

SUMMARY

El Distrito Escolar Salem-Keizer se compromete a mantener un entorno laboral y educativo exento de cualquier forma de acoso relacionado con el género o la orientación sexual de una persona. El acoso sexual está prohibido y no será tolerado.

Esta normativa se aplica a todos los empleados del Distrito Escolar de Salem-Keizer, los estudiantes y terceras personas que se encuentren en las instalaciones del distrito escolar o en sus inmediaciones, así como en programas o actividades educativas. La misma también se aplica a la conducta de los estudiantes o empleados fuera de la propiedad del distrito escolar, si involucra actos hacia una persona de una manera que genere un entorno hostil para cualquier persona mientras se encuentre en la escuela, o en un evento patrocinado por la escuela o el distrito escolar.

Terceras personas: Cualquier persona que no es un estudiante, o un empleado del distrito escolar y que se encuentra en o inmediatamente adyacente a los terrenos de la escuela, en cualquier actividad patrocinada por la escuela, en el transporte proporcionado por la escuela, en cualquier parada de autobús oficial o que se encuentren en cualquier actividad o programa patrocinado por la escuela. Los terceros incluyen, entre otros, voluntarios del distrito escolar, tutores, visitantes de la escuela (incluidos los estudiantes), empleados de empresas u organizaciones que participen en programas de trabajo en colaboración con el distrito escolar, contratistas de servicios y proveedores.

DEFINICIONES

El acoso sexual se define como

- Exigencia o petición de favores sexuales a cambio de beneficios.
- Conducta sexual física, verbal o no verbal no deseada que
 - Interfiere en el programa o actividad educativa del estudiante;
 - Interfiere con la capacidad de un empleado para realizar su trabajo,
- Genera un entorno laboral o educativo intimidatorio, ofensivo u hostil para los estudiantes, los empleados o terceros.

Agresión cuando se produce contacto sexual sin consentimiento.

El acoso sexual no incluye:

- Conducta que es necesaria debido a una obligación laboral de un empleado del distrito escolar o debido a un servicio que debe prestar un contratista, agente o voluntario, si la conducta no es producto de una intención sexual.
- Una persona que considera ofensiva a otra persona, o las acciones por parte de esta, debido a su orientación sexual o identidad de género.

Examples of sexual harassment may include but are not limited to:

- Contacto físico no deseado de naturaleza sexual, como tocar, sujetar, acariciar, frotar, pellizcar, agarrar la ropa, rozar o utilizar la proximidad corporal para intimidar
- Comentarios sexuales, como ridiculizar el género, la forma del cuerpo, la sexualidad o los estereotipos.
- Comentarios sexuales relacionados con la raza, el sexo o la etnia.
- Alardear de la propia sexualidad delante de otros, o hablar de los antecedentes sexuales personales de otra persona, de su supuesta reputación o difundir rumores sobre sus antecedentes sexuales.
- Exhibir o distribuir imágenes, fotografías y materiales escritos sexualmente explícitos.
- Publicar y/o compartir imágenes sexuales, publicar sobre sexo; compartir videos o fotos de contenido sexual inapropiado.
- Tocarse sexualmente.
- Intimidación basada en la identidad o las características sexuales, incluidos insultos y palabras denigrantes.
- Humillación pública de naturaleza sexual.
- Una exigencia o petición de favores sexuales a cambio de beneficios

Sin el consentimiento

- Un acto realizado: o Sin el consentimiento voluntario, claro y consciente de todas las partes para participar en el acto específico; o
- o Cuando una persona que forma parte del acto está incapacitada por drogas o alcohol; inconsciente; o presionada mediante fuerza física, coacción o amenazas explícitas o implícitas para participar en el acto.

Persona denunciante

- Un empleado del distrito escolar, los estudiantes, los padres o tutores legales o un tercero que informa de una conducta que podría constituir acoso sexual en virtud de esta normativa.

Persona afectada

- Una persona que supuestamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual según esta normativa.

Persona denunciada

- Una persona que ha sido denunciada por ser el autor de una conducta que podría constituir acoso sexual en virtud de esta normativa.

Entorno hostil

- Conducta que es suficientemente grave como para negar o limitar la capacidad de un empleado o los estudiantes a participar o beneficiarse de un programa escolar o empleo del distrito escolar, que puede determinarse en un solo incidente grave, o un patrón de conducta ofensiva.

INSTRUCCIÓN

Presentación de Denuncias y Respuesta

- Se exhorta a las personas a denunciar las violaciones de esta normativa al administrador de la escuela, al supervisor del distrito escolar, al Director Ejecutivo de Recursos Humanos, al Coordinador de Prevención y Protección o al personal de la Oficina de Servicios al Empleado (Recursos Humanos).
 - John Beight, Director Ejecutivo de Recursos Humanos: beight_john@salkeiz.k12.or.us; 503-399- 3061; Normativa de no discriminación.
 - Debbie Joa, Subdirectora de Relaciones Laborales: joa_debbie@salkeiz.k12.or.us; 503-399- 3061; Normativa de no discriminación.
 - Directorio escolar (https://salkeiz.k12.or.us/schools)
 - Departamento de Relaciones Laborales: 503-399-3061
- Si un estudiante, un tutor, un empleado o un tercero hace una denuncia a un empleado del distrito escolar o si un empleado del distrito escolar se percata de una conducta que puede constituir una violación de esta normativa, el empleado deberá comunicar inmediatamente la información a un administrador escolar o a un supervisor del distrito escolar para que el administrador escolar o el supervisor del departamento puedan coordinar los esfuerzos para tomar las medidas necesarias a fin de garantizar la protección de los estudiantes y promover un entorno de trabajo y aprendizaje no hostil, lo que incluye:
 - Proporcionar recursos y medidas de apoyo a la persona afectada; y
 - Adoptar las medidas necesarias para eliminar el posible impacto futuro sobre la persona afectada o el miembro del personal que denunció los hechos.
- Todos los reportes sobre conductas que puedan violar esta normativa serán investigados según los procedimientos desarrollados por la superintendente.
- Cuando un estudiante, un miembro del personal o un tercero presente una queja en virtud de esta normativa, el distrito escolar entregará una notificación por escrito, tal como lo exige el Estatuto Revisado de Oregon 342.704(4), a las siguientes personas:
 - A cada persona denunciante;
 - Si procede, cualquier persona afectada que no sea una persona denunciante;
 - A cada persona denunciada; y
 - En su caso, a un padre o tutor legal de una persona declarante, a la persona afectada o a la persona denunciada.
- Si se determina que un individuo ha violado esta normativa, el distrito escolar tomará las medidas correctivas apropiadas centrándose en frenar el acoso, prevenir su repetición y abordar las consecuencias negativas.
 - Los empleados que infrinjan esta normativa podrán ser objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. Las medidas disciplinarias serán proporcionales al alcance y la gravedad de la infracción.
- Se notificará a las personas identificadas en el punto 4.4 de esta normativa:
 - Cuando se inicie y concluya la investigación; y
 - En lo que se refiere a si se determinó que se produjo una violación de la normativa, en la medida en que lo permitan las leyes estatales y federales de confidencialidad de los estudiantes.
- Una persona puede solicitar al distrito escolar que revise las acciones tomadas por el personal al responder o investigar mediante la presentación de una solicitud por escrito ante el superintendente adjunto.

Confidencialidad y Protección

- Due to the nature of sexual harassment, a complaint will be held in confidence insofar as possible. The District will only release sexual harassment complaint information to appropriate individuals in order to investigate the complaint and take corrective action.
- Efforts will be made to provide appropriate relief for the impacted person, including preventing and/or taking corrective action against retaliation. Retaliation against persons who initiate a complaint or otherwise report harassment covered by this policy or who participate in an investigation or other related activities is prohibited. Any individual who experiences retaliation is encouraged to make a report to the school administrator.
- The initiation of a complaint, and the participation in an investigation, in good faith about behavior that may violate this policy shall not adversely affect:
 - The educational assignments or educational environment of a student or other person initiating the complaint, reporting the behavior, or participating in the investigation;
 - Any terms or conditions of employment or of work or educational environment of a district employee or other person initiating the complaint, reporting the behavior, or participating in the investigation; and
 - Students or employees who initiate a complaint or otherwise report harassment covered by the policy or who participate in an investigation may not be disciplined for violations of the district’s drug and alcohol policies that occurred in connection with the reported prohibited conduct and that were discovered because of the report of investigation unless student or employee gave another person alcohol or drugs without the person’s knowledge and with the intent of causing the person to become incapacitated and vulnerable to the prohibited conduct.

