

**Novatada/Acoso/Intimidación/Bullying/Amenaza
Procedimiento de Quejas - Personal Escolar**

Las siguientes definiciones y procedimientos deberán ser usados para reportar, investigar o resolver quejas de novatas, acosos, intimidación, bullying y actos de cyberbullying y amenaza.

Definiciones

1. “Terceras partes” incluyen, pero no limitan a, entrenadores, voluntarios escolares, padres, visitantes de escuela, contratista de servicios, u otros involucrados en negocios del distrito, tales como empleados de negocios u organizaciones participantes en programas de trabajos cooperativos con el distrito y otros no directamente sujetos al control del distrito al inter-distrito e intra distrito de competencias atléticas y otros eventos escolares.
2. “Distrito” incluye las instalaciones del distrito, propiedad de distrito local y no propiedad del distrito si el alumno o empleado esta en cualquier distrito patrocinado, distrito aprobado o distrito relacionado a una actividad o funcione, tal como viaje de grupo, eventos atléticos o donde el empleado este comprometido en algún asunto de distrito.
3. “Novatadas” incluye, pero no limita a, cualquier hecho que imprudentemente o intencionalmente pelagra la salud mental, salud física o seguridad de un alumno/miembro del personal escolar, para el propósito de iniciación o como condición o precondition de conseguir la membresía o afiliación con cualquier, distrito-patrocinador, actividad de trabajo, trabajo de grupo o tarea (ejemplo. Servidumbre personal, estimulación sexual/ agresión sexual, consumo forzado a cualquier bebida, bebida alcohólica, droga o sustancia controlada, exposición forzada, exclusión forzosa prolongada a contacto social, privación de sueño o cualquier otra actividad forzada que pudiera afectar adversamente la salud física mental o la seguridad de un alumno/staff); exigir, fomentar, autorizar o permitir otros a estar sujetos a vestir, o llevar cualquier articulo obsceno o físicamente gravoso; asignar realizar travesuras u otras actividades con la intención de degradar o humillar a pesar de la disposición de la otra persona a participar.
4. “Acoso” también incluye, pero no limita a, cualquier hecho cual someta a un individuo o a un grupo no deseado a un comportamiento abusivo no verbal, verbal, escrito o de índole física en base a su edad, raza, religión, color, origen nacional, discapacidad u orientación sexual.
5. “Intimidación” incluye, pero no limita a, cualquier amenaza o hecho deliberado a forzar, daño considerable o interferir con la propiedad de otro, causa de molestia considerable, someter otro a contacto ofensivo físico u ocasionar lesión seria física en la base de raza, color, religión, origen nacional u orientación sexual.

6. “ Cyberbullying” “ Uso de cualquier dispositivo de comunicación electrónica para acosar, intimidar o bully.
7. “Amenaza: incluye, pero no esta limitado a, cualquier acto intencionado en poner a un empleado de distrito, alumno o tercera parte en miedo de una inminente lesión física seria.

Represalias/Cargos Falsos

Represalias en contra de cualquier persona que reporte, que es pensado ha reportado, presentado una queja y aparte de eso participa en una investigación o investiga esta prohibido. Tal amenaza deberá ser considerada una violación seria a la política del Comité e independiente de si una queja esta corroborada. Cargos falsos deberán también ser considerados como una ofensa seria y resultara en acción disciplinaria y otras sanciones apropiadas.

Procedimientos de Queja

Directores y el superintendente tienen la responsabilidad por las investigaciones concernientes a novatada, acoso, intimidación, bullying y actos de cyberbullying o amenaza. El /Los investigador (es) deberán ser una parte neutral no habiendo tenido involucramiento en la queja presentada.

Cualquier empleado que tenga el conocimiento de una conducta de violación a la policita de Comité JFCJ - Acoso/Intimidación/Bullying/Cyberbullying - Alumno deberá inmediatamente reportar su asunto al distrito oficial designado.

Cualquier empleado o tercera parte que tenga el conocimiento de una violación a esta política o el/ella siente que le ha sido hecho un acto de novatada, acoso, intimidación, bullid, cyberbullied o amenazado en violación a esta política se le anima a inmediatamente reportar su preocupación a el distrito oficial designado.

Quejas serán rápidamente investigadas de acuerdo a los siguientes procedimientos:

- Paso 1 Cualquier información de acoso, intimidación o bullying y actos de cyberbullying (quejas, rumores, etc.) deberán ser presentados al director o al superintendente. Quejas en contra del director deberán ser archivadas con el superintendente. Quejas en contra del superintendente deberán ser archivadas con el presidente. Toda la información debe ser reducida a un escrito e incluir la naturaleza específica de la ofensa y las fechas correspondientes.
- Paso 2 El oficial de distrito que recibe una queja deberá investigar rápidamente. Los padres serán notificados de la naturaleza de cualquier queja en que este envuelto su alumno. El distrito oficial concertará las juntas necesarias que puedan ser necesaria con todo las partes concernientes dentro de 5 días laborales posterior a la información o queja recibida. Las partes tendrán una oportunidad de presentar evidencia y una lista de testigos. Todas las conclusiones relacionadas a la queja serán reducidas a un escrito. El o los oficiales del distrito que lleven la investigación deberán notificar al demandante y a los padres apropiadamente, en escrito, cuando la investigación sea concluida y una decisión respecto a una acción disciplinaria como orden esta determinada.

- Paso 3 Si el demandante no esta satisfecho con la decisión tomada en el Paso 2, el/ella puede presentar un escrito de apelación a el superintendente o la persona designada. Tal apelación deberá ser presentada dentro de los 10 días laborares después de recibir la decisión tomada en el paso 2. El superintendente o el designado organizara las juntas con el demandante y las otras partes afectadas como sea considerado necesario para discutir la apelación . El superintendente o el designado deberán proveer la decisión por escrito a la apelación del demandante dentro de 10 díaslaborales.
- Paso 4 Si el demandante no esta satisfecho con la decisión en el paso 3, un escrito de apelación puede ser presentado con el Comité. Tal apelación debe ser presentada dentro de 10 días laborales después de recibir la decisión del paso 3. El comité deberá dentro de 20 días laborales, llevar a cabo una sesión en cual tiempo al demandante le puede ser dada una oportunidad de presentar la queja. El comité deberá proveer una decisión escrita al demandante dentro de 10 días siguientes a la finalización de la sesión.

Quejas directas relacionadas a empleo pueden ser presentadas con la Oregon of Labor and Industries, Civil Rights Division, OR US Department of Labor, Equal Employment Opportunities Commission.

Documentación relacionada al incidente puede ser mantenida como parte del archivo personal del empleado. Adicionalmente, una copia de quejas de todo, novatada, acoso, intimidación, bullying, actos de cyberbullying o amenaza y documentación será guardada como un archivo confidencial en la oficina del distrito.