

TRATO DEL PERSONAL

Con respecto al tratamiento del personal, el Superintendente no provocará ni permitirá ninguna práctica, actividad, decisión o condición organizacional que sea ilegal, poco ética, insegura, imprudente, discriminatoria o que viole la ética y las prácticas comerciales y profesionales comúnmente aceptadas, colectivos, acuerdos de negociación o políticas de la Junta Directiva.

En consecuencia, el Superintendente no dejará de:

1. Realizar consultas o verificaciones de antecedentes razonables antes de contratar personal remunerado o utilizar voluntarios escolares, mientras mitiga las barreras de acceso debido al estado migratorio.
2. Usar un sistema bien definido para desarrollar internamente, reclutar externamente y luego retener a los candidatos más calificados y más adecuados para el empleo, en consonancia con Board Ends, con el objetivo de diversidad en la demografía del personal que refleje también a la población estudiantil local como nación y mundo.
3. Operar con políticas de personal escritas que:
 - a. Proporcionan una gestión efectiva de las quejas.
 - b. Protegen contra el acoso sexual, las represalias y un ambiente hostil.
 - c. Protegen contra la discriminación ilegal.
4. Preparan al personal para hacer frente a situaciones de emergencia.
5. Protejan la información confidencial según lo exige la ley.
6. Establecer políticas y procedimientos para asegurar una cultura organizacional que se alinee con los siguientes valores:
 - a. Comunicación abierta, honesta y efectiva en todas las interacciones escritas e interpersonales.
 - b. Respeto por los demás y sus opiniones que modela el discurso civil.
 - c. Elevación intencional de voces sub-representadas histórica y actualmente.
 - d. Un enfoque en los objetivos organizacionales comunes como se expresa en los Fines y Políticas de la Junta Directiva.(Board Ends)
 - e. Compromiso con la integridad y la imagen positiva del distrito, sus líderes y el personal.
 - f. Reconocimiento al trabajo innovador y destacado.
7. Honrar los términos de los acuerdos negociados con el personal.
8. Invitar a los miembros de la Junta a participar en las negociaciones de contratos con todos los grupos de empleados.

Reemplaza: BD GOV A.2

Adoptado originalmente:12/8/2015

Actualizado: 11/10/2020, 11/9/2021

Método de monitoreo: Informe a la junta directive

Frecuencia de monitoreo: anual