

REGLAMENTO ESCUELAS PÚBLICAS DEL CONDADO DE MONTGOMERY

Registros Relacionados:	ABA-RB, ACA, ACA-RA, ACF, ACF-RA, ACH, ACI, ACI-RA, BLB, COC-RA, GAA, GBA-RA, GKA-RA, IGT-RA, JHF, JHF-RA
Oficinas Responsables:	Jefe de Operaciones; Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo

Acoso Laboral

I. PROPÓSITO

Afirmar el compromiso de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) con una cultura organizacional de respeto

Establecer procedimientos para la implementación de la Política ACH del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *Acoso Laboral*, que establece un esquema para prevenir, intervenir y corregir el acoso laboral con procesos para prevenir, identificar, reportar, investigar y resolver casos de acoso, con acciones correctivas, según sean necesarias

II. ANTECEDENTES

El Consejo considera que el acoso laboral es inaceptable y no se tolerará bajo ninguna circunstancia. Cualquier acoso es un comportamiento incompatible con el *Pacto de Cultura de Respeto*¹ y desvía la energía organizativa de los valores fundamentales del Consejo. Se espera que los empleados se comporten de una manera que contribuya a un ambiente de entendimiento, respeto e interacción positiva entre todas las personas y grupos.

III. DEFINICIONES

A. Un *reclamante* es un empleado que alega que una acción es contraria a lo que exigen las leyes, políticas del Consejo, y reglamentos o reglas de MCPS aplicables.

¹ *Pacto de Cultura de Respeto entre las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery, la Asociación Educativa del Condado de Montgomery, la Oficina Local 500 del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios y la Asociación de Administradores y Directores del Condado de Montgomery* (en lo sucesivo referenciado como *Pacto de Cultura de Respeto*).

- B. Una *parte interesada* es la persona o personas que presenta(n) la queja, cualquier persona a quien se le pudiera exigir que tome medidas o la persona o personas contra quien(es) se pudiera tomar medidas para resolver la queja.
- C. *Acoso laboral* significa maltrato repetido, deliberado y doliente, sea directo o indirecto, sea verbal, físico o de otra índole, llevado a cabo por uno o más empleados contra otro empleado o empleados y que –
1. está motivado por cualquier característica personal real o percibida de una persona, según lo define la Política ACA del Consejo de Educación, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*; o
 2. amenaza o intimida; y que ocurre en el lugar de trabajo o durante el curso del empleo; y
 3. es lo suficientemente severo o generalizado como para alterar las condiciones del entorno laboral de la persona.

Estos comportamientos pueden ocurrir en persona o a través de cualquier medio de comunicación, incluyendo comunicaciones electrónicas, ocurra o no la conducta o comunicación en una instalación de MCPS.

El acoso laboral no se limita a la conducta de supervisor a subordinado y puede incluir conducta entre compañeros o de subordinado a supervisor. Ejemplos de acoso laboral pueden incluir actos de humillación, intimidación o sabotaje del desempeño laboral. El acoso laboral puede afectar adversamente el bienestar físico o psicológico de una persona, o el desempeño de su trabajo y oportunidades de progreso.

IV. PROCEDIMIENTOS

A. Identificación y prevención

1. MCPS aumentará la concientización sobre la prevalencia, causas y consecuencias del acoso, hostigamiento o intimidación en el lugar de trabajo. Las estrategias de prevención y actividades informativas refuerzan las expectativas de buena conducta entre colegas, en apoyo del *Código de Conducta de los Empleados de MCPS* y del *Pacto de Cultura de Respeto*.
2. MCPS distribuirá documentos para informar a los empleados y al público sobre cómo identificar, prevenir, intervenir y corregir el acoso laboral.
3. Se incorporará información de prevención, capacitación profesional y entrenamiento sobre acoso laboral en el entrenamiento para todo el sistema

sobre la conducta en el lugar de trabajo, e incluirá identificación, prevención, intervención y corrección de acoso laboral. Habrá fácil acceso a las leyes aplicables y políticas relacionadas con el acoso laboral.

4. El Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations-DCI) de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development-OHRD) proveerá orientación adicional.

B. Denuncias

1. Cualquier empleado de MCPS que crea que ha sido objeto de acoso laboral, o cualquier testigo que haya presenciado acoso laboral, deberá denunciar el/los incidente(s) de inmediato a su director o supervisor, o a otro administrador apropiado en el sitio de trabajo. El DCI desarrollará guías para el personal y los supervisores, según sea necesario, para abordar los procedimientos de denunciar, investigar y efectuar seguimiento específicamente relacionados al acoso laboral.
2. Si el objeto de la queja es el supervisor del reclamante o es alguien en una posición de autoridad en relación al reclamante, o si la queja que no se resuelve al nivel local, el empleado o testigo podrá presentar la queja directamente ante el oficial de cumplimiento de recursos humanos del DCI en el Formulario 230-39 de MCPS, *Queja de Discriminación o Acoso Laboral*, o el buzón de correo electrónico en DCI@mcpsmd.org.
3. MCPS protegerá la confidencialidad de las investigaciones, incluyendo alegaciones de empleados y terceros, conforme a las leyes aplicables y la responsabilidad de MCPS de investigar y abordar dichas quejas.
4. No se tomarán medidas adversas contra ninguna persona porque esa persona, de buena fe, presente o participe en la presentación de una denuncia o coopere con la investigación de una alegación de acoso laboral.

C. Investigación

1. Al determinar si la presunta conducta constituye acoso laboral, se tendrá en cuenta el registro del incidente en su totalidad y la totalidad de las circunstancias, incluyendo el contexto dentro del cual los presuntos incidentes ocurrieron.

2. En todos los niveles del procedimiento, cualquier parte interesada podría ser acompañada y apoyada por cualquier otra persona de su elección.²
3. Dentro de los 60 días hábiles, el oficial de cumplimiento de recursos humanos hará lo siguiente –
 - a) Revisar la queja para determinar si es revisable bajo este reglamento, y si es así,
 - b) investigar la alegación, emitir una determinación y notificar a las partes interesadas.
4. Si, luego de la revisión, la queja no cumple con los criterios para la investigación, la queja será devuelta al reclamante, sin notificación a otras partes nombradas en la queja.
5. El oficial de cumplimiento de recursos humanos podrá extender el plazo por razones convincentes, siempre que se notifique a las partes con prontitud sobre el plazo extendido y su justificación.

D. Apelar una determinación sobre el acoso laboral

1. Se podrá apelar una determinación del oficial de cumplimiento de recursos humanos ante el jefe de de operaciones siguiendo los procedimientos estipulados en el Reglamento ACA-RA, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*, sección IV.B.4.
2. Las alegaciones de acoso laboral no están sujetas al proceso de queja administrativa estipulado en el Reglamento GKA-RA de MCPS, *Queja Administrativa*.

E. Medidas correctivas

1. La disciplina correctiva y progresiva se determinará de acuerdo con el *Código de Conducta del Empleado* de MCPS y los convenios colectivos negociados o reglamentos de MCPS aplicables.
2. Consecuencias para los empleados que cometen actos de acoso laboral o participan en represalias y/o los empleados que hayan hecho acusaciones falsas intencionales estarán sujetos a medidas disciplinarias. Dicha acción

² "Cualquier otra persona de su elección" incluye un representante de la unidad de negociación colectiva de un empleado quien podrá acompañar y apoyar al empleado.

podría incluir, entre otras, reprimenda por escrito, guía profesional, reasignación, degradación, suspensión o despido.

F. Acoso por parte de personas que no son empleados

1. Se espera que los empleados se comporten de una manera profesional y amable con el público. No obstante, todos los empleados tienen derecho a civilidad en todas sus interacciones en el lugar de trabajo.
2. Se alienta a los empleados a que notifiquen a sus supervisores cuando haya interacciones con miembros del público que lleguen al grado de acoso laboral. Se espera que los supervisores apoyen a sus empleados y que ayuden a buscar la resolución de asuntos que lleguen al grado de acoso laboral con personas que no son empleados de MCPS. Los supervisores pueden contactar a la Oficina de Apoyo y Mejoramiento Escolar (Office of School Support and Improvement) o la Oficina del Jefe de Operaciones (Office of the Chief Operating Officer) para recibir apoyo adicional en cuanto a cómo manejar asuntos que involucren interacciones con personas que no son empleados.
3. MCPS informa a los empleados acerca de las leyes de Maryland, en lo que se refiere a acoso laboral, y MCPS también provee orientación y recursos para incidentes que involucren a personas que no son empleados, que puede ocurrir en persona o a través de cualquier medio de comunicación, incluyendo comunicación electrónica, sea que la conducta o la comunicación ocurra dentro o fuera de una instalación de MCPS.
4. Si fuese necesario, se pueden utilizar procedimientos que se encuentran en las leyes de Maryland, el Reglamento ABA-RB de MCPS, *Visitantes en las Escuelas*, en el Reglamento COC-RA de MCPS, *Entrada Ilegal o Disturbio en Instalaciones de MCPS*, para abordar asuntos relacionados a acoso laboral con personas que no son empleados de MCPS.

G. Otros recursos

Nada de lo contenido en este documento excluirá o limitará ningún derecho, recurso o causa de acción provista bajo cualquier otra política del Consejo; reglamento de MCPS o cualquier ley o reglamento local, estatal o federal. Tampoco modifica o limita la plenitud de los derechos, autoridad y discreción del Consejo y del superintendente en el desempeño de sus funciones y su responsabilidad de controlar, supervisar y administrar MCPS bajo las leyes, reglas y procedimientos aplicables.

Fuentes Relacionadas: *Pacto de Cultura de Respeto; Código de Conducta de los Empleados de Montgomery County Public Schools* , Código Comentado de Maryland, *Artículo de Educación*, §6-901 a la §6-906 y §26-101

Historial del Reglamento: Nuevo reglamento 29 de junio de 2016; modificaciones no sustanciales 24 de julio de 2017; modificada el 14 de marzo de 2023.

DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN DE MCPS

Las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) prohíben la discriminación ilegal por motivos de raza, identidad étnica, color, ascendencia, origen nacional, nacionalidad, religión, estatus migratorio, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estructura familiar/estatus parental, estado civil, edad, capacidad (cognitiva, social/emocional y física), pobreza y condición socioeconómica, idioma u otros atributos o afiliaciones protegidos legal o constitucionalmente. La discriminación socava los esfuerzos que desde hace largo tiempo realiza nuestra comunidad para poder crear, fomentar y promover equidad, inclusión y aceptación para todos. El Consejo prohíbe el uso de lenguaje y/o la exhibición de imágenes y símbolos que promuevan el odio y que se pueda esperar razonablemente que causen una alteración sustancial en las operaciones o actividades de las escuelas o del distrito. Para más información, por favor consulte la Política ACA del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*. Esta Política afirma la convicción del Consejo de que todos y cada uno de los estudiantes importan, y en particular, que los resultados educativos nunca deben ser predecibles por ninguna característica personal de un individuo, sea esta real o percibida. La política también reconoce que la equidad exige pasos proactivos a fin de identificar y rectificar prejuicios implícitos, prácticas que tengan un impacto desproporcionado injustificado y barreras estructurales e institucionales que impidan la igualdad de oportunidades educativas o de empleo. MCPS también provee igualdad de acceso a los Boy/Girl Scouts y otros grupos juveniles designados.**

Para preguntas o quejas sobre discriminación contra estudiantes de MCPS*	Para preguntas o quejas sobre discriminación contra miembros del personal de MCPS*
Director de Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Director of Student Welfare and Compliance) Oficina de Operaciones del Distrito (Office of District Operations) Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Student Welfare and Compliance) 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Oficial de Cumplimiento de Recursos Humanos (Human Resource Compliance Officer) Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development) Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations) 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para solicitudes de adaptaciones de los estudiantes según la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973	Para solicitudes de adaptaciones del personal según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades
Coordinador de Sección 504 (Section 504 Coordinator) Oficina del Director Académico (Office of Academic Officer) Unidad de Resolución y Cumplimiento (Resolution and Compliance Unit) 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org	Coordinador de Cumplimiento ADA Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development) Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations) 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para consultas o quejas sobre discriminación sexual bajo el Título IX, incluyendo acoso sexual, contra los estudiantes o el personal*	
Coordinador de Título IX (Title IX Coordinator) Oficina de Operaciones del Distrito (Office of District Operations) Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Student Welfare and Compliance) 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Se pueden presentar denuncias por discriminación ante otras agencias, tales como: La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission-EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); La Comisión de Derechos Civiles de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights-MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; o el Departamento de Educación de los Estados Unidos (U.S. Department of Education), Oficina de Derechos Civiles (Office for Civil Rights-OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, o www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

**Esta notificación cumple con la Ley Federal de Educación Elemental y Secundaria, según enmendada.

A petición, este documento se puede obtener en otros idiomas además de inglés y en un formato alternativo, bajo las disposiciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act-ADA), comunicándose con la Oficina de Comunicaciones (Office of Communications) de MCPS, teléfono 240-740-2837, 1-800-735-2258 para servicio de retransmisión de Maryland (Maryland Relay) o PIO@mcpsmd.org. Aquellas personas que necesiten interpretación de lenguaje de señas o transliteración con señas (palabras complementadas) pueden comunicarse con la Oficina de Servicios de Interpretación de MCPS (MCPS Office of Interpreting Services), llamando al 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) (teléfono con video), mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, o MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.