

Quấy rối tại Nơi làm việc

Hành vi quấy rối tại nơi làm việc bị nghiêm cấm và sẽ không được dung thứ. Điều này bao gồm các hành vi quấy rối tại nơi làm việc xảy ra giữa các nhân viên của học khu hoặc giữa một nhân viên của học khu và học khu tại nơi làm việc hoặc tại một sự kiện liên quan đến công việc ở ngoài cơ sở của học khu và được điều phối bởi hoặc thông qua học khu, hoặc giữa một học khu và một nhân viên của học khu ở ngoài cơ sở của học khu. Các thành viên hội đồng trường học được bầu chọn, tình nguyện viên và thực tập sinh phải tuân theo chính sách này.

Bất kỳ nhân viên nào của học khu cho rằng họ là nạn nhân của hành vi quấy rối tại nơi làm việc có thể gửi báo cáo cho nhân viên của học khu được chỉ định trong quy định hành chính GBEA-AR - Thủ tục và Báo cáo Hành vi Quấy rối tại Nơi làm việc, có thể gửi báo cáo thông qua quy trình giải quyết khiếu nại của Sở Lao động và Công nghiệp (BOLI) hoặc theo bất kỳ luật hiện hành nào khác. Việc báo cáo những thông tin đó là tự nguyện. Nhân viên học khu lập báo cáo nên ghi lại bất kỳ vụ việc quấy rối nào tại nơi làm việc.

“Quấy rối tại nơi làm việc” có nghĩa là hành vi cấu thành sự phân biệt đối xử bị nghiêm cấm theo Quy chế Sửa đổi Oregon (ORS) 659A.030 (phân biệt đối xử trong tuyển dụng dựa trên chủng tộc¹, màu da, tôn giáo, giới tính, khuynh hướng tình dục, bản dạng giới, quốc gia xuất xứ, tình trạng hôn nhân, tuổi tác hoặc hồ sơ vị thành niên đã bị xóa), bao gồm hành vi cấu thành tấn công tình dục² hoặc cấu thành hành vi bị nghiêm cấm theo ORS 659A.082 (phân biệt đối xử với người phục vụ trong quân nhân) hoặc 659A.112 (phân biệt đối xử trong tuyển dụng do tình trạng khuyết tật).

Học khu, khi nhận được báo cáo từ một nhân viên của học khu cho rằng họ là nạn nhân của hành vi quấy rối tại nơi làm việc, sẽ cung cấp thông tin về các nguồn trợ giúp về pháp lý và các dịch vụ cố vấn và hỗ trợ, bao gồm bất kỳ dịch vụ hỗ trợ nhân viên hiện có nào. Nhân viên của học khu nhận được báo cáo, cho dù là người giám sát của chủ lao động hay nhân viên của học khu được chỉ định để nhận báo cáo, nên ghi lại mọi vụ việc quấy rối tại nơi làm việc và phải cung cấp một bản sao của chính sách này và quy định hành chính kèm theo cho nạn nhân khi họ tiết lộ về cáo buộc quấy rối tại nơi làm việc.

Tất cả các vụ việc về hành vi có thể vi phạm chính sách này sẽ được điều tra ngay lập tức.

Bất kỳ người nào báo cáo hành vi quấy rối tại nơi làm việc đều có quyền được bảo vệ để khỏi bị trả thù. Học khu có thể không yêu cầu hoặc ép buộc một nhân viên của học khu ký vào một thỏa thuận không tiết lộ³ hoặc⁴ không nói xấu.

¹ Chủng tộc cũng bao gồm các đặc điểm nhận dạng có liên quan về mặt lịch sử với chủng tộc, bao gồm nhưng không chỉ gồm tóc tự nhiên, kết cấu tóc, loại tóc và kiểu tóc bảo vệ theo định nghĩa của ORS 659A.001 (được sửa đổi bởi Dự luật Hạ viện 2935 (2021)).

² “Tấn công tình dục” có nghĩa là hành vi không mong muốn mang tính chất tình dục được gây ra cho một người hoặc bị ép buộc thông qua việc sử dụng vũ lực, thao túng, đe dọa hoặc dọa nạt.

³ Thỏa thuận hoặc điều khoản “không tiết lộ” ngăn một trong hai bên tiết lộ nội dung hoặc các tình huống xung quanh thỏa thuận.

⁴ Một thỏa thuận hoặc điều khoản “không nói xấu” ngăn một trong hai bên đưa ra những tuyên bố miệt thị bên còn lại.

Học khu không được ký kết một thỏa thuận với một nhân viên hoặc nhân viên tương lai, như một điều kiện tuyển dụng, tiếp tục làm việc, thăng chức, bồi thường hoặc nhận các quyền lợi, trong đó có điều khoản không tiết lộ, điều khoản không tranh chấp hoặc bất kỳ điều khoản nào khác có mục đích hoặc tác dụng ngăn cản nhân viên tiết lộ hoặc thảo luận về hành vi quấy rối tại nơi làm việc xảy ra giữa các nhân viên của học khu hoặc giữa nhân viên của học khu với học khu, tại nơi làm việc hoặc tại một sự kiện liên quan đến công việc ngoài cơ sở của học khu và được điều phối bởi hoặc thông qua học khu, hoặc giữa một nhân viên của học khu và chủ lao động ngoài cơ sở của học khu.

Học khu có thể ký kết một thỏa thuận dàn xếp, thỏa thuận nghỉ việc hoặc thôi việc bao gồm một hoặc nhiều điều khoản sau đây chỉ khi một nhân viên của học khu tuyên bố bị ảnh hưởng bởi hành vi quấy rối tại nơi làm việc yêu cầu ký vào thỏa thuận: 1) điều khoản không tiết lộ hoặc không nói xấu; 2) điều khoản ngăn việc tiết lộ thông tin thực tế liên quan đến khiếu nại về hành vi quấy rối tại nơi làm việc; hoặc 3) điều khoản không thuê lại nghiêm cấm nhân viên tìm kiếm việc làm việc lại với học khu như một điều khoản hoặc điều kiện của thỏa thuận. Thỏa thuận phải cung cấp cho nhân viên của học khu thời gian ít nhất bảy ngày sau khi ký vào thỏa thuận để thu hồi nó.

Nếu học khu xác định một cách có thiện chí rằng một nhân viên đã có hành vi quấy rối tại nơi làm việc, học khu có thể ký kết một thỏa thuận dàn xếp, nghỉ việc hoặc thôi việc bao gồm một hoặc nhiều điều khoản được mô tả trong đoạn trước.

Mục đích của Hội đồng là học khu sẽ thực hiện hành động khắc phục thích hợp để ngăn chặn hành vi quấy rối tại nơi làm việc, ngăn chặn hành vi này tái diễn và giải quyết các hậu quả tiêu cực. Nhân viên vi phạm chính sách này sẽ phải chịu kỷ luật, lên đến và bao gồm cả việc bị sa thải và/hoặc đào tạo nâng cao nhận thức thêm về hành vi quấy rối tại nơi làm việc, nếu thích hợp. Các cá nhân khác (ví dụ: thành viên hội đồng quản trị, nhân chứng và tình nguyện viên) có hành vi bị phát hiện là vi phạm chính sách này sẽ phải chịu các biện pháp trừng phạt thích hợp theo quyết định và áp đặt của giám đốc học khu hoặc Hội đồng.

Đơn khiếu nại cáo buộc hành vi làm việc bất hợp pháp như được mô tả trong ORS 243.323, 659A.030, 659A.082 hoặc 659A.112 hoặc 659.370 phải được nộp không muộn hơn năm năm sau khi xảy ra hành vi việc làm bất hợp pháp bị cáo buộc.

Học khu sẽ cung cấp chính sách này cho tất cả nhân viên của học khu và sẽ là một phần của tài liệu định hướng của học khu được cung cấp và sao chép cho nhân viên mới của học khu tại thời điểm tuyển dụng.

Giám đốc học khu sẽ thiết lập một quy trình báo cáo các vụ việc về hành vi quấy rối tại nơi làm việc và điều tra nhanh chóng.

KẾT THÚC CHÍNH SÁCH

(Các) Tham chiếu Pháp lý:

[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.820](#)
[ORS 659A.875](#)

[ORS 659A.885](#)
[OAR 584-020-0040](#)
[OAR 584-020-0041](#)

Title VI của Đạo luật Dân quyền năm 1964, 42 U.S.C. § 2000d (2018).
Title VII của Đạo luật Dân quyền năm 1964, 42 U.S.C. § 2000e (2018).

Title IX của Tu chính về Giáo dục năm 1972, 20 U.S.C. §§ 1681-1683 (2018); Không phân biệt đối xử về Cơ sở Giới tính trong Các Chương trình hoặc Hoạt động Giáo dục Nhận Hỗ trợ Tài chính Liên bang, 34 C.F.R. Phần 106 (2020).
Bartsch v. Elkton School District, FDA-13-011 (27 Tháng Ba, 2014).
Dự luật Hạ viện 3041 (2021)

(Các) Tham chiếu Chéo:

AC - Không phân biệt đối xử
ACA - Người Mỹ Khuyết tật
GBA - Cơ hội Việc làm Bình đẳng