

---

El distrito está comprometido a asegurar el derecho de aprender en un ambiente de trabajo de manera productiva, segura y positiva para cada estudiante y empleado; además la política de la Junta Directiva debe seguir completamente con los requisitos de Título VI, Título VII, Título IX y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de Estadounidenses con Discapacidad y todas las regulaciones que la acompañe; además de las leyes estatales aplicables. Con ese fin, el distrito prohíbe y no tolerará discriminación, acoso (incluido acoso sexual), intimidación, abuso, acoso cibernético, amenazas o humillaciones. El distrito tampoco tolerará la violencia entre parejas adolescentes, violencia sexual y comportamiento sexual entre el estudiante y empleado. Todos los estudiantes, empleados y voluntarios del distrito están sujetos a esta política. Esta ley se aplica a todos los programas, servicios y actividades aprobadas y auspiciadas por el distrito independientemente de donde se lleven a cabo. Esta ley también aplica al transporte proporcionado por el distrito y en cualquier parada oficial de autobús en otro lugar fuera de los límites del distrito, dentro o fuera de las horas de trabajo de acuerdo a ley.

### **Definición**

**“Acoso cibernético”** significa el uso de cualquier dispositivo de comunicación electrónico para acosar, humillar o extorsionar.

**“Discriminación”** significa cualquier trato que distinga injustificadamente el trato, intencionado o no, o cualquier acto que es justo en su forma, pero discriminatorio en su funcionamiento, cualquiera de los cuales se basa en el estatus de ser miembro de una clase protegida.

**“Acoso sexual, intimidación y abuso”**, contra un estudiante del distrito, significa cualquier acto que interfiera de manera considerable con los beneficios educativos del estudiante, oportunidades o presentaciones que se desarrollen dentro o cerca del área del distrito, en cualquier actividad auspiciada por el distrito, durante los servicios de transporte proporcionado por el distrito, en cualquier parada de autobús, puede basarse, pero no se limita al estado de la clase de la persona protegida o que tenga el efecto de:

- a. Dañar físicamente a un estudiante o dañar alguna pertenencia o propiedad del estudiante;
- b. Exponer al estudiante al temor del daño físico o dañar alguna pertenencia o propiedad del alumno;
- c. Crear un ambiente educativo hostil, incluyendo la interferencia con el bienestar psicológico de un estudiante.

**“Acoso sexual, intimidación y abuso”** contra un empleado del distrito, significa que cualquier acto que interfiera de manera substancial con las habilidades del empleado para desarrollar sus funciones que se llevan a cabo dentro o cerca del área del distrito, en cualquier actividad auspiciada por el distrito, durante los servicios de transporte proporcionados por el distrito, puede basarse, pero no se limita al estado de la clase de la persona protegida o que tenga el efecto de:

- a. Dañar físicamente a un empleado o dañar alguna pertenencia o propiedad del estudiante;
- b. Exponer al empleado al temor del daño físico o dañar alguna pertenencia o propiedad de del empleado.
- c. Crear un ambiente de trabajo hostil, incluida la interferencia con el bienestar psicológico de un empleado.

**“Humillación”** incluye pero no está limitado a, cualquier acto que ponga en peligro de manera imprudente o intencional la salud mental, salud física o seguridad de un estudiante para el propósito de iniciación como una condición o pre-condición para obtener membresía o afiliación con alguna actividad auspiciada por el distrito o alguna sección; por ejemplo, consumo forzado de cualquier bebida alcohólica, drogas o sustancia controlada, exposición forzada a los elementos, exclusión del contacto social prolongada y forzada, privación del sueño o cualquier otra actividad forzada que pueda afectar la salud mental, física o seguridad del alumno de manera negativa; requerir, alentar o permitir a otra persona a ser sujeto de usar o cargar algún artículo obsceno o físicamente ofensivo, asignar alguna broma o actividad con la finalidad de degradar o humillar.

**“Amenazas”** incluye, pero no está limitado a, cualquier acto cuya intención es exponer al empleado, estudiante o tercer parte del distrito al temor de una lesión física inminentemente seria.

**“Clase Protegida”** significa un grupo de personas percibido o distinguido por raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad de origen, estado civil, fuente de ingresos o discapacidad.

**“Conducta Sexual”**, La ley de Oregon la define como cualquier conducta de naturaleza sexual; ya sea verbal, física u otra índole por parte de un empleado del distrito dirigida hacia un estudiante del distrito, además tiene el efecto de interferir en el desempeño educativo del estudiante de manera irrazonable y crea un ambiente educativo de intimidación, hostil u ofensivo.

La definición de conducta sexual no incluye comportamiento que pudiera considerarse como abuso infantil según lo establece la Ley de Oregon JHFE-AP: Reportar la Sospecha de Abuso Infantil y JHFE-AR: Reportar la Sospecha de Abuso Infantil. En cualquier situación donde un empleado o voluntario del distrito sospecha que otro empleado del distrito ejerce una conducta sexual en contra de un estudiante, pero es incierta- si la conducta cumple la definición legal de

abuso infantil, el empleado o voluntario de distrito debe seguir los procedimientos del reporte establecidos en ORS 339.371 y en JHFE-AP: Reporte la Sospecha del Abuso Infantil. Se debe informar inmediatamente al coordinador de Título IX del Distrito sobre todas las denuncias de conducta sexual relacionadas entre un estudiante y un empleado del distrito.

**“Acoso Sexual”** que pueden pasar los estudiantes por parte de los empleados, otros estudiantes, junta directiva o terceros; o acoso sexual de empleados por parte de los estudiantes, otros compañeros de trabajo, junta directiva o terceros incluye:

- a. Solicitar favores sexuales a cambio de beneficios; o
- b. Conducta no permitida de naturaleza sexual que tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño educativo de un estudiante de manera irracional, la habilidad de desempeñar el trabajo de un personal docente o crear un ambiente de trabajo o ambiente educativo intimidante, ofensivo u hostil.

Algunos ejemplos de acoso sexual pueden incluir, pero no están limitados a: tocamientos físicos o grafiti de naturaleza sexual, mostrar o distribuir dibujos sexuales explícitos, fotos, material escrito o lenguaje codificado, gestos sexuales o bromas obscenas, tocarse así mismo de manera sexual o hablar sobre la sexualidad de alguien más en frente de terceros o divulgar rumores sobre estudiantes u otras personas en relación a su apariencia, actividad o rendimiento sexual. La violencia sexual también es una forma de acoso sexual.

Para determinar si existe un ambiente hostil, hay factores relevantes que se deben considerar, pero no están limitados a:

Si el individuo vio el ambiente de manera hostil, ¿Fue razonable para el individuo sentir un ambiente hostil?; la naturaleza de la conducta, ¿Cuán a menudo ocurrió la conducta y por cuánto tiempo pasó?; edad y género del demandante, ¿Estaba en posición de poder el presunto acosador sobre el estudiante o el empleado del distrito fue sometido al acoso?; número de individuos involucrados, edad del presunto acosador; ¿Dónde ocurrió el acoso?; además de incidentes de acoso sexual en el lugar que involucra el mismo u otros estudiantes o empleados. Se debe informar de todas las denuncias de acoso sexual al Coordinador de Título IX.

**“Violencia Sexual”** significa actos sexuales físicos perpetrados contra el bienestar de una persona o cuando una persona no es capaz de dar su consentimiento debido a que la víctima está bajo la influencia de drogas, alcohol, tiene una discapacidad intelectual o de otro tipo lo cual impide a la víctima tener la capacidad de dar su consentimiento. Se debe informar todas las denuncias sobre violencia sexual al Coordinador de Título IX del distrito.

**“Violencia entre parejas adolescentes”** significa un patrón de comportamiento en el cual una persona usa o amenaza de abuso físico, mental o emocional para controlar a la otra persona con quien mantiene una relación donde una o ambas personas tienen de 13 a 19 años. También, se define como el comportamiento en el cuál una persona usa o amenaza con el uso de violencia sexual a la otra persona con quien mantiene una relación, donde una o ambas

personas tienen 13 a 19 años. Se debe informar todas las denuncias de violencia entre parejas adolescentes al Coordinador de Título IX del distrito.

**“Terceros”** incluye, pero no está limitado a: entrenadores, voluntarios del distrito, padres de familia, visitantes, servicios de contratistas u otras personas que realizan negocios dentro del distrito escolar, como empleados de negocios u organizaciones participes de programas de trabajo cooperativo con el distrito u otros que no están sujetos indirectamente al control del distrito en competiciones atléticas interdistritales e intradistritales u otros eventos del distrito.

### **Procedimientos de Denuncias**

El superintendente publicará los procedimientos de denuncias proporcionadas para tener una solución pronta y equitativa de las denuncias que alegan una violación de esta ley y proporcionar una investigación exhaustiva de las denuncias a cargo de una parte neutral sin conflictos o interés relacionados a la denuncia. Los procedimientos de la denuncia deben asegurar que el distrito tome una acción efectiva y pronta para poner fin a esta conducta prohibida por la ley, prevenir se repita y según corresponda remediar sus efectos. Los procedimientos de las denuncias también protegerán el proceso debido y los derechos de acuerdo de negociación colectiva del acusado.

