

# Acoso laboral (bullying) entre adultos

*Lideramos nuestra profesión  
Defendemos políticas y estrategias que impacten positivamente  
nuestras profesiones y el aprendizaje de los estudiantes*

**Seleste Harris-Odewole**  
**Maryland State Education UniServ Director**  
**[sodewole@mseanea.org](mailto:sodewole@mseanea.org)**



# Lideramos nuestras profesiones

- Lideramos nuestras profesiones: Defiende la calidad dentro de nuestras profesiones y promueve el papel de nuestro sindicato en el avance de la transformación educativa y el aprendizaje de los estudiantes.
- Aboga por políticas y estrategias que afecten positivamente nuestras profesiones y el aprendizaje de los estudiantes.
  - Nivel 1: Básico: Comprende las políticas y estrategias que afectan nuestras profesiones y el aprendizaje de los estudiantes.
  - Nivel 2: Movilización y desarrollo de poder: Forja alianzas y acuerdos que afecten positivamente nuestras profesiones y el aprendizaje de los estudiantes
  - Nivel 3: Direccionamiento de la agenda: Lidera nuestras profesiones al anticipar desafíos e implementar estrategias proactivas



# Objetivos de la sesión

Al final de esta sesión de taller, los participantes podrán:

- entender las características y los efectos del acoso laboral
- tener un mayor conocimiento de las estrategias adecuadas para manejar comportamientos difíciles
- desarrollar estrategias para mejorar el entorno laboral



# ¿Qué es el acoso (bullying) laboral?



# El acoso laboral...

- Es repetitivo
- Es dañino para la salud del destinatario del acoso
- Son comportamientos intimidantes, amenazantes, humillantes o que sabotean a la persona
- A menudo impide la realización del trabajo
- Es realizado por un supervisor o compañero de trabajo

(Namie & Namie, 2009, p. 3)

The Healthy Workplace Campaign



# ¿Hay alguna diferencia?

Acoso (bullying)	Intimidación	Discriminación
Sin definición legal	EEOC ofrece una definición legal	EEOC ofrece una definición legal
El acoso no tiene un objetivo específico	Conducta no deseada basada en la raza, el color, la religión, el género (incluido el embarazo), el origen nacional, la edad (40 años o más), la discapacidad o la información genética (por ejemplo, SIDA, ébola, etc.)	Un empleador trata a un solicitante o empleado de forma menos favorable por motivos de edad, discapacidad, información genética, origen nacional, raza, color, religión u orientación sexual.



# La mayor parte del acoso es legal...

- El acoso no es intimidación; sin embargo, la intimidación es una forma de acoso
- El acoso con frecuencia no implica discriminación; sin embargo, la discriminación es una forma de acoso
- El acoso no tiene un objetivo específico



# El acosador



# Tipos de acosadores



# Tácticas de acoso



# Tácticas de acoso

- Culpar a otros por “errores”
- Fijar demandas laborales no razonables
- Criticar las habilidades
- Cumplir de manera inconstante con las reglas
- Amenazar con la pérdida del trabajo
- Usar el sarcasmo
- Interrumpir
- Ataques embusteros
- Humillación pública
- Insultos
- Desvalorizar los logros
- Excluir
- Gritar
- Robarse el crédito
- Invadir el “espacio personal” de otra persona
- Dar miradas lascivas



# Conductas de acoso...

- Intimidación
- Degradación
- Ofensa
- Socavación
- Avergonzamiento
- Humillación



# Efectos del acoso



# Efectos individuales

- Mayor miedo
- Menor productividad
- Menor satisfacción laboral
- Fatiga crónica
- Irritabilidad
- Dificultad para dormir
- Mayor ansiedad
- Enojo
- Depresión



# Efectos sistemáticos

- Mayor recambio de los empleados
- Mayor ausentismo de los empleados
- Mayor distracción por parte de los empleados
- Menor desempeño de los empleados
- Mayor costos para el empleador





[www.apaexcellence.org/bullying](http://www.apaexcellence.org/bullying)



# Estrategias para el fortalecimiento



# Estrategias sistemáticas

- Leyes antiacoso laboral
  - [www.workplacebullying.org](http://www.workplacebullying.org)
- Políticas de la junta
- Lenguaje de los contratos
- Cultura en el ámbito de trabajo



# Estrategias individuales

- Cambiar cómo se ven las cosas
- Desarrollar el desapego emocional
- No dejarse pisotear
- Limitar la exposición a la persona y/o situación
- Desarrollar focos de seguridad, apoyo y sanidad
- Luchar y ganar las batallas correctas
- Reconocer que quizás podría soportarlo, pero cuestionarse si necesita hