|  |
| --- |
| Política modelo sobre  equidad en el lugar de trabajo |

**Aviso para los empleadores**

La ley de equidad en el lugar de trabajo de Oregon exige que todos los empleadores de Oregon adopten una política escrita que contenga los procedimientos y las prácticas para disminuir y prevenir tipos específicos de discriminación ilícita y agresión sexual.

Como mínimo, la política debe:

1. Establecer un procedimiento para que los empleados reporten conductas que están prohibidas;
2. Identificar al individuo o el cargo laboral (por ejemplo, gerente de la tienda o director de Recursos Humanos), así como también un individuo o cargo alternativo a quien el empleado le pueda informar la conducta prohibida;
3. Incluir un enunciado que establezca que el empleado que presente una acción judicial respecto a la supuesta conducta prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112 debe hacerlo antes de los cinco años posteriores a que ocurra la transgresión;
4. Incluir un enunciado que establezca que el empleador no puede exigir ni forzar al empleado a celebrar un acuerdo de no divulgación y no descrédito, y que incluya una descripción del significado de esos términos;
5. Incluir la explicación de que un empleado que afirma ser agraviado por discriminación ilícita o agresión sexual puede voluntariamente solicitar celebrar un acuerdo de liquidación, despido o terminación que contenga una disposición de no divulgación, no descrédito ni recontratación únicamente si el empleado tiene al menos siete días para revocar el acuerdo después de haberlo firmado; e
6. Incluir un enunciado que le recomiende a los empleadores y empleados documentar cualquier incidente de discriminación ilícita y agresión sexual.

Todos los empleadores deben:

1. Comunicar la política a los empleados dentro del lugar de trabajo;
2. Proporcionar una copia de la política a cada uno de los empleados en el momento de contratación;
3. Proporcionar a cada persona con quien busca celebrar un acuerdo que libera un reclamo por conducta prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112 una copia de la política en el idioma que suele usar el empleador para comunicar con la persona; y
4. Exigirles a todos los individuos designados por el empleador para recibir las denuncias, que le proporcionen una copia de la política al empleado en el momento que este último revela información respecto a un episodio de discriminación o agresión prohibidas.

**Lenguaje de muestra**

[Insertar nombre de la organización], “la organización”, prohíbe la discriminación y la agresión ilícitas. Esta política define estos términos y proporciona un procedimiento de queja para los empleados que consideran que han sido víctimas de una conducta prohibida. Esta política aplica a todos los asuntos relacionados con la contratación, despido, traslado, ascenso, beneficios, compensación y otros términos y condiciones del empleo.

Discriminación y acoso laboral

Es política de [Insertar nombre de la organización] proporcionar un ambiente de trabajo libre de discriminación o acoso ilícito por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado civil, edad, antecedentes juveniles eliminados, cumplimiento del deber en un servicio uniformado o discapacidad física o mental, o cualquier otra característica protegida por ley, reglamento o decreto local.

Nuestra política es que todos los empleados, clientes, contratistas y visitantes en el lugar de trabajo tienen derecho a un ambiente de trabajo respetuoso y productivo, libre de conductas, acciones o lenguaje que constituyan acoso laboral o discriminación. Los términos “lugar de trabajo” o “laboral” se refieren a cuando los empleados están en las instalaciones de la empresa, en eventos patrocinados por la empresa fuera de las instalaciones, cuando viajan en representación de la empresa o cuando realizan actividades comerciales de la empresa, independientemente de la ubicación.

La política prohíbe toda conducta en el trabajo que una persona razonable, en las circunstancias del individuo, consideraría molesta, intimidante, hostil, amenazante, violenta, abusiva u ofensiva. También prohíbe que se tomen medidas relacionadas con el empleo, incluidas decisiones de contratación, ascenso, rescisión y compensación, basadas en una característica protegida. Esta política también prohíbe toda forma de represalia contra un empleado por presentar una denuncia de discriminación o acoso, o por participar en la investigación de una denuncia.

El acoso laboral se puede dar por motivo del origen nacional, edad, sexo, raza, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. También puede comprender otras formas de conductas molestas, hostiles, intimidantes, amenazantes, humillantes o violentas, que no necesariamente son ilegales pero que igualmente están prohibidas por esta política.

El acoso sexual es una forma de acoso laboral e incluye, entre otros, los siguientes tipos de conducta:

* Insinuaciones sexuales molestas, peticiones de favores sexuales o conductas de tipo sexual cuando dicha conducta se dirige a una persona debido al sexo de esa persona y el sometimiento a dicha conducta se transforma explícita o implícitamente en un término y condición laboral; o el sometimiento o el rechazo de dicha conducta se utiliza como fundamento para las decisiones laborales que afectan a esa persona.
* Conducta verbal o física molesta que es lo suficientemente grave o generalizada como para tener el propósito o efecto de interferir no razonablemente con el desempeño laboral o generar un ambiente laboral hostil, intimidante u ofensivo.

Agresión sexual

Conducta molesta de tipo sexual que se inflige sobre una persona o se impone mediante el uso de fuerza física, manipulación, amenaza o intimidación.

Conducta prohibida

Esta política prohíbe las conductas basadas en el estado de pertenencia a una clase protegida de una persona. Si bien de ningún modo son exhaustivos, los siguientes ejemplos representan conductas prohibidas:

* Agresión física, que incluye, por ejemplo, contacto físico no deseado como tocar, impedir o bloquear el movimiento, o cualquier interferencia física con el trabajo;
* Agresión verbal, que incluye, por ejemplo, comentarios despectivos o irrespetuosos, bromas, insultos, insinuaciones, burlas u otros diálogos sexuales, como bromas, preguntas personales, cortejo molesto persistente e insultos peyorativos;
* Agresión no verbal, que incluye, por ejemplo, sonidos sugerentes u ofensivos, gestos obscenos, miradas lascivas o silbidos;
* Agresión visual, que incluye, por ejemplo, presentación de calendarios explícitos u ofensivos, circulación de contenido, carteles, imágenes, dibujos o caricaturas peyorativas que reflejan despectivamente a una clase de personas o a una persona en particular; o
* Agresión sexual, como se describe anteriormente, que incluye, por ejemplo, insinuaciones sexuales molestas, peticiones de favores a cambio de conductas de tipo sexual, sometimiento a una conducta molesta de tipo sexual a cambio de una condición laboral u otra conducta de tipo sexual.

Sanciones

No toleraremos las conductas discriminatorias, el acoso ni las agresiones sexuales. Todo individuo que se constate que tuvo dicha conducta puede afrontar medidas disciplinarias, hasta incluso el despido. La empresa también puede someter a los gerentes y supervisores que no reporten la agresión conocida —o que no tomen medidas correctivas inmediatas y adecuadas— a medidas disciplinarias, incluso el posible despido.

Protección contra las represalias

[Insertar nombre de la organización] prohíbe las represalias contra cualquier empleado por presentar una denuncia sobre conductas que infrinjan esta política. [Insertar nombre de la organización] no tolerará las represalias contra ningún empleado por plantear una preocupación de buena fe, proporcionar información relacionada con una preocupación o colaborar de otro modo con la investigación de un incumplimiento reportado de esta política. Todo empleado que tome represalias contra cualquier persona involucrada en una investigación estará sujeto a medidas disciplinarias, hasta incluso el despido.

Procedimiento para informar

Todo empleado que tenga conocimiento o sufra discriminación, acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo debe informarlo de inmediato a la persona designada de la empresa. Concretamente, un empleado puede informar verbalmente o por escrito al supervisor inmediato del empleado o a la gerencia superior, si el empleado lo prefiere. Como alternativa, el empleado puede informar la agresión a la oficina de recursos humanos de la empresa. Los empleados pueden presentar su informe a cualquiera de las personas indicadas antes, independientemente de la cadena jerárquica específica. Se les recomienda a todos los empleados que documenten todos los incidentes que impliquen discriminación, acoso y agresión sexual lo antes posible.

Acuerdos de no divulgación ni descrédito

En virtud de esta política, un acuerdo de no divulgación es cualquier acuerdo por el que una parte o más acuerdan no discutir ni divulgar información referida a una denuncia de acoso, discriminación o agresión sexual relacionada con el trabajo, incluidos los términos o el monto de un acuerdo.

El acuerdo de no descrédito es cualquier acuerdo por el que una parte o más acuerdan no desacreditar ni hacer declaraciones negativas o despectivas escritas o verbales sobre otra parte o la empresa.

La disposición de no recontratación es un acuerdo que prohíbe que el empleado busque que se lo vuelva a contratar en la empresa y permite que la empresa no vuelva a contratar a esa persona en el futuro.

La organización no le exigirá al empleado anterior, actual o potencial que celebre un acuerdo si el propósito o efecto del acuerdo impide que el empleado divulgue o hable sobre conductas que constituyen discriminación, acoso o agresión sexual.

El empleado que afirma ser agraviado por discriminación, acoso o agresión sexual puede, sin embargo, solicitar voluntariamente celebrar un acuerdo de liquidación, despido o terminación que contenga una disposición de no divulgación, no descrédito ni recontratación, y tendrá al menos siete días para revocar dicho acuerdo. La organización no ofrecerá un acuerdo con la condición de una solicitud de estos términos.

Limitaciones de tiempo

Nada en esta política impide que una persona presente una denuncia formal en virtud de un acuerdo de convenio colectivo [si corresponde], la División de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo e Industria o la Comisión de Equidad de Oportunidades Laborales. Tenga en cuenta que las leyes estatales de Oregon exigen que todas las acciones legales que se tomen sobre una supuesta conducta discriminatoria (específicamente prohibida por ORS 659A.030, 659A.082 o 659A.112) se inicie **en el plazo de cinco años** después de que se produzca el incumplimiento. Otras leyes vigentes pueden tener plazos más cortos para la presentación.