Cualquier empleado del distrito que sea testigo o tiene información confiable de que un estudiante ha sido objeto de discriminación, acoso (incluye, pero no está limitado al acoso sexual), hostigamiento, intimidación, humillación, amenazas, violencia sexual, violencia de parejas adolescentes o conducta sexual con un empleado, violando la ley, debe reportar sus inquietudes inmediatamente al director, superintendente o designado. Si no se realiza esta denuncia, se puede someter al empleado a medidas correctivas incluyendo el despido. Un estudiante o voluntario que sea testigo o tenga información que un estudiante ha sido objeto de discriminación, acoso, hostigamiento, intimidación, humillación, violencia sexual, violencia entre parejas adolescentes o conducta sexual con un empleado que viola esta política debe reportar el acto a empleado del distrito. La denuncia hecha por un estudiante o voluntario puede hacerse de manera anónima.

Podemos referir a los individuos a las autoridades pertinentes si la supuesta conducta es potencialmente de naturaleza criminal. El personal puede informar a la Comisión de Prácticas y Estándares de Maestros estipulado por OAR 584-020-0041

Además, en una denuncia hecha bajo esta política, los demandantes pueden entablar una denuncia criminal simultánea si el supuesto comportamiento es potencialmente de naturaleza criminal. Las denuncias relacionadas con los programas y servicios de programas educativos pueden hacerse directamente a la Secretaria de Educación de los Estados Unidos, Comisión de Derechos Civiles, División de Derechos Civiles o al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y Comisión de Oportunidades de Empleo Igualitario. El distrito llevará a cabo una investigación independientemente de una supuesta violación de esta política; sin considerar si

la denuncia ha sido referida a una agencia externa. Si la denuncia alega discriminación y el denunciante no está satisfecho después de los procedimientos de denuncia exhaustiva local o han transcurrido 90 días, cualquiera ocurra primero, él o ella pueden apelar por escrito al Departamento de Educación de acuerdo con per OAR 581-021-0049.

### **Medidas Correctivas o disciplinarias**

Si se confirma una denuncia, el distrito tomará las medidas preventivas para que no se repita el comportamiento. Los estudiantes cuyo comportamiento viole esta política y los estudiantes que realicen un reporte intencionalmente falso relacionado a una violación de esta política serán objeto a una medida disciplinaria incluyendo la expulsión. El distrito también puede solicitar al Departamento de Transporte de Oregon suspender los privilegios de transporte a un estudiante de 15 años o mayor que haya sido suspendido o expulsado al menos dos veces por amenazar a otro estudiante o empleado, causando daño intencional o daño al a propiedad del distrito, amenazas, intimidación, acoso o extorsión. Los empleados cuyo comportamiento viole esta política y empleados que realicen de manera intencional un reporte falso con relación a la violación de esta política serán objeto a medidas disciplinarias, incluido el despido. Las terceras partes cuyo comportamiento viole esta política serán objeto a sanciones apropiadas según lo determine e imponga el Superintendente.

Se debe notificar los resultados de la investigación al denunciante y si es necesario las medidas correctivas tomadas.

### **Represalia Prohibida**

El inicio de una denuncia en buena fe sobre algún comportamiento que pueda violar esta política no debe afectar de manera negativa las asignaciones educativas o ambiente de estudio de un estudiante que es el demandante o en ningún término, condiciones de empleo o ambiente de trabajo de un demandante que sea empleado. No debe existir represalias por parte del distrito en contra de cualquier persona que en buena fe reporta, presenta una denuncia o en el caso de participar en una investigación relacionada al quebrantamiento de esta política.

### **Distribución y Entrenamiento**

El Superintendente es el responsable de asegurar que esta práctica sea implementada; además notificar a los estudiantes, personal docente y terceros de esta política al menos una vez al año, a través de entrenamientos, en el manual del estudiante, material de reclutamiento, solicitudes de trabajo y en la página de internet del distrito. Los empleados tendrán entrenamiento de manera periódica sobre esta política y los procedimientos del distrito para procesar una denuncia por violación de esta política. El superintendente debe asegurar que los estudiantes de 7mo a 12vo grado reciban la información apropiada de acuerdo a su edad sobre violencia entre parejas adolescentes. Todas las escuelas del distrito con estudiantes de 6to a 12vo grado y todos los centros administrativos del distrito deben publicar esta política en el boletín informativo de sus escuelas cuyo tamaño no sea menor a 8.5 x 11 pulgadas. Cada escuela debe publicar el cargo e información de contacto de la persona responsable de recibir estas denuncias de transgresión de esta política. El distrito proporcionará una copia de esta política;

así como también, una descripción de los registros sujetos a divulgación si se corrobora una denuncia de los empleados a la hora de contratarlos.

Revisado: 12/12/16, 6/4/18

Aprobado: 6/8/18

\*Las Regulaciones Administrativas tienen como objetivo consolidar las siguientes regulaciones administrativas:

- AC-AP: No a la Discriminación
- JBAA / GBNA-AP: Acoso Sexual
- JBA / GBN-AR: Acoso / Intimidación / Abuso / Acoso Cibernético
- JHFF-AP: Requisitos de Información Relacionadas a la Conducta Sexual con los Estudiantes