

**ESCUELAS DE BEND-LA PINE**

Distrito Escolar Administrativo No. 1

Condado de Deschutes, Oregón

**POLÍTICA ADMINISTRATIVA**Nombre: Procedimientos para  
denuncias de bromas pesadas, acoso,  
intimidación, hostigamiento, amenazas y  
ciberacoso para el personal

Código: GBNA-AR

---

Las bromas pesadas, el acoso, la intimidación o el hostigamiento, las amenazas y los actos de ciberacoso del personal del distrito o de personas o entidades externas están estrictamente prohibidos en el distrito.

También están estrictamente prohibidas las represalias contra toda persona que sea víctima de una broma pesada, acoso, intimidación u hostigamiento, amenaza, un acto de ciberacoso o de violencia en el noviazgo entre adolescentes, o que participe de otro modo en una investigación o indagación o que haya denunciado, que se crea que ha denunciado estos hechos o que presente una queja sobre estos hechos. La persona que participe en un comportamiento de represalia estará sujeta a las consecuencias y a las medidas correctivas adecuadas. Las acusaciones falsas también se considerarán una ofensa grave y pueden tener consecuencias y dar lugar a una medida correctiva apropiada.

Los estudiantes que infrinjan esta política estarán sujetos a las consecuencias y a las medidas correctivas apropiadas que pueden incluir medidas disciplinarias e incluso la expulsión.

El personal que infrinja esta política estará sujeto a las consecuencias y a las medidas correctivas apropiadas que pueden incluir medidas disciplinarias e incluso el despido. Las personas o entidades externas cuyo comportamiento infrinja esta política estarán sujetas a las sanciones apropiadas que determine e imponga el superintendente o la junta directiva.

Los estudiantes, el personal o las personas o entidades externas también pueden ser denunciados a oficiales encargados del orden público.

El superintendente es responsable de garantizar el cumplimiento de esta política.

**Definiciones**

El "distrito" incluye las instalaciones y dependencias del distrito y las propiedades que no pertenecen al distrito si el empleado se encuentra en cualquier actividad o función patrocinada, aprobada o relacionada con el distrito, como excursiones o eventos deportivos en los que el empleado participa en asuntos relacionados con el distrito.

Las "personas o entidades externas" incluyen por ejemplo, entrenadores, voluntarios de la escuela, padres/tutores, visitantes de la escuela, contratistas de servicios u otras personas involucradas en asuntos del distrito, como empleados de empresas u organizaciones que participan en programas de trabajo cooperativo con el distrito y otras personas no sujetas directamente al control del distrito en competiciones atléticas entre distritos o dentro del distrito u otros eventos escolares.

Las "bromas pesadas" incluyen por ejemplo, todo acto que imprudente o intencionadamente ponga en peligro la salud mental, la salud física o la seguridad de un miembro del personal con el propósito de realizar una práctica de iniciación o como condición o precondition para conseguir la membresía o afiliación a cualquier actividad, grupo de trabajo o tarea laboral patrocinada por el distrito, u otras actividades de este tipo que tengan la intención de degradar o humillar, independientemente de la voluntad que tenga la persona de participar.

El "acoso" es una conducta no deseada que se basa en la raza, el color, la religión, el sexo (incluido el embarazo), la orientación sexual, la identidad de género, el origen nacional, la edad (40 años o más), la discapacidad o la información genética. El acoso se convierte en ilegal cuando: 1) aceptar la conducta ofensiva se convierte en una condición para continuar en el empleo, o 2) la conducta es lo suficientemente grave o dominante como para crear un entorno de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo.

La "intimidación" incluye por ejemplo, toda amenaza o acto que tenga la finalidad de manipular, dañar sustancialmente o interferir en la propiedad de otro, causar molestias sustanciales, someter a otro a un contacto físico ofensivo o infligirle un daño físico grave debido a su raza, color, religión, origen nacional, discapacidad, orientación sexual o identidad de género.

El "acoso" es un patrón de maltrato repetido que daña, intimida, socava, ofende, degrada o humilla a una persona.

"Acoso cibernético" es el uso de cualquier dispositivo electrónico para transmitir un mensaje en cualquier forma (por ejemplo, texto, imagen, audio o video) que intimide, acose o dañe, insulte o humille a otro de forma deliberada, repetida u hostil y no deseada utilizando la identidad verdadera o falsa de una persona. Además, toda comunicación de esta forma que altere o impida sustancialmente un entorno de trabajo seguro y positivo también puede considerarse ciberacoso. El personal no debe utilizar dispositivos electrónicos personales o equipos del distrito para acosar o acechar a otras personas.

La "amenaza" incluye por ejemplo, todo acto que tenga como objetivo causarle temor de una lesión física grave inminente a un empleado o estudiante del distrito o persona o entidad externa.

La "clase protegida" es un grupo de personas que se diferencia o se percibe que se diferencia, por la raza, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el origen nacional, el estado civil, el estado familiar, la fuente de ingresos o la discapacidad.

Se considera como "represalia" por ejemplo, a toda broma pesada, acoso, intimidación u hostigamiento, amenaza o ciberacoso hacia la víctima, hacia una persona en respuesta a una denuncia real o aparente de broma pesada, acoso, intimidación u hostigamiento, amenaza, violencia de pareja adolescente, actos de ciberacoso o represalias o la participación en la investigación de dichos actos.

### **Procedimientos de denuncia**

El superintendente o la persona designada tiene la responsabilidad de llevar a cabo las investigaciones relativas a las denuncias de bromas pesadas, acoso, intimidación, hostigamiento, amenazas o ciberacoso del personal o de personas o entidades externas. El investigador o los investigadores deberán ser neutrales, lo cual significa que no deben haber tenido ninguna participación en la denuncia presentada.

Todo empleado o persona o entidad externa que tenga conocimiento de una conducta que infrinja la política JFCF-BP: bromas pesadas, acoso, intimidación, hostigamiento, amenaza, ciberacoso, violencia en las citas con adolescentes o violencia familiar de estudiantes, deberá informar inmediatamente su preocupación al funcionario del distrito designado.

Todo empleado o persona o entidad externa que tenga conocimiento de una conducta que infrinja la política GBNA-BP: bromas pesadas, acoso, intimidación, hostigamiento, amenaza o ciberacoso del personal y de este reglamento administrativo o que sienta que ha sido víctima de estas conductas que infringen la política o este reglamento administrativo, deberá denunciar inmediatamente sus preocupaciones al funcionario designado del distrito.

Todas las denuncias y la información serán investigadas inmediatamente mediante los siguientes procedimientos:

#### **PASO 1**

Toda denuncia o información sobre bromas pesadas, acoso, intimidación, hostigamiento, amenaza o ciberacoso (por ejemplo, quejas, rumores) debe presentarse al administrador del centro. Las denuncias contra el administrador del centro se deben presentar al superintendente. Toda esta información se proporcionará por escrito e incluirá la naturaleza específica de la ofensa y las fechas correspondientes. La información puede presentarse en forma anónima.

#### **PASO 2**

El funcionario del distrito que reciba la denuncia llevará a cabo inmediatamente la investigación. Los padres/tutores serán notificados de la naturaleza de toda denuncia que involucre a su hijo/a. El funcionario del distrito organizará las reuniones que sean necesarias con todas las partes interesadas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la información o la denuncia. Las partes involucradas tendrán la oportunidad de presentar pruebas y una lista de testigos. Todas las conclusiones relacionadas con la denuncia se pondrán por escrito. Cuando la investigación haya concluido y se haya llegado a una decisión que requiera la implementación de una medida disciplinaria, si corresponde, el o los funcionarios del distrito que hayan realizado la investigación deberán informar por escrito a la persona que haya realizado la denuncia dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de la información o la denuncia, y a los padres/tutores, si corresponde.

