

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

Tema: Acoso en el lugar de trabajo

Número de política: GBEA Fecha de vigencia: 9/2022

Fecha de la política original y revisiones: 12/20, 12/21

Número de política de cancelación: N/A Fechado: N/A

Fecha de la próxima revisión: 9/2025

**POLÍTICA**

El acoso en el lugar de trabajo está prohibido y no debe ser tolerado. Esto incluye el acoso en el lugar de trabajo que ocurre entre los empleados del Distrito o entre un empleado del Distrito y el Distrito en el lugar de trabajo o en un evento relacionado con el trabajo que está fuera de las instalaciones del Distrito y coordinado por o a través del Distrito, o entre un Distrito y un empleado del Distrito fuera de las instalaciones del Distrito. Los miembros electos de la junta escolar, los voluntarios y los pasantes están sujetos a esta política.

Cualquier empleado del Distrito que crea que ha sido víctima de acoso en el lugar de trabajo puede presentar un informe ante el empleado del Distrito designado en el reglamento administrativo GBEA-AR - Informes y procedimientos de acoso en el lugar de trabajo, puede presentar un informe a través del proceso de resolución de quejas de la Oficina de Trabajo e Industrias (BOLI) o bajo cualquier otra ley disponible. La presentación de dicha información es voluntaria. Se aconseja al empleado del Distrito que hace el informe que documente cualquier incidente de acoso en el lugar de trabajo.

"Acoso en el lugar de trabajo" significa conducta que constituye discriminación prohibida por el Estatuto Revisado de Oregón (ORS) 659A.030 (discriminación en el empleo basada en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, estado civil, edad o registro juvenil eliminado), incluyendo la conducta que constituye agresión sexual<sup>1</sup> o que constituye una conducta prohibida por ORS 659A.082 (discriminación contra la persona en el servicio uniformado) o 659A.112 (discriminación en empleo basado en la discapacidad).

El Distrito, al recibir un informe de un empleado del Distrito que cree que es víctima de acoso en el lugar de trabajo, proporcionará información sobre recursos legales y servicios de asesoramiento y apoyo, incluyendo los servicios de asistencia al empleado disponibles. Se aconseja al empleado del Distrito que recibe el informe, ya sea un supervisor del empleador o el empleado del Distrito designado para recibir informes, que documente cualquier incidente de acoso en el lugar de trabajo, y deberá proporcionar una copia de esta política y el reglamento administrativo que lo acompaña a la víctima al revelar sobre el presunto acoso en el lugar de trabajo.

Todos los incidentes de comportamiento que puedan violar esta política serán investigados de inmediato.

Cualquier persona que denuncie acoso en el lugar de trabajo tiene derecho a ser protegida contra represalias. El Distrito no puede requerir o coaccionar a un empleado del Distrito para que celebre un acuerdo de no divulgación<sup>2</sup> o no menosprecio<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Por "agresión sexual" se entiende la conducta no deseada de naturaleza sexual infligida a una persona u obligada mediante el uso de la fuerza física, la manipulación, la amenaza o la intimidación.

<sup>2</sup> Un acuerdo o disposición de "no divulgación" impide que cualquiera de las partes divulgue el contenido o las circunstancias que rodean el acuerdo.

<sup>3</sup> Un acuerdo o disposición de "no menosprecio" impide que cualquiera de las partes haga declaraciones despectivas sobre la otra parte.

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

El Distrito no puede celebrar un acuerdo con un empleado o posible empleado, como condición de empleo, empleo continuo, promoción, compensación o la recepción de beneficios, que contenga una disposición de no divulgación, una disposición de no menosprecio o cualquier otra disposición que tenga el propósito o efecto de evitar que el empleado divulgue o discuta el acoso en el lugar de trabajo que ocurrió entre empleados del Distrito o entre un empleado del Distrito y el Distrito, en el lugar de trabajo o en un evento relacionado con el trabajo que está fuera de las instalaciones del Distrito y coordinado por o a través del Distrito, o entre un empleado del Distrito y un empleador fuera de las instalaciones del Distrito.

El Distrito puede celebrar un acuerdo de conciliación, separación o indemnización que incluya una o más de las siguientes disposiciones solo cuando un empleado del Distrito que reclame sentirse agraviado por acoso en el lugar de trabajo solicite celebrar el acuerdo: 1) una disposición de no divulgación o no menosprecio; 2) una disposición que impida la divulgación de información fáctica relacionada con la denuncia de acoso en el lugar de trabajo; o 3) una disposición de no recontractación que prohíbe al empleado buscar un nuevo empleo con el Distrito como término o condición del acuerdo. El acuerdo debe proporcionar al empleado del Distrito al menos siete días después de firmar el acuerdo para revocarlo.

Si el Distrito determina de buena fe que un empleado ha participado en acoso en el lugar de trabajo, el Distrito puede celebrar un acuerdo, separación o acuerdo de indemnización que incluya una o más de las disposiciones descritas en el párrafo anterior.

La intención de la Junta es que el Distrito tome las medidas correctivas apropiadas para detener el acoso en el lugar de trabajo, prevenir su recurrencia y abordar las consecuencias negativas. Los miembros del personal que violen esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido y/o capacitación adicional de concientización sobre el acoso en el lugar de trabajo, según corresponda. Otras personas (por ejemplo, miembros de la junta, testigos y voluntarios) cuyo comportamiento se encuentre en violación de esta política estarán sujetos a sanciones apropiadas según lo determine e imponga el superintendente o la Junta.

El Distrito pondrá esta política a disposición de todos los empleados del Distrito y formará parte de los materiales de orientación del Distrito proporcionados y copiados a los nuevos empleados del Distrito en el momento de la contratación.

El superintendente establecerá un proceso de denuncia de incidentes de acoso en el lugar de trabajo y la pronta investigación.

**REPORTES**

Ninguno.

**ADJUNTOS**

Ninguno.

**FIN DE LA POLÍTICA**

---

**Referencia(s) legal(es):**

[ORS 659A.001](#)  
[ORS 659A.003](#)  
[ORS 659A.006](#)  
[ORS 659A.029](#)  
[ORS 659A.030](#)  
[ORS 659A.082](#)

[ORS 659A.112](#)  
[ORS 659A.820](#)  
[ORS 659A.875](#)  
[ORS 659A.885](#)

[OAR 584-020-0040](#)  
[OAR 584-020-0041](#)  
[ORS 174.100](#)  
[ORS 659A.370](#)  
[ORS 243.317 - 243.323](#)

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

Title VI of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000d (2018).

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e (2018).

Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. §§ 1681-1683 (2018); Nondiscrimination on the Basis of Sex in Education Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance, 34 C.F.R. Part 106 (2020).

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