

# **Distrito Escolar de Forest Grove**

Código: **GBN/JBA**  
Adoptada: 3/28/16  
Revisada/Re-adoptada: 11/14/16

## **Acoso Sexual**

El Consejo está comprometido a la eliminación del acoso sexual en las escuelas y actividades del distrito. El acoso sexual está estrictamente prohibido y no se tolerará. Esto incluye acoso sexual a estudiantes, miembros del personal o terceros por parte de otros estudiantes, miembros del personal, miembros del Consejo o terceros. “Terceros” incluye, pero no se limita a, voluntarios de la escuela, padres de familia, visitantes a la escuela, contratistas de servicios u otros involucrados en asuntos del distrito, como por ejemplo empleados de empresas u organizaciones que participen en programas de trabajo cooperativo con el distrito y otros no directamente sujetos a un control del distrito en competiciones deportivas interdistritales y entre distritos u otros eventos escolares. “Distrito” incluye: instalaciones del distrito, establecimientos del distrito y en instalaciones o terrenos no propiedad del distrito, si el estudiante o empleado se encuentra en cualquier actividad o función patrocinada, aprobada o relacionada al distrito, como por ejemplo excursiones o eventos deportivos, en los cuales los estudiantes están bajo el control del distrito; o en los cuales el empleado está involucrado en actividades del distrito. La prohibición también incluye la conducta fuera del lugar de trabajo que no sea compatible con las responsabilidades laborales del distrito.

El acoso sexual de estudiantes, miembros del personal o terceros incluirá, pero no estará limitado a, insinuaciones sexuales no solicitadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

1. La conducta o comunicación tiene el propósito o efecto de exigir favores sexuales a cambio de beneficios;
2. Someterse a o rechazar dicha conducta o comunicación pudiese utilizarse como fundamento para decisiones educativas que afecten a un estudiante, un empleo o la asignación de personal;
3. La conducta o comunicación es tan severa, persistente o invasiva que tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño educativo de un estudiante o con la capacidad del empleado para realizar su trabajo; o crea un entorno educativo o laboral intimidante, ofensivo u hostil. Entre los factores relevantes a considerarse se incluirán, pero no estarán limitados a, si el individuo percibió el entorno como hostil, si fue razonable percibir el entorno como hostil, la naturaleza de la conducta, con qué frecuencia ocurrió la conducta y durante cuánto tiempo continuó, edad y sexo del reclamante, si el supuesto acosador tenía una posición jerárquica sobre el estudiante o miembro del personal sujeto al acoso; número de individuos involucrados, edad del supuesto acosador, dónde ocurrió el acoso y otros incidentes de acoso sexual en la escuela que involucren al mismo o a otros estudiantes o miembros del personal.

Entre ejemplos de acoso sexual se pueden incluir, pero no están limitados a, contacto físico o grafiti de naturaleza sexual; mostrar o repartir dibujos sexualmente explícitos; imágenes y materiales escritos; gestos sexuales o bromas obscenas; tocarse a sí mismo sexualmente o hablar acerca de la sexualidad de uno en frente de otros; o difundir rumores acerca de o calificar a otros estudiantes o a otros en cuanto a su apariencia, actividad o desempeño sexual.

Se investigarán inmediatamente todas las quejas con respecto a conductas que puedan violar esta política. Cualquier estudiante, empleado o tercero que tenga conocimiento de una conducta que viole esta política o sienta que ha sido víctima de un acoso sexual debe reportar inmediatamente sus inquietudes al director, funcionario de cumplimiento o superintendente, que tenga responsabilidad general de todas las investigaciones. Un estudiante puede reportar además sus inquietudes a un maestro, orientador escolar o enfermera de la escuela, el cual notificará inmediatamente al funcionario de distrito apropiado. Se notificará al estudiante y a los padres del estudiante o al miembro del personal que haya iniciado la queja de los hallazgos de la investigación y, si corresponde, de la acción correctiva que se haya tomado.

La iniciación de una queja de buena fe acerca de una conducta que pueda violar esta política no afectará de manera adversa las asignaciones educativas o el entorno académico del estudiante que presenta la queja o cualquier término o condición del empleo o entorno laboral del miembro del personal que presenta la queja. No deberá haber represalias por parte del distrito en contra de cualquier persona que reporte o presente una queja, de buena fe, o que participe en una investigación o indagación de acoso sexual.

La intención del Consejo es que se tomen las acciones correctivas apropiadas por parte del distrito para detener el acoso sexual, prevenir que vuelva a ocurrir y tratar las consecuencias negativas. Los estudiantes que violen esta política estarán sujetos a una acción disciplinaria que puede incluir hasta una expulsión y/o una capacitación u orientación de concientización sobre el acoso sexual, según corresponda. La edad y madurez del(los) estudiante(s) involucrados y otros factores relevantes se considerarán al determinar la acción apropiada. Los empleados que violen esta política estarán sujetos a acciones disciplinarias que pueden incluir hasta el despido y/o una capacitación adicional de concientización sobre el acoso sexual, según corresponda. Si se determina que la conducta de otros individuos está violando esta política, los mismos estarán sujetos a sanciones apropiadas según se determine e imponga por el superintendente o el Consejo.

Adicionalmente, el distrito puede reportar sobre individuos que violen esta política a los encargados del cumplimiento de la ley. El personal certificado, el personal registrado con la TSPC (Comisión de Estándares y Prácticas para Maestros) y aquellos que participen en programas prácticos, según lo especifiquen las Reglas Administrativas de Oregon, se reportarán ante la TSPC.

El superintendente o la persona designada se asegurará que se dé la capacitación o información apropiada sobre concientización sobre el acoso sexual a todos los supervisores, miembros del personal y estudiantes y que anualmente, el nombre y cargo de los funcionarios de distrito responsables de aceptar y gestionar las quejas de acoso sexual, sus números de teléfono de oficina, direcciones u otra información de contacto necesaria estén fácilmente disponibles. Se pondrá a disponibilidad de todos los estudiantes, padres de los estudiantes y miembros del personal esta política, así como también el procedimiento de quejas. La política del distrito se publicará en todas las escuelas. Dicha publicación será en un letrero de por lo menos 8.5 pulgadas por 11 pulgadas.

El superintendente o la persona designada establecerá un proceso para reportar incidentes de acoso sexual.

FIN DE LA POLITICA

---

**Referencia(s) legales:**

[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).

Davis v. Monroe County Bd. of Educ., 526 U.S. 629 (1999).

Gebser v. Lago Vista Indep. Sch. Dist., 524 U.S. 274 (1998).

**Referencia(s) cruzada(s):**

GBN/JBA - Sexual Harassment

JFCF - Harassment/Intimidation/Bullying/Menacing/Cyberbullying/Teen Dating Violence/Domestic Violence – Student