Se podrá enviar también al superintendente una copia de la carta de notificación o la fecha y los detalles de la notificación realizada a la persona que hizo la denuncia, junto con cualquier otra documentación relacionada con el incidente y la medida disciplinaria tomada o recomendada.

#### **PASO 3**

Si la persona que hizo la denuncia no está satisfecha con la decisión tomada en el paso 2, puede presentar una apelación por escrito al superintendente o a la persona designada. Dicha apelación deberá presentarse dentro de los 10 días calendario siguientes a la recepción de la decisión tomada en el paso 2. El superintendente o la persona designada podrán organizar las reuniones que se consideren necesarias para evaluar la apelación con la persona que haya realizado la denuncia y con otras partes afectadas. El superintendente o la persona que haya designado deberán informar la decisión sobre la apelación por escrito dentro de los 10 días hábiles siguientes a la finalización de las reuniones que se consideren necesarias para evaluar la apelación.

#### **PASO 4**

Si la persona que hace la denuncia no está satisfecha con la decisión tomada en el paso 3, puede presentar una apelación por escrito al presidente de la Junta. Dicha apelación deberá presentarse dentro de los 10 días calendario siguientes a la recepción de la decisión tomada en el paso 3. La Junta podrá llevar a cabo una audiencia en un plazo de 20 días hábiles, en la cual la persona que hizo la denuncia tendrá la oportunidad de presentar la información o la denuncia. La Junta deberá informar su decisión por escrito a la persona que hizo la denuncia dentro de los 10 días hábiles siguientes a la finalización de la audiencia.

Las denuncias realizadas contra el superintendente deberán ser enviadas al presidente de la Junta en nombre de la Junta misma. El presidente de la Junta deberá presentar la denuncia a la Junta. Si la Junta decide que se justifica realizar una investigación, podrá solicitarla a una persona o entidad externa. Cuando finalice la investigación, se presentarán los resultados ante la Junta. Una vez que la Junta haya recibido los resultados de la investigación, deberá decidir en un plazo de 30 días hábiles y en sesión abierta qué medidas (si las hubiera) se deben tomar.

Las denuncias contra la Junta en su conjunto o contra un miembro individual de ella deben presentarse ante el presidente de la Junta en nombre de la Junta. El presidente de la Junta deberá presentar la denuncia a la Junta. Si la Junta decide que se justifica realizar una investigación, podrá solicitarla a una persona o entidad externa. Cuando finalice la investigación, se presentarán los resultados ante la Junta. Una vez que la Junta haya recibido los resultados de la investigación, deberá decidir en un plazo de 30 días hábiles y en sesión abierta qué medidas (si las hubiera) se deben tomar.

Las denuncias contra el presidente de la Junta pueden hacerse directamente al vicepresidente de la Junta o al asesor legal del distrito en nombre de la Junta. El vicepresidente de la Junta o el asesor legal del distrito deberán presentar la denuncia a la Junta. Si la Junta decide que se justifica realizar una investigación, podrá solicitarla a una persona o entidad externa. Cuando finalice la investigación, se presentarán los resultados ante la Junta. Una vez que la Junta haya recibido los resultados de la investigación, deberá decidir en un plazo de 30 días hábiles y en sesión abierta qué medidas (si las hubiera) se deben tomar.

Los plazos podrán ampliarse mediante un acuerdo previo y por escrito entre las dos partes. La ampliación de los plazos también puede hacerse en el caso de las denuncias presentadas contra el superintendente o cualquier miembro de la Junta.

Las denuncias directas de hostigamiento discriminatorio relacionadas con el empleo pueden presentarse ante la División de Derechos Civiles de la Oficina de Trabajo e Industrias de Oregón o ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

La documentación relacionada con el incidente puede guardarse en el expediente personal del empleado. Además, se mantendrá una copia en un archivo confidencial en la oficina del distrito de todos los actos denunciados de bromas pesadas, hostigamiento, intimidación, acoso, amenaza o ciberacoso y de la documentación.

Modificado: 20/9/2022

Aprobado: 11/10/2022