

Acoso Sexual

La Junta Directiva está comprometida a eliminar el acoso sexual en las escuelas del distrito y las actividades. El acoso sexual es prohibido y no se tolera. Esto incluye el acoso sexual de los estudiantes o empleados por otros estudiantes, empleados, miembros de la Junta Directiva, o terceras personas. “Terceras personas” incluyen, pero no limitado a, entrenadores, voluntarios, padres, visitantes a la escuela, contratistas para algún servicio, y otros con negocio en el distrito, como empleados de organizaciones participando en algún programa cooperativa con el distrito y otros no sujetos al control del distrito en las competiciones dentro del distrito u otros eventos escolares. “Distrito” incluye instalaciones del distrito, locales del distrito y propiedad no del distrito si el estudiante o empleado está en una actividad o función patrocinado por o relacionado con el distrito, por ejemplo excursiones escolares o eventos atléticos donde los estudiantes están bajo el control del distrito o donde el empleado está involucrado en negocios por el distrito. La prohibición también incluye conducta fuera de servicio que no es compatible con responsabilidades de trabajo del distrito.

El acoso sexual de estudiantes y empleados incluye, pero no es limitado a, proposiciones sexuales no deseadas, pedir favores sexuales y otra conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal, o física cuando:

1. La conducta o comunicación tiene el propósito o efecto de exigir favores sexuales en cambio a beneficios.
2. Aceptación o el rechazo a la conducta o comunicación se usa como la base de decisiones educativas afectando a un estudiante o el empleo o colocación de un empleado.
3. La conducta o comunicación es tan grave, persistente, o dominante que tiene el propósito o efecto de interferir de manera poco razonable con la ejecución educativa del estudiante o con la habilidad del empleado hacer su trabajo; o crea un ambiente de trabajo o educacional ofensivo, hostil, o intimidante. Factores relevantes para considerar incluirán, pero no limitado a, si el individuo consideró el ambiente como hostil; fue razonable considerar el ambiente como hostil; la naturaleza de la conducta; por cuanto tiempo duró la conducta y la frecuencia; edad y género de la persona con la queja; si el presunto acosador fue en una posición de poder sobre el estudiante o empleado sujeto al acoso; número de individuos afectados; edad del presunto acosador; donde ocurrió el acoso; y otros incidentes de acoso sexual en la escuela afectando los mismos u otros estudiantes o personal.

Ejemplos de acoso sexual pueden incluir, pero no limitado a, tocar el cuerpo o grafiti de una naturaleza sexual, mostrar o distribuir dibujos explícitos sexuales, fotos y materiales escritas, gestos sexuales o chistes obscenos, tocarse a uno mismo de manera sexual o hablar de la sexualidad de uno mismo enfrente de otros o propagar rumores o clasificar a otros estudiantes u otros según la apariencia, actividades sexuales o ejecución.

Investigará sin demora a todas las quejas sobre el comportamiento que puede ser una violación de esta política. Cualquier estudiante o empleado quien está consciente de alguna conducta en violación de esta política o se siente que es una víctima del acoso sexual tiene que informar inmediatamente sus

preocupaciones al director principal de la escuela, oficial de la ley, o el superintendente, quienes tienen la responsabilidad en total de todas las investigaciones. Un estudiante también puede informar a sus preocupaciones a un maestro, consejero, o enfermera escolar, quienes notificarán sin demora a los oficiales del distrito apropiados. Notificarán al estudiante y sus padres o el empleado quienes iniciaron la queja de las conclusiones de la investigación y, si es apropiado, cualquier acción disciplinaria tomada.

El inicio de una queja de buena fe sobre un comportamiento que puede ser en violación de esta política no debe afectar negativamente a las tareas educativas o ambiente estudiantil del estudiante presentando una queja o cualquier condición o término de empleo o el ambiente de trabajo del empleado presentando una queja. No habrá ninguna represalia contra cualquier persona quien, de buena fe, informa, presenta una queja, o aparte de eso participa en una investigación de acoso sexual.

Es la intención de la Junta Directiva que el distrito se toma la acción correctiva apropiada para parar el acoso sexual, prevenir la repetición, y enfrentar a las consecuencias negativas. Los estudiantes en violación de esta política están sujetos a acciones disciplinarias hasta e incluyendo la expulsión y/o asesoramiento psicológico o entrenamiento para la conciencia del acoso sexual, cuando es apropiado. La edad y madurez del estudiante (s) involucrado u otros factores relevantes se considerarán cuando determine la acción apropiada. Los empleados en violación de esta política están sujetos a la disciplina, hasta e incluyendo el despido y/o entrenamiento adicional para la conciencia del acoso sexual, cuando es apropiado. Otros individuos con comportamiento en violación de esta política están sujetos a sanciones apropiadas como determinado e impuesto por el superintendente y la Junta Directiva.

Adicionalmente, el distrito puede informar a los individuos en violación de esta política a los oficiales de la ley. Informarán a la Comisión de Prácticas y Estándares para Maestros (TSPC) a las personas con una licencia para enseñar, el personal registrado con TSPC y a las personas participando en programas de prácticas, bajo las Reglas Administrativas de Oregon.

El superintendente asegurará que habrá entrenamiento apropiado y periódicamente para la conciencia del acoso sexual o proveer información a todos los supervisores, personal, y estudiantes y que anualmente, tener disponible el nombre y ocupación de oficiales del distrito responsable por aceptar y administrar las quejas de acoso sexual, números de los negocios, direcciones y otra información de contacto necesaria. Esta política tanto como el procedimiento para presentar una queja estará disponible para todos los estudiantes, padres de estudiantes, y empleados en los manuales estudiantiles y manuales para el personal. El distrito de política serán publicadas en todas las escuelas

El superintendente establecerá un proceso para informar incidentes del acoso sexual.

FIN DE LA POLÍTICA

Legal Reference(s):

[ORS 243.706](#)

[ORS 342.700](#)

[ORS 342.704](#)

[ORS 342.708](#)

[ORS 342.850](#)

[ORS 342.865](#)

[ORS 659.850](#)

[ORS 659A.006](#)

[ORS 659A.029](#)

[ORS 659A.030](#)

[OAR 581-021-0038](#)

[OAR 584-020-0040](#)

[OAR 584-020-0041](#)

Title VI of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000d (2006).

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e (2006).

Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. §§ 1681-1683 (2006); Nondiscrimination on the Basis of Sex in Education Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance, 34 C.F.R. Part 106 (2006).

Bartsch v. Elkton School District, FDA-13-011 (March 27, 2014).