|  |
| --- |
| **Modelo de política de respeto en el lugar de trabajo**  |

**Aviso al empleador**

Con SB 851 (2023) la Legislatura de Oregón encargó al Departamento de Trabajo e Industrias (BOLI por sus siglas en inglés) que proporcione a los empleadores un modelo de una política de respeto en el lugar de trabajo. La Legislatura también ordenó a BOLI a crear y poner a disposición materiales informativos que identifiquen los daños a empleados y empleadores causados ​​por el acoso laboral.

Si bien no lo exige la ley, una política de respeto en el lugar de trabajo clara y aplicada de manera consistente puede ayudar a prevenir conductas que podrían derivar en acoso y discriminación ilegales, así como promover un comportamiento profesional en el lugar de trabajo y un espacio de trabajo más seguro en general.

Como mejor práctica, además de proporcionar la política requerida por la Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo de Oregón (Oregon’s Workplace Fairness Act) que aborda el acoso ilegal, la discriminación y la agresión sexual, BOLI recomienda que los empleadores proporcionen una política escrita que contenga procedimientos y prácticas para reducir y prevenir el comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo. Idealmente, la política:

1. Proporciona un proceso para que los empleados denuncien conductas prohibidas;
2. Identifica la persona o el puesto (por ejemplo, el gerente de la tienda o el director de recursos humanos), así como un individuo o puesto alternativo al que un empleado puede denunciar una conducta prohibida;
3. Incluye una declaración de que algunas formas de comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo también son ilegales y remite al empleado a la política de la organización sobre acoso y discriminación ilegales (requerido por la Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo de Oregón - Oregon’s Workplace Fairness Act).

**Texto del ejemplo**

**DECLARACIÓN DE POLÍTICA:**

El respeto mutuo entre gerentes, empleados, empleados temporales, contratistas, y voluntarios es un valor integral de [Insertar nombre de la organización]. Sólo cuando todos los individuos trabajan juntos podemos crear y mantener un ambiente de trabajo que sea respetuoso, profesional y libre de conductas inapropiadas en el lugar de trabajo.

**El comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo** incluye conductas o comportamientos no deseados que causan un impacto negativo o una interrupción en el lugar de trabajo o que resultan en la erosión de la moral de los empleados. El comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo también puede alcanzar al nivel de acoso o discriminación ilegal cuando se combina con el estatus de clase protegida de un empleado, como raza, género o discapacidad. Consulte también nuestra política que prohíbe el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo [insertar enlace o ubicación de la política de la organización].

Ejemplos de comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo incluyen, entre otros, comentarios, acciones o comportamientos de un individuo o grupo que estén totalmente desconectados de la actividad concertada u otra actividad protegida, que humillen, intimiden, menosprecien, degraden o muestren falta de respeto hacia otro empleado, un gerente, un subordinado, un voluntario, un cliente, un contratista o un visitante en el lugar de trabajo.

El comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo no incluye acciones tomadas para formar, unirse o ayudar a organizaciones laborales, negociar colectivamente a través de representantes y participar en otras actividades concertadas con el propósito de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua.

El comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo generalmente no incluye acciones de gestión del desempeño, como dar instrucciones de supervisión, establecer expectativas, dar comentario, administrar acciones disciplinarias o realizar reuniones de investigación.

El comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo generalmente no incluye comentarios constructivos de trabajadores, solicitados o no solicitados sobre proyectos o trabajos.

**POLÍTICA:**

Los empleados de todo tipo, así como los empleados temporales y los voluntarios en todos los niveles de la organización, deben fomentar un entorno que fomente el profesionalismo y desaliente el comportamiento irrespetuoso. Todos los empleados, empleados temporales y voluntarios deben comportarse de manera respetuosa y profesional y abstenerse de comportarse de manera inapropiada en el lugar de trabajo.

Abordar el comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo

* + 1. (a) Los supervisores deben abordar el comportamiento inapropiado que observen o experimenten y deben hacerlo lo más pronto posible y apropiado del momento en que ocurrió.
		2. (b) Si un empleado, empleado temporal o voluntario observa o experimenta un comportamiento inadecuado en el lugar de trabajo, puede:
			- Redirigir conversaciones o comportamientos inapropiados a los asuntos del lugar de trabajo.
			- Dígale al empleado, empleado temporal o voluntario infractor que su comportamiento es ofensivo y pídale que deje de hacerlo.
			- Informar a un gerente, recursos humanos, u otras personas designadas de la observación o experiencia.

**DENUNCIA DE COMPORTAMIENTO INAPROPIADO EN EL LUGAR DE TRABAJO:**

Cualquier empleado que tenga conocimiento o experimente acoso o comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo debe informar esa información inmediatamente a una persona designada por la empresa. Específicamente, un empleado puede hacer el informe verbalmente o por escrito al supervisor inmediato del empleado o a la gerencia superior, si el empleado lo prefiere. Como alternativa, un empleado puede informar la experiencia a la oficina de recursos humanos de la empresa. Los empleados pueden reportarse a cualquiera de las personas enumeradas anteriormente, independientemente de cualquier cadena de mando en particular. Se anima a todos los empleados a documentar cualquier incidente que involucre intimidación o comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo lo antes posible.

**PROTECCIONES CONTRA REPRESALIAS:**

[Insertar nombre de la organización] prohíbe las represalias contra cualquier empleado por presentar una queja sobre una conducta que viole esta política. [Insertar nombre de la organización] no tolerará represalias contra ningún empleado por plantear una inquietud de buena fe, por proporcionar información relacionada con una inquietud o por cooperar de otra manera en una investigación de una violación reportada bajo esta política. Cualquier empleado que tome represalias contra cualquier persona involucrada en una investigación está sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

**SANCIONES:**

No toleraremos comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo. Cualquier persona que haya participada en dicha conducta podrá enfrentarse a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. La empresa también puede someter a los gerentes y supervisores que no denuncien un acoso conocido o no tomen medidas correctivas oportunas y apropiadas a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.