

ESCUELAS DE BEND-LA PINE.

Distrito Escolar Administrativo No. 1

Condado de Deschutes, Oregón

REGLAMENTO ADMINISTRATIVO

Nombre: Procedimientos para reportar sospechas de conducta sexual

Código: GBNAA/JHFF-AR

El distrito publica en cada edificio escolar los nombres y la información de contacto de los empleados del distrito designados para el edificio escolar respectivo para recibir informes de conducta sexual sospechosa y los procedimientos que seguirán las personas designadas al recibir el informe.

Cuando un administrador con licencia designado recibe un informe de sospecha de conducta sexual que puede haber sido cometido por un titular de una licencia de la comisión, el designado deberá notificar a la Comisión de Normas y Prácticas de Maestros (TSPC). La persona designada deberá notificar al Departamento de Educación de Oregón (ODE) si el administrador recibe un informe de sospecha de conducta sexual que puede haber sido cometido por un empleado, contratista, agente o voluntario de la escuela que no tenga licencia de la comisión.

Si el Superintendente es el presunto perpetrador, el informe se presentará al Director de Recursos Humanos o al Director de Recursos Humanos, quien remitirá el informe al presidente de la Junta Directiva.

El distrito investigará todos los informes de sospecha de conducta sexual, a menos que TSPC u ODE soliciten lo contrario, según corresponda.

Cuando la persona designada recibe un informe de sospecha de conducta sexual por parte de un empleado del distrito, y existe una causa razonable para respaldar el informe, el distrito colocará al empleado del distrito en licencia administrativa paga y tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad del estudiante. El empleado deberá permanecer en licencia hasta que TSPC (investigue informes sobre titulares de licencias de comisiones) u ODE (investiga informes sobre personas que no sean titulares de licencias de comisión) determine que el informe está fundamentado y el distrito toma las medidas laborales apropiadas contra el empleado, o no puede corroborarse o no es un informe de conducta sexual y el distrito determina ya sea: 1) se violó una política de empleo y el distrito tomará las medidas laborales apropiadas contra el empleado; o 2) no se ha violado una política de empleo y no se requiere una acción laboral contra el empleado.

Cuando la persona designada recibe un informe de sospecha de conducta sexual por parte de un contratista, agente o voluntario, el distrito puede prohibir que el contratista, agente o voluntario brinde servicios al distrito. Si el distrito determina que existe una causa razonable para respaldar un informe de sospecha de conducta sexual, el distrito prohibirá que el contratista, agente o voluntario brinde servicios. El distrito puede reincorporar al contratista, agente o voluntario, y dicha reincorporación puede no ocurrir hasta que se haya investigado un informe de sospecha de conducta sexual y TSPC u ODE hayan determinado, según corresponda, que el informe no tiene fundamento.

A pedido de ODE o TSPC, el distrito proporcionará los documentos o materiales solicitados en la medida permitida por la ley estatal y federal.

El nombre, la dirección y otra información de identificación sobre el empleado que hizo el informe son confidenciales y no están accesibles para la inspección pública.

Una "investigación" significa una indagación detallada de las alegaciones fácticas de un informe de sospecha de conducta sexual que se basa en entrevistas con la persona que inició el informe, la persona que pudo haber sido objeto de conducta sexual, los testigos y la persona que es el sujeto del informe, y resulta en un hallazgo de que el informe es un informe comprobado, no puede ser comprobado o no es un informe de conducta sexual. Si el sujeto del informe es un empleado del distrito representado por un contrato o un acuerdo de negociación colectiva, la investigación debe cumplir con las normas negociadas de dicho contrato o acuerdo de empleo.

Nada impide que el distrito realice su propia investigación, a menos que otra agencia solicite dirigir la investigación o solicite al distrito que suspenda su investigación o tome una medida laboral basada en la

información disponible para el distrito antes de que se complete una investigación realizada por otra agencia. El distrito cooperará con las agencias asignadas para realizar tales investigaciones.

Un "informe comprobado" significa un informe de conducta sexual que TSPC u ODE determina que es fundado.

Si, luego de la investigación, el distrito decide tomar una acción laboral, el distrito informará al empleado del distrito sobre la acción laboral que se tomará y brindará información sobre el proceso de apelación apropiado. El empleado puede apelar la acción laboral tomada a través del proceso de apelación provisto por el convenio colectivo aplicable, o a través de un proceso de apelación administrado por un tercero neutral si no existe un convenio colectivo aplicable.

Si se notifica al distrito que el empleado decidió no apelar la acción laboral o si la determinación de una apelación sostuvo la acción laboral, el distrito creará un registro de los hallazgos del informe comprobado y la acción laboral tomada por el distrito será colocado en los registros del empleado del distrito mantenido por el distrito. Dichos registros creados son confidenciales y no registros públicos según se define en el Estatuto Revisado de Oregón (ORS) 192.311; sin embargo, el distrito puede usar el registro como base para proporcionar información que se requiere divulgar sobre un empleado del distrito según ORS 339.378(1). El distrito notificará al empleado que la información sobre los informes comprobados puede divulgarse a un empleador potencial.

Capacitación

El distrito proporcionará información y capacitación cada año escolar a los empleados del distrito sobre lo siguiente:

1. Prevención e identificación de conductas sexuales;
2. Obligaciones de los empleados del distrito bajo ORS 339.388 y 419B.005 - 419B.050 y bajo las políticas adoptadas para reportar sospechas de conducta sexual; y
3. Comunicaciones electrónicas adecuadas con los estudiantes.

El distrito pondrá a disposición cada año escolar la capacitación descrita anteriormente para contratistas, agentes, voluntarios y padres y tutores legales y estará disponible por separado de la capacitación proporcionada a los empleados del distrito.

El distrito proporcionará a los contratistas, agentes y voluntarios cada año escolar información sobre lo siguiente:

1. Prevención e identificación de conductas sexuales;
2. Obligaciones de los empleados del distrito bajo las políticas adoptadas para reportar sospechas de conducta sexual; y
3. Comunicaciones electrónicas adecuadas con los estudiantes.

El distrito pondrá a disposición de los estudiantes que asisten a las escuelas administradas por el distrito, cada año escolar, capacitación diseñada para prevenir la conducta sexual.

Revisado: 9/20/2022
Aprobado: 10/11/2022