



Código: GBEA
Aprobado: 12/03/20
Revisado/Readaptado: 10/02/22; 08/12/22

Acoso en el Lugar de Trabajo

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 Mesa Directiva escolar, los voluntarios y los están en una pasantía 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, o puede presentar un informe a través del proceso de resolución de quejas de la Oficina de Trabajo e Industrias (BOLI por sus siglas en inglés) 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 por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual,¹ identidad de género, origen nacional, estado civil, edad o registro juvenil eliminado), incluida la conducta que constituye agresión² sexual, o que constituya una conducta prohibida por ORS 659A.082 (discriminación contra la persona en el servicio uniformado) o 659A.112 (discriminación en el empleo basada 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, incluidos 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.

¹ La raza también incluye características físicas que históricamente están asociadas con la raza, que incluyen, entre otras, cabello natural, textura del cabello, tipo de cabello y protección de peinados según lo definido por ORS 659A.001 (enmendado por el Proyecto de Ley de la Cámara 2935 (2021)).

² A los efectos de esta política, "agresión sexual" significa una conducta no deseada de naturaleza sexual que se inflige a una persona u obligada mediante el uso de la fuerza física, la manipulación, la amenaza o la intimidación.

Cualquier persona que denuncie acoso en el lugar de trabajo tiene derecho a ser protegida contra represalias.

La intención de la Mesa Directiva 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 Mesa Directiva, testigos y voluntarios) cuyo comportamiento se encuentre en violación de esta política estarán sujetos a sanciones apropiadas según lo determine e imponga el superintendente, la persona designada por el superintendente o la Mesa Directiva.

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 para reportar incidentes de acoso en el lugar de trabajo y la pronta investigación de dichos informes.

FIN DE LA POLÍTICA

Referencia(s) legal(es):

ORS 174.100	ORS 659A.029	ORS 659A.820
ORS 243.317 - 243.323	ORS 659A.030	ORS 659A.875
ORS 659A.001	ORS 659A.082	ORS 659A.885
ORS 659A.003	ORS 659A.112	OAR 584-020-0040
ORS 659A.006	ORS 659A.370	OAR 584-020-0041

Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000d (2018).

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000e (2018).

Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. §§ 1681-1683 (2018); No discriminación por motivos de sexo en Los Programas o Actividades Educativas que Reciben asistencia Financiera Federal, 34 C.F.R. Parte 106 (2020).

Bartsch v. Distrito Escolar de Elkton, FDA-13-011 (27 de marzo de 2014).

Referencia(s) Citadas(s):

AC - No Discriminación

ACA - Estadounidenses con Discapacidades

ACB – Cada Estudiante Pertenece – Símbolos de Odio e Incidentes de Prejuicios

GBA - Igualdad de Oportunidades de Empleo