

ESCUELAS BEND-LA PINE

Distrito Escolar Administrativo No. 1

Condado de Deschutes, Oregón

NORMATIVA DE LA JUNTA

Nombre: Acoso en el trabajo

Sección: Normativas requeridas

Código: GBEA-BP

El acoso laboral está prohibido y no será tolerado. Esto incluye el acoso laboral que ocurre entre empleados del distrito o entre un empleado del distrito y el distrito en el que trabaja, o en un evento laboral fuera de los terrenos escolares y coordinado por o a través del distrito y un empleado del distrito fuera del terreno del distrito. Los miembros elegidos de la junta escolar, los voluntarios y los pasantes están sujetos a esta normativa.

Cualquier empleado del distrito que crea que ha sido víctima de acoso laboral puede presentar un reporte a través de los procesos que se describen en GBEA-AR: Reporte y procedimientos de acoso laboral, puede presentar un reporte a través del proceso de resolución de quejas del Departamento de Labores e Industrias (BOLI), o bajo cualquier otra ley pertinente. El reporte de dicha información es voluntario. Se aconseja que el empleado del distrito haciendo el reporte documente cualquier incidente de acoso laboral.

"Acoso laboral" significa conducta que constituye una discriminación prohibida por los Estatutos Revisados de Oregón (ORS) 659A.030 (discriminación laboral basada en raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, estado civil, edad, o antecedentes juveniles borrados), incluyendo conducta que constituya asalto¹ sexual o que constituya conducta prohibida por ORS 659A.082 (discriminación contra personas en servicio uniformado) o 659A.112 (discriminación laboral en base a una discapacidad).

El distrito, al recibir el reporte de un empleado del distrito que cree que ha sido víctima de acoso laboral, proporcionará información sobre recursos legales y servicios de consejería y apoyo, incluyendo cualquier servicio de asistencia disponible. Se aconseja que el empleado del distrito recibiendo el reporte, tanto si es un supervisor del empleado o el empleado designado del distrito para recibir los reportes, documente cualquier incidente de acoso laboral, y proporcionará una copia de esta normativa y la regulación que la acompaña a la víctima en el momento que revelen el presunto acoso laboral.

Todos los incidentes de comportamiento que puedan violar esta normativa serán puntualmente investigados.

Cualquier persona que reporte acoso laboral tiene el derecho de ser protegido contra represalias.

El distrito no puede requerir u obligar a un empleado del distrito a que entre en un acuerdo para no ²revelar o³ desacreditar.

El distrito no puede entrar en un acuerdo con un empleado o empleado potencial, como condición para su empleo, la continuidad de su empleo, promoción, compensación o el recibo de beneficios, que contenga una cláusula para no revelar, una cláusula para no desacreditar o cualquier otra cláusula que tenga el propósito o efecto de evitar que el empleado revele o hable del acoso laboral ocurrido entre empleados del distrito o entre un empleado del distrito y el distrito, en el lugar de trabajo o en un evento laboral fuera de los terrenos del distrito y coordinado por o a través del distrito, o entre un empleado del distrito y el empleador fuera de los terrenos del distrito.

El distrito puede entrar en un acuerdo de resolución, separación o término que incluya una o más de las

siguientes cláusulas solo cuando un empleado del distrito reclamando ser acosado en el trabajo pida entrar en este acuerdo: 1) una cláusula para no revelar o desacreditar; 2) una cláusula que evite la revelación de información factual relacionada con la reclamación de acoso laboral; o 3) una cláusula contra un empleado futuro que prohíba que el empleado busque empleo de nuevo con el distrito como término o condición del acuerdo. El acuerdo debe proporcionar al empleado del distrito con al menos siete días después de haber firmado el acuerdo, para revocarlo.

Si el distrito determina de buena fé que un empleado participó en el acoso laboral, el distrito puede entrar en un acuerdo de resolución, separación o término que incluya una o más de las cláusulas descritas en el párrafo anterior.

La intención de la junta es que el distrito tomará la acción correctiva apropiada para detener el acoso laboral, evitar que recurra y abordar las consecuencias negativas. Los miembros del personal en violación de esta normativa estarán sujetos a disciplina hasta e incluyendo su despido y/o capacitación contra el acoso laboral, según sea apropiado. Otros individuos (por ejemplo, miembros de la junta, voluntarios y pasantes) cuyo comportamiento se encuentre en violación de esta normativa estarán sujetos a las sanciones apropiadas que determine e imponga el superintendente o la junta.

El distrito hará que esta normativa esté disponible para todos los empleados del distrito y será parte de los materiales de orientación del distrito proporcionados y copiados para los nuevos empleados del distrito en el momento de su contratación.

El superintendente establecerá un proceso para reportar los incidentes de acoso laboral y su pronta investigación.

FIN DE LA NORMATIVA

¹ "Asalto sexual" significa conducta no deseada de naturaleza sexual infringida sobre una persona u obligada a través del uso de fuerza física, manipulación, amenaza o intimidación.

² Un acuerdo o cláusula de "no revelar" evita que cualquiera de las dos partes revele el contenido o las circunstancias que rodean el acuerdo.

³ Un acuerdo o cláusula de "no desacreditar" evita que cualquiera de las dos partes haga declaraciones para desacreditar al otro.

Referencias(s) legales:

[ORS 174.100](#)
[ORS 243.317 - 243.323](#)
[ORS 659A.001](#)
[ORS 659A.003](#)
[ORS 659A.006](#)

[ORS 659A.029](#)
[ORS 659A.030](#)
[ORS 659A.082](#)
[ORS 659A.112](#)
[ORS 659A.370](#)

[ORS 659A.820](#)
[ORS 659A.875](#)
[ORS 659A.885](#)
[OAR 584-020-0040](#)
[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 la Enmienda de Educación de 1972, 20 U.S.C. §§ 1681-1683 (2018); No discriminación en base al género en los programas de educación o actividades que reciben asistencia económica federal, 34 C.F.R. Parte 106 (2020).

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

Revisada: enero de 2020, 20 de septiembre de 2022

Aprobada: enero de 2020, 11 de octubre de 2022