de Interacción Personal / Estudiante

La Academia Samueli reconoce su responsabilidad de hacer y hacer cumplir todas las reglas y regulaciones que rigen el comportamiento de los estudiantes y empleados para lograr el ambiente más seguro y propicio para el aprendizaje posible.

El Castigo Corporal

El castigo corporal no se utilizará como medida disciplinaria contra ningún estudiante. El castigo corporal incluye infligir intencionalmente o causar intencionalmente el dolor físico a un estudiante.

A los fines de esta póliza, el castigo corporal no incluye el uso de la fuerza por parte de un empleado que sea razonable y necesario para proteger al empleado, estudiantes, personal o otras personas o para evitar daños a la propiedad.

Para fines de aclaración, se ofrecen los siguientes ejemplos para la dirección y orientación del personal de la escuela:

A. Ejemplos de acciones PERMITIDAS (NO castigos corporales)

1. Evitar que un estudiante pelee con otro estudiante;
2. Evitar que un alumno cometa un acto de vandalismo;
3. Defenderse de una lesión física o agresión por parte de un estudiante;
4. Obligar a un alumno a abandonar un arma o objeto peligroso;
5. Requerir que un equipo atlético participe en actividades extenuantes de entrenamiento físico diseñadas para fortalecer o condicionar a los miembros del equipo o mejorar su coordinación, agilidad o habilidades físicas;
6. Participar en ejercicios de calistenia grupal, simulacros de equipo u otra educación física o actividades recreativas voluntarias .

B. Ejemplos de acciones PROHIBIDAS (Castigo Corporal)

1. Golpear, empujar, o restringir físicamente a un estudiante como medio de control;
2. Hacer que los estudiantes rebeldes hagan flexiones, corran vueltas o realicen otros actos físicos que causen dolor o incomodidad como forma de castigo;;
3. Remar, golpear, abofetear, agarrar, pellizcar, patear o causar dolor físico.

Comportamiento del Personal / Estudiante Aceptable y Inaceptable

Esta políza está destinada a guiar a toda la escuela de la facultad y del personal en la realización de sí mismos en una forma que refleja los altos estándares de conducta y profesionalismo requerido de empleados de la escuela y para especificar los límites entre los estudiantes y el personal.

Aunque esta políza da una dirección específica y clara, es obligación de cada miembro del personal evitar situaciones que podrían generar sospechas por parte de padres, estudiantes, colegas o líderes escolares. Una norma viable que puede aplicarse rápidamente, cuando un empleado no está seguro de si cierta conducta es aceptable, es preguntarse: "¿Me involucraría en esta conducta si mi familia o mis colegas estuvieran a mi lado?"

A los fines de esta políza, el término "límites" se define como un comportamiento profesional aceptable por parte de los miembros del personal al interactuar con un estudiante. Traspasar los límites de una relación estudiante / maestro se considera un abuso de poder y una traición a la confianza pública.

Algunas actividades pueden parecer inocentes desde la perspectiva de un miembro del personal, pero pueden percibirse como coqueteo o insinuación sexual desde el punto de vista de un estudiante o padre. El objetivo de las siguientes listas de comportamientos aceptables e inaceptables no es restringir las relaciones inocentes y positivas entre el personal y los estudiantes, sino evitar las relaciones que podrían conducir a, o pueden ser percibidas, como conducta sexual inapropiada.

El personal debe comprender su propia responsabilidad de garantizar que no crucen los límites tal como está escrito en esta política. No estar de acuerdo con la redacción o la intención de los límites establecidos se considerará irrelevante para fines disciplinarios. Por lo tanto, es crucial que todos los empleados aprendan esta política a fondo y apliquen las listas de comportamientos aceptables e inaceptables a sus actividades diarias. Aunque la interacción sincera y competente con los estudiantes ciertamente fomenta el aprendizaje, las interacciones entre estudiantes y personal deben tener límites que rodeen las actividades, ubicaciones e intenciones potenciales.

Deber de Reportar Sospecha de Mala Conducta

Cuando un empleado sospecha o cree razonablemente que otro miembro del personal puede haber cruzado los límites especificados en esta política, él o ella debe informar el asunto de inmediato al administrador de la escuela. Todos los informes deberán ser tan confidencial como sea posible bajo las circunstancias. Que es el deber de la administrador a investigar y fondo reportar la situación. Los empleados también deben informar a la administración cualquier conocimiento o preocupación sobre el comportamiento del estudiante que cruza los límites o donde un estudiante parece estar en riesgo de abuso sexual.

Ejemplos de Comportamientos Específicos

Los siguientes ejemplos no son una lista exhaustiva:

Personal Inaceptable / Conductas del estudiante (Violaciones de Esta Políza)

- (a) Dar regalos a un alumno individual que sean de naturaleza personal íntima.
- (b) Besos de cualquier tipo.
- (c) Cualquier tipo de contacto físico innecesario con un estudiante en una situación privada.
- (d) Intencionalmente estar solo con un estudiante fuera de la Academia Samueli .
- (e) Hacer o participar en comentarios sexualmente inapropiados.
- (f) Chistes sexuales.
- (g) Buscar participación emocional con un estudiante para su beneficio.
- (h) Para escuchar o contar historias que son sexualmente o rientes.
- (i) Discutir problemas personales inapropiados o asuntos íntimos con un estudiante en un intento de obtener su apoyo y comprensión.
- (j) Involucrarse con un estudiante para que una persona razonable pueda sospechar un comportamiento inapropiado.

Comportamientos inaceptables del personal / estudiante sin permiso de los padres y el supervisor

(Estas conductas solo deben ejercerse cuando un miembro del personal tiene permiso de los padres y el supervisor).

- (a) Dar a los estudiantes un viaje hacia / desde la escuela o actividades escolares.
- (b) Estar solo en una habitación con un estudiante en la escuela con la puerta cerrada.
- (c) Permitir estudiantes en su hogar.

Comportamiento advertido del personal / estudiante

(Estos comportamientos solo deben ejercerse cuando una persona razonable y prudente, que actúa como educadora, no puede usar una mejor práctica o comportamiento. Los miembros del personal deben informar a su supervisor de las circunstancias y los hechos antes o inmediatamente después del hecho)

- (a) Observaciones sobre los atributos físicos o el desarrollo de cualquier persona.
- (b) Atención excesiva hacia un estudiante en particular.
- (c) Enviar correos electrónicos, mensajes de texto o cartas a los estudiantes si el contenido no se trata de actividades escolares.

Aceptable y Recomendados Comportamientos del personal / estudiante

- (a) Obtener el consentimiento por escrito de los padres para cualquier actividad después de la escuela.
- (b) Obtener aprobación formal para sacar a los estudiantes de la propiedad de la escuela para actividades como excursiones o competencias.
- (c) Los correos electrónicos, mensajes de texto, teléfono y mensajes instantáneos a los estudiantes deben ser muy profesionales y pertenecientes a las actividades o clases escolares (la comunicación debe limitarse a la tecnología escolar).
- (d) Mantener la puerta abierta cuando está solo con un estudiante.
- (e) Mantener un espacio razonable entre usted y sus alumnos.
- (f) Detener y corregir a los estudiantes si cruzan sus propios límites personales.
- (g) Mantener a los padres informados cuando se desarrolla un problema importante sobre un estudiante.
- (h) Mantener discusiones después de clase con un estudiante profesional y breve.
- (i) Solicitar el asesoramiento de otros miembros del personal o administradores si se encuentra en una situación difícil relacionada con los límites.
- (j) Involucrar a su supervisor si surge un conflicto con el estudiante.
- (k) Informar al Director de la Escuela sobre situaciones que tienen el potencial de volverse más severas.
- (l) Tomar notas detalladas sobre un incidente que podría convertirse en una situación más grave más adelante.
- (m) Reconocer la responsabilidad de detener el comportamiento inaceptable de los estudiantes o compañeros de trabajo.
- (n) Pedirle a otro miembro del personal que esté presente si estará solo con algún tipo de estudiante con necesidades especiales.
- (o) Pedirle a otro miembro del personal que esté presente cuando debe estar solo con un estudiante después del horario escolar regular.

- (p) Elogiar y reconocer a los estudiantes sin tocarlos.
- (q) Se aceptan palmaditas en la espalda, y apretones de manos.
- (r) Mantener su conducta profesional como una alta prioridad.
- (s) Pregúntese si sus acciones valen su trabajo y carrera.

Poliza que Prohíbe el Acoso Ilegal, La Discriminación y Las Represalias

La Academia Samueli se compromete a proporcionar un ambiente laboral y educativo que esté libre de acoso ilegal, discriminación y represalia. La política de la Academia Samueli prohíbe el acoso ilegal, la discriminación y las represalias basadas en: raza (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, como la textura y el peinado del cabello, que incluyen, entre otros, trenzas, mechones y giros); color; género (incluyendo identidad de género, expresión de género e identidad de género, ya sea que el empleado esté en transición o no); sexo (incluyendo embarazo, parto, lactancia y afecciones médicas relacionadas); credo religioso (incluyendo vestimenta religiosa y prácticas de aseo); estado civil / de pareja doméstica registrada; edad (cuarenta (40) y más); origen nacional o ascendencia (incluido el idioma nativo hablado y la posesión de una licencia de conducir emitida a personas que no pueden demostrar su presencia en los EE. UU. está autorizada por la ley federal); discapacidad física o mental (incluido el VIH y el SIDA); condición médica (incluyendo cáncer y características genéticas); tomar un permiso de ausencia autorizado por la ley; Información genética; orientación sexual estado militar y veterano; o cualquier otra consideración hecha ilegal por las leyes federales, estatales o locales.

Los empleados, voluntarios, pasantes no remunerados, personas en programas de aprendizaje y contratistas independientes no deberán ser hostigados, discriminados o objeto de represalias, de acuerdo con las características mencionadas anteriormente.

Samueli Academy no aprueba ni tolerará el acoso ilegal, la discriminación o las represalias por parte de ningún empleado (incluidos supervisores y gerentes) o de terceros (incluidos los contratistas independientes u otra persona con la que la Academia Samueli hace negocios). Los supervisores y gerentes deben informar cualquier queja de acoso ilegal al Director de la escuela o su designado.

Cuando Samueli Academy recibe denuncias de acoso ilegal, discriminación o represalia, el Jabalí (si una queja es sobre el Director de la escuela) o el Director de la escuela o la persona designada llevará a cabo una investigación justa, oportuna y exhaustiva que brinde a todas las partes una adecuado proceso y llega a conclusiones razonables basadas en la evidencia recopilada. La investigación se manejará de la manera más confidencial posible, aunque no se puede garantizar la total confidencialidad. Denunciantes y testigos deberán no estar sujeto a la venganza de presentación de quejas de buena fe o participar en una inversión igation. La Academia Samueli se compromete a remediar cualquier instancia en la que los resultados de la investigación demuestren acoso ilegal, discriminación o represalia.

Acoso Ilegal Prohibido

- Conducta verbal como epítetos, bromas o comentarios negativos o comentarios o insultos;
- Conducta física que incluye asalto, contacto no deseado, bloqueo intencional del movimiento normal o interferencia con el trabajo debido al sexo, la raza o cualquier otra base protegida;
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar el acoso; o
- Tratamiento desigual basado en cualquiera de las clases protegidas anteriores.

Prohibido El Acoso Sexual Ilegal

Samueli Academia se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de sexual acoso y la considera como el acoso a ser una importante ofensiva, lo que puede resultar en la disciplina de acción, hasta que, y el despido, de la ofender a los empleados.

El acoso sexual consiste en avances sexuales, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas con ducto de un sexuales naturaleza, independientemente de si o no la conducta está motivada por el deseo sexual, cuando: (1) la sumisión a la conducta es ya sea explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo; (2) una decisión de empleo se basa en la aceptación o rechazo individual de esa conducta; (3) esa conducta interfiere con el desempeño laboral de un individuo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo .

También es ilegal tomar represalias de cualquier manera contra un empleado que ha expresado una preocupación de buena fe sobre el acoso sexual contra él o contra otra persona.

Todos los supervisores de personal van a recibir dos (2) horas de sexual acoso prevención de la formación dentro de los seis (6) meses de alquiler o de su asunción de una posición de supervisión y cada dos (2) años a partir de entonces. Todos los demás empleados se recibirá una (1) hora de sexual acoso prevención de la formación dentro de los seis (6) meses o alquiler y cada dos (2) años a partir de entonces. Dicha capacitación abordará todos los temas legalmente requeridos, incluida la información sobre los efectos negativos que la conducta abusiva tiene tanto en la víctima de la conducta como en otras personas en el lugar de trabajo, así como los métodos para prevenir la conducta abusiva emprendida con malicia que una persona razonable encontraría hostil, ofensivo y no relacionado con los intereses comerciales legítimos de un empleador. La conducta abusiva incluye, pero no se limita a la imposición repetida de abuso verbal, como el uso de comentarios despectivos, insultos y epítetos, conducta verbal o física que una persona razonable encontraría amenazante, intimidante o humillante, o el sabotaje gratuito o debilitar el desempeño laboral de una persona. Los supervisores también recibirán capacitación sobre cómo responder adecuadamente cuando el supervisor se da cuenta de que un empleado es blanco de acoso ilegal. Otro personal recibirá capacitación sobre prevención del acoso sexual según lo exige la ley.

Cada empleado tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo libre de cualquier forma de acoso sexual. En consecuencia, si un individuo, en particular aquellos con responsabilidades de supervisión, se entera de cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual u otro comportamiento prohibido, se deben tomar medidas inmediatas para abordar dicha conducta. Se

alienta a cualquier empleado que crea que ha sido acosado sexualmente o que ha sido testigo de acoso sexual a informar de inmediato de dicho acoso a su supervisor o al Director de la escuela (o, si la queja es contra el Director de la escuela, entonces el Presidente de la Junta) . Consulte el **Apéndice A** para el "Formulario de queja de acoso / discriminación / represalia". Consulte el **Apéndice B** para el "Formulario de queja interna" general.

El acoso sexual puede incluir, pero no limitado:

- Agresión física de naturaleza sexual, como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos asaltos; y
 - Conducta física intencional que es de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o golpear el cuerpo de otra persona.
- Avances sexuales no deseados, proposiciones u otros comentarios sexuales, como:
 - Gustos, avisos, comentarios, bromas o comentarios de orientación sexual sobre la sexualidad o experiencia sexual de una persona.
 - Trato preferencial o promesas de trato preferencial a un empleado por someterse a una conducta sexual, incluida la solicitud o el intento de solicitar a cualquier empleado que participe en una actividad sexual para obtener una compensación o recompensa o un trato dispar por rechazar la conducta sexual.
 - Sujetar o amenazar con someter a un empleado a una atención o conducta sexual no deseada o hacer que el desempeño del trabajo del empleado sea más difícil debido al sexo del empleado.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo por parte de los empleados, tales como:
 - Viendo fotos, dibujos, carteles, calendarios, graffiti, objeciones, materiales promocionales, materiales, u otros materiales que son sexualmente sugerente lectura, degradante sexual o pornográfico o traer al trabajo o poseer cualquier tales materiales para leer, o ver la pantalla en el trabajo;
 - Leer en público o de otro modo publicitar en el ambiente de trabajo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos; y
 - Exhibir carteles u otros materiales que pretenden segregar a un empleado por sexo en un área del lugar de trabajo (que no sea baños o habitaciones similares).

Las ilustraciones de acoso y acoso sexual anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos prohibidos bajo esta política.

Tenga en cuenta que, si bien en la mayoría de las situaciones una relación personal es un asunto privado, estas relaciones no son apropiadas en un entorno profesional, particularmente cuando una de las partes tiene responsabilidades de gestión o supervisión. Como tal, las relaciones consensuadas en el lugar de trabajo pueden violar la política de la escuela, particularmente cuando una de las partes tiene responsabilidades de gestión o supervisión. Como tal, las relaciones consensuadas en el lugar de trabajo pueden violar la política de la escuela .

Prohibición contra El Nepotismo y La No Fraternalización

En consonancia con el principio de que los empleados y los posibles empleados de Samueli Academia deberán ser contratados, evaluados y avanzaron sobre la base del mérito individual, sin referencia a consideraciones de raza, sexo, religión, sexual orientación, o nacional de origen, o cualquier otros factores que no impliquen profesionales califi caciones y el rendimiento, las siguientes restricciones, diseñados para evitar la posibilidad de favoritismo basada en la familia o personal relación, deberá ser observado con respecto al personal:

1. No hay un solo con supervisión responsabilidad deberá contratar o recomendar para contratar a ninguna relacionada persona.
2. Todas las personas que deseen a ser considerados para el empleo con la escuela deberá revelar la familia y las relaciones personales con los empleados de la escuela vigentes en ese momento o estudiantes.
3. Con respecto a las decisiones de empleo propuestas que resultarían en el servicio concurrente de personas relacionadas dentro del mismo departamento, una persona relacionada con un empleado titular no puede ser empleada si las calificaciones profesionales de otros candidatos para el puesto disponible son demostrablemente superiores a los de la persona relacionada.
4. Con respecto al servicio concurrente de personas relacionadas dentro del mismo departamento, a ninguna persona relacionada se le permitirá, individualmente o como miembro del personal o como miembro de un comité, participar en la evaluación, avance, resolución de quejas o decisiones salariales de la otra persona relacionada.
5. Ningún miembro de la Junta de Fideicomisarios, la administración de la Academia Samueli o miembro del personal deberá participar en las recomendaciones, discusiones o participar en cualquier decisión o recomendación relacionada con el nombramiento, promoción, retención, tenencia o empleo de una persona relacionada.
6. En caso de falta de candidatos, la necesidad de habilidades especializadas u otras circunstancias únicas que se determinen caso por caso, la restricción contra la contratación de personas relacionadas puede ser eliminada en el mejor interés de la escuela al la aprobación del Director de la escuela, sujeto al cumplimiento de otras leyes aplicables sobre conflictos de intereses.
7. Cuando otros calificados candidatos han no aplicada, las asignaciones de corta duración (en general, menos de sesenta [60] días hábiles), pueden estar exentos de estas directrices, sujeto al cumplimiento de otro conflicto de interés aplicable I AWS.
8. Esta política no suplantarán la aplicación de las leyes aplicables de conflictos de intereses a la Escuela.

Definición de "Personas Relacionadas"

Las siguientes relaciones crean personas relacionadas:

- Padre e hijo;

- Hermanos
- Abuelo y nieto;
- Tía y / o tío y sobrina y / o sobrino;
- Primeros primos;
- Cónyuges y parejas domésticas registradas ;
- Guardián y pupilo;
- Cualquier pariente, padrastro o pariente adoptivo correspondiente, o cualquier persona que resida de forma permanente en el hogar de un empleado o estudiante actual de la escuela
- Personas involucradas en relaciones amorosas , es decir , una relación en la que dos (2) personas tienen voluntariamente una relación física o están comprometidos en un noviazgo romántico (por ejemplo, citas o compromiso) que pueden o no haberse consumado.

Declaración de Políza Sobre Relaciones Consensuales

Consensuales románticas o sexuales relaciones entre supervisores y empleados y entre el personal son potencialmente explotadora y deben ser evitados. Ellos plantean serias preocupaciones acerca de la validez del consentimiento, conflictos de interés, y el tratamiento injusto de los demás. Además, un supervisor tendrá prohibido evaluar el desempeño laboral de un empleado si él / ella está involucrado romántica / sexualmente con ese empleado.

El de la escuela anti-nepotismo políza excluye la imposición de individuos de evaluar el trabajo de rendimiento de otros con los que tienen relaciones familiares o personales íntimas, o de hacer la contratación, salario, o de las decisiones financieras similares referentes a dichas personas. Los mismos principios se aplican a las relaciones supervisor-empleado en el contexto del trabajo o la evaluación académica.

Las infracciones de esta Declaración de política sobre relaciones consensuales, si se prueban, darán lugar a la imposición de acciones correctivas y / o sanciones disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Prohibición Contra Relaciones Dual

Los miembros del personal no deben entablar relaciones duales con ningún alumno, independientemente de la edad del alumno, que recibe servicios directos de la Academia Samueli. Una "relación dual" se define como cualquier otra cosa que no sea una relación profesional, incluidas, entre otras, relaciones románticas o sexuales, negocios, préstamos o préstamos, y el intercambio de viviendas. Si un empleado no está seguro de si él o ella está entrando en una situación de relación dual, el empleado debe pedirle aclaraciones a su supervisor o Recursos Humanos