



# CORRECCIONAL JUVENIL DE OREGON



## Declaración de la política

### Parte 0: misión, valores y principios

Asunto:

#### Igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa

Sección – Número de política:

0: misión, valores y principios -3.1

Sustituye a:

0-3.1 (12/18)  
0-3.1 (01/13)  
0-3.1 (07/10)  
0-3.1 (12/06)  
I-D-1.0 (01/96)

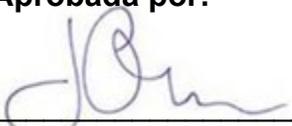
Fecha de  
entrada en  
vigencia:

02/01/2021

Fecha de la última  
actualización/revisión:  
**Ninguna**

#### Normas y referencias relacionadas:

- [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.](#)
- [Estatutos Revisados de Oregon \(Oregon Revised Statutes \(ORS, por sus siglas en inglés\)\) 659A \(Discriminación ilegal en el empleo, establecimientos de servicios públicos\)](#)
- [ORS 243.305 \(Política de acción afirmativa, imparcialidad e igualdad de oportunidades de empleo y promoción\)](#)
- [Reglas administrativas de Oregon \(Oregon Administrative Rules \(OAR, por sus siglas en inglés\)\) 105-040-0001](#)  
(Igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa)
- Orden Ejecutiva del Gobernador N.º EO-05-01, de acción afirmativa: revisión y renovación ([Acción afirmativa: revisión y renovación](#))
- Asociación Correccional Americana, *Normas para las correccionales juveniles*; 4-JFC-6C-02 (Igualdad de empleo); 4-JCF-6D-07 (Adaptación razonable)
- Política estatal del Departamento de Servicios Administrativos (Department of Administrative Services (DAS, por sus siglas en inglés)): [50.020.10](#) Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act (ADA, por sus siglas en inglés)) y adaptaciones razonables en el empleo, [50.010.01](#) Lugar de trabajo libre de discriminación y acoso
- [Política de la Correccional Juvenil de Oregon \(Oregon Youth Authority \(OYA, por sus siglas en inglés\)\)](#): 0-3.0 (Lugar de trabajo libre de acoso)
- [Formulario de la OYA](#): YA 8012 (Información estadística sobre la igualdad de oportunidades) YA 8600 (Formulario de denuncia)
- Convenios colectivos de trabajo ([Sindicato Internacional de Empleados de Servicios \(Service Employees International Union \(SEIU, por sus siglas en inglés\)\)](#)), [Federación Estadounidense de Empleados Estatales, del Condado y Municipales \(American Federation of State, County and Municipal Employees \(AFSCME, por sus siglas en inglés\)\)](#) Sección 191)

<b>Procedimientos relacionados:</b>	▪ Ninguno
<b>Responsable de la política:</b>  Administrador de Recursos Humanos	<b>Aprobada por:</b>   _____ Joseph O'Leary, director

## I. PROPÓSITO:

Esta política expresa el compromiso de la OYA con los principios de igualdad de empleo, acción afirmativa, diversidad e inclusión. La política proporciona normas generales para implementar la igualdad de oportunidades de empleo y los esfuerzos de acción afirmativa para los solicitantes y el personal de la OYA. También se aborda un proceso de denuncia para los solicitantes y el personal de la OYA respecto a presuntos actos ilegales de discriminación o acoso.

## II. DEFINICIONES DE LA POLÍTICA:

**Acoso:** una forma de trato o comportamiento ofensivo que para una persona sensata crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o abusivo. El acoso puede incluir, pero no se limita a, el acoso verbal, como epítetos raciales, chistes étnicos o sexuales, uso inapropiado del lenguaje sexualmente explícito, comentarios denigrantes y despectivos; el acoso físico, como un contacto físico no deseado, una interferencia física con el trabajo o el movimiento normal, o agresión; el acoso visual o auditivo, como carteles despectivos u ofensivos desde el punto de vista sexual o racial, canciones, caricaturas o dibujos denigrantes en cualquier forma, incluida la escrita, la generada por computadora o por teléfono; y el acoso sexual.

**Acoso sexual:** cualquier propuesta, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- (1) la presentación de dicha conducta se convierte, explícita o implícitamente, en un término o condición del empleo de la persona;
- (2) la presentación o el rechazo de dicha conducta por parte de un persona, se utiliza como criterio para las decisiones de empleo que afectan a dicha persona; o
- (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir considerablemente en el rendimiento laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

**Discriminación ilegal:** el acto o comportamiento de tratar a las personas de forma diferente o negativa debido a su raza, color, nacionalidad, religión, género u otros factores protegidos por la ley.

### **III. POLÍTICA:**

El estado de Oregon se compromete a tener una fuerza laboral que represente la diversidad de la comunidad de Oregon, y ante sus ciudadanos es un líder que ofrece imparcialidad e igualdad de oportunidades de empleo. La OYA está comprometida con un programa de acción afirmativa que ofrece igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su raza, color, religión, ascendencia, sexo, orientación sexual, estado familiar, nacionalidad, estado civil, edad o discapacidad física o mental. Los valores y las políticas de la OYA expresan la intención y el compromiso de la agencia respecto a la integración de la competencia cultural en toda la agencia y a la creación de una fuerza laboral diversa. Seleccionar, capacitar, apoyar y potenciar una fuerza laboral competente y diversa, es un reflejo de la misión de la agencia.

La OYA también mantiene un lugar de trabajo libre de intimidación y acoso (consulte la política 0-3.0 Lugar de trabajo libre de acoso).

### **IV. NORMAS GENERALES:**

#### **A. Responsabilidades**

La administración, los supervisores y el personal de la OYA apoyarán esta política mediante las siguientes acciones.

1. Todos los niveles de la administración apoyarán y seguirán activamente los esfuerzos de reclutamiento de la acción afirmativa para asegurar el crecimiento de la organización y el ingreso en la fuerza laboral de las minorías, mujeres y personas con discapacidades.
2. Todos los aspectos del empleo, incluyendo el reclutamiento, la contratación, los beneficios, la capacitación, la promoción, el traslado y el despido, se harán sin tener en cuenta la raza, el color, la religión, la ascendencia, la edad, el sexo, el estado civil, la nacionalidad, la orientación sexual o la discapacidad física o mental.
3. No se tolerará ningún tipo de acoso, ya sea sexual, verbal o físico, o por motivos de raza, color, nacionalidad, discapacidad física o mental, edad, religión, sexo, orientación sexual y estado civil.

Cualquier supervisor/administrador que presencie o tenga conocimiento de una conducta que pueda ser interpretada como acoso o discriminación, lo notificará a Recursos Humanos y en conjunto con ellos, tomarán las medidas correctivas/disciplinarias oportunas e inmediatas.  
(Consulte la política de la OYA 0-3.0 Lugar de trabajo libre de acoso).

4. Es responsabilidad de cada miembro del personal el promover un ambiente de trabajo positivo y afirmativo, libre de intimidación, acoso y discriminación.

5. El personal debe completar anualmente la capacitación sobre cómo prevenir el acoso sexual y mantener un lugar de trabajo profesional y libre de acoso.
6. No se tomará definitivamente ningún tipo de represalia o acción adversa contra el personal por haber presentado una denuncia por motivo de discriminación o acoso.
7. La OYA desarrollará, distribuirá y supervisará un plan de acción afirmativa y mantendrá un sistema de auditoría e información que proporcionará los datos estadísticos necesarios y los informes estandarizados para el análisis que cumplirá con los requisitos de información de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity (EEO, por sus siglas en inglés).
8. Todos los contratos entre la OYA y sus contratistas contendrán una cláusula de no discriminación en donde los contratistas se comprometen a cumplir con todos los requisitos aplicables de la Sección 504 de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.
9. La OYA establecerá y mantendrá un proceso para revisar las reclamaciones y denuncias de los solicitantes y empleados por motivo de discriminación o acoso.

B. Entrevista a los solicitantes de empleo

1. La OYA cumple la misión de la agencia con seleccionar, capacitar, apoyar y potenciar a una fuerza laboral competente y diversa. Es responsabilidad de cada supervisor/administrador asegurarse de la idoneidad de los solicitantes antes de que ellos sean contratados por la OYA.
2. Los paneles de entrevistadores deben ser diversos en cuanto a género, raza y etnia. Si no es posible lograr la diversidad del panel, el administrador responsable de la contratación debe documentar los motivos para continuar con el proceso. Esto facilitará una perspectiva más amplia y diversa de los solicitantes, y proporcionará al supervisor/administrador de contratación una recomendación de contratación más completa.
3. La OYA tiene la responsabilidad de justificar la idoneidad del proceso de selección.
4. La desigualdad en el trato de los candidatos durante el proceso de entrevista es un ejemplo de discriminación.
  - a) Todas las preguntas de la entrevista deben estar directamente relacionadas con el puesto que se está buscando.

- b) El entrevistador debe hacer a cada candidato las mismas preguntas principales. Como mínimo, una de las preguntas debe incluir la evaluación de los candidatos por su compromiso demostrado con la diversidad, la equidad y la inclusión.

Esto no impide que el entrevistador haga preguntas de seguimiento relacionadas con las respuestas de los candidatos y los materiales de la solicitud proporcionados.

- c) Se debe mantener un archivo de documentación de la entrevista en cada puesto cubierto de acuerdo con la Secretaría de Estado, División de Archivo y los programas de conservación de registros.
  - (1) Esto se vuelve extremadamente crítico en caso de una auditoría o investigación.
  - (2) El expediente debe contener una descripción del puesto, los factores de valoración, los criterios de puntuación, las preguntas de la entrevista y la información obtenida de la verificación de las referencias.

## C. Proceso de denuncia por motivo de discriminación o acoso

### 1. Proceso de denuncia interno

El personal puede seguir el proceso de denuncia descrito en la política de la OYA 0-3.0 Lugar de trabajo libre de acoso, si consideran que han sido objeto de acciones discriminatorias ilegales por parte de la OYA.

### 2. Proceso de denuncia externo

Se puede presentar una denuncia por motivo de discriminación en cualquier etapa del proceso de denuncia ante:

- a) La Oficina del Gobernador para la diversidad y la inclusión/acción afirmativa  
Teléfono: (503) 378-6833  
Sitio web: [www.oregon.gov/gov/GovAA](http://www.oregon.gov/gov/GovAA);
- b) División de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo e Industrias  
Teléfono: (971) 673-0761  
Sitio web: [www.oregon.gov/boli](http://www.oregon.gov/boli);
- c) Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.  
Teléfono: (206) 220-6883  
Sitio web: [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov); o el

- d) Departamento de Justicia/División de Derechos Civiles de EE. UU., solo para denuncias en virtud de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades  
Teléfono: (800) 514-0301  
Sitio web: [www.ada.gov](http://www.ada.gov).

**V. PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO LOCAL REQUERIDO: NO**