

ESCUELAS DE BEND-LA PINE
Distrito Escolar Administrativo No. 1
Condado de Deschutes, Oregón
REGLAMENTO ADMINISTRATIVO

Nombre: Procedimiento de denuncia de
acoso en el lugar de trabajo
Sección: Personal
Código: GBEA-AR

Cualquier empleado del distrito que crea que ha sido víctima de acoso en el lugar de trabajo puede presentar un informe oral o escrito de conformidad con este reglamento administrativo, preferiblemente usando el Formulario de Informe de Quejas de las Escuelas de Bend-La Pine, y también puede presentar un informe a través de la Oficina de Trabajo y Proceso de resolución de quejas de Industrias (BOLI) o bajo cualquier otra ley disponible.

Se puede obtener información adicional sobre la presentación de un informe a través del director, supervisor o superintendente.

Una queja que alegue una práctica de empleo ilegal como se describe en ORS 659A.030 (discriminación en el empleo basada en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, estado civil, edad o antecedentes penales juveniles borrados), incluida la conducta que constituya agresión sexual o que constituya una conducta prohibida por ORS 659A.082 (discriminación contra una persona en el servicio uniformado) o 659A.112 (discriminación en el empleo basada en discapacidad), o la sección 4 del Proyecto de Ley del Senado 479 (2019) debe presentarse a más tardar de cinco años después de la ocurrencia de la supuesta práctica de empleo ilegal.

Toda la documentación relacionada con denuncias de acoso laboral podrá pasar a formar parte del expediente personal del empleado que sea el presunto acosador, según corresponda. Además, el distrito mantendrá una copia de todos los informes, quejas y documentación de acoso en el lugar de trabajo como un archivo confidencial separado y se almacenará en la oficina del distrito.

Proceso de Investigación

El Director de Recursos Humanos o su designado es responsable de investigar los informes sobre acoso en el lugar de trabajo. Los investigadores deberán ser una parte neutral que no haya tenido participación en el informe presentado. Si el presunto acoso en el lugar de trabajo involucra al Director de Recursos Humanos, el empleado puede presentar el informe al Superintendente. Si el presunto acoso en el lugar de trabajo involucra al Superintendente, el empleado puede presentar el informe al Presidente de la Junta Directiva. Si el presunto acoso en el lugar de trabajo involucra a un miembro individual de la Junta Directiva, el empleado puede presentar el informe al presidente de la Junta Directiva. Si el presunto acoso en el lugar de trabajo involucra al presidente de la Junta Directiva, el empleado puede presentar el informe al vicepresidente de la Junta Directiva o al asesor legal del distrito. Todos los informes de supuesta conducta de acoso en el lugar de trabajo se investigarán y, si se considera necesario, la investigación se puede derivar a un tercero.

El investigador deberá:

1. Documentar el presunto incidente denunciado de acoso en el lugar de trabajo;
2. Proporcionar información sobre recursos legales y servicios de asesoramiento y apoyo, que pueden incluir servicios de asistencia proporcionados por el distrito disponibles para el empleado del distrito;
3. Proporcionar una copia de GBEA-BP: Acoso en el lugar de trabajo y este reglamento administrativo al empleado del distrito; y
4. Complete los siguientes pasos:

PASO 1

Inicie una investigación de inmediato. El investigador organizará las reuniones que sean necesarias para discutir el problema con todas las partes interesadas dentro de los 10 días hábiles posteriores a la recepción del informe. Las partes tendrán la oportunidad de presentar pruebas y una lista de testigos. Todos los resultados de la investigación, incluida la respuesta del presunto acosador, se

pondrán por escrito. El investigador deberá notificar al denunciante por escrito que la investigación ha concluido y si se ha encontrado que ha ocurrido una violación de la política en la medida permitida por la ley.

Las quejas se investigarán completamente en no más de 60 días del calendario. Si la complejidad de una queja requiere un período de tiempo más largo para la investigación, el investigador deberá informar al denunciante que se necesita más tiempo y dar una estimación del tiempo necesario para investigar completamente. El investigador deberá proporcionar a las partes de la denuncia una actualización sobre el estado de la investigación si una de las partes solicita una actualización.

Una copia del informe, queja u otra documentación sobre el incidente, y la fecha y los detalles de la notificación al denunciante de los resultados de la investigación, junto con cualquier otra documentación relacionada con el incidente de acoso laboral, incluida la acción disciplinaria tomada o recomendada, puede enviarse al Superintendente y/o al Director de Recursos Humanos.

PASO 2

Si un denunciante no está satisfecho con la decisión en el Paso 1, el denunciante puede presentar una apelación por escrito al Superintendente o su designado. Dicha apelación debe presentarse dentro de los 10 días calendario posteriores a la recepción de la decisión del Paso 1. El Superintendente o la persona designada revisará el informe y los hallazgos de los investigadores. El Superintendente o su designado puede organizar dichas reuniones con el denunciante y otras partes afectadas según lo considere necesario el Superintendente o su designado para discutir la apelación. El Superintendente o su designado deberá proporcionar una decisión por escrito al denunciante dentro de los 10 días hábiles posteriores a la recepción de la apelación.

PASO 3

Si un denunciante no está satisfecho con la decisión en el Paso 2, el denunciante puede presentar una apelación por escrito a la Junta Directiva. Dicha apelación debe presentarse dentro de los 10 días del calendario posteriores a la recepción de la decisión del Paso 2. La Junta Directiva revisará los hallazgos y la conclusión del Superintendente o su designado para determinar qué acción es apropiada. La acción apropiada puede incluir, pero no se limita a, celebrar una audiencia, solicitar información adicional y adoptar la decisión del Superintendente o su designado como la decisión final del distrito.

Si la Junta Directiva lleva a cabo una audiencia, se le dará al denunciante la oportunidad de presentar la apelación en una reunión de la Junta Directiva. La Junta Directiva puede celebrar la audiencia en sesión ejecutiva si el tema califica según la ley de Oregón. Se podrá solicitar a las partes involucradas que asistan a dicha audiencia con el fin de dar más explicaciones y aclarar las cuestiones. La Junta Directiva decidirá, dentro de los 20 días hábiles, qué acción, si alguna, se amerita. La Junta Directiva proporcionará una decisión por escrito al denunciante dentro de los 10 días hábiles siguientes a la finalización de la audiencia.

La Junta Directiva proporcionará una decisión por escrito al denunciante dentro de los 10 días hábiles siguientes a la finalización de la audiencia.

Los informes que involucren al superintendente deben remitirse al presidente de la Junta Directiva en nombre de la Junta Directiva. El presidente de la Junta Directiva hará que se emita la información requerida al querellante según se describe en este reglamento administrativo. El presidente de la Junta Directiva presentará la queja a la Junta Directiva en una reunión de la Junta Directiva. Si la Junta Directiva decide que se justifica una investigación, la Junta Directiva puede referir la investigación a un tercero. Cuando la investigación esté completa, los resultados serán presentados a la Junta Directiva. La Junta Directiva puede celebrar la audiencia en sesión ejecutiva si el tema califica según la ley de Oregón. La Junta Directiva decidirá, dentro de los 30 días hábiles, en sesión pública, qué acción se amerita, si alguna. El presidente de la Junta Directiva notificará al denunciante por escrito dentro de los 10 días hábiles que la investigación ha concluido y si se descubrió que ocurrió una violación de la política en la medida permitida por la ley.

Procedimientos de seguimiento

El Director de Recursos Humanos o la persona designada hará un seguimiento con el empleado del distrito sobre el presunto acoso una vez cada tres meses durante el año calendario posterior a la fecha en que el Director de Recursos Humanos o la persona designada recibió un informe de acoso, para determinar si el presunto acoso ha cesado o si el empleado ha sufrido represalias. El Director de Recursos Humanos o su designado documentará el registro de este seguimiento. El Director de Recursos Humanos o su designado continuará con el seguimiento de esta manera hasta que el empleado le indique por escrito que se detenga.

Otras opciones de informes e información de presentación

Nada en esta política impide que un empleado presente una queja formal de acuerdo con un acuerdo de negociación colectiva (CBA) o una queja formal ante BOLI o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC); o, si corresponde, el Centro de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL). Revise el CBA para cualquier disposición que requiera que un empleado elija entre el procedimiento de queja descrito en el CBA y la presentación de una queja BOLI o EEOC.

Nada en GBEA-BP: Acoso en el lugar de trabajo o este reglamento administrativo impide que cualquier persona busque una reparación en virtud de cualquier otra ley disponible, ya sea civil o penal.

Un empleado o reclamante debe proporcionar un aviso previo de reclamo contra el empleador según lo exige ORS 30.275.

Presentar un informe ante el Centro de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL).

Un empleado cuya agencia recibe asistencia financiera federal del USDOL en virtud de la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral, la Administración de Seguridad y Salud Minera, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional o el Servicio de Capacitación y Empleo de Veteranos, puede presentar una queja ante el Departamento de Igualdad de Oportunidades del estado de Oregón. Oficial o directamente a través del Centro de Derechos Civiles de USDOL. La queja debe estar escrita, firmada y presentada dentro de los 180 días posteriores a la fecha en que ocurrió la supuesta discriminación o acoso..

Revisado: 9/20/2022

Aprobado: 10/11/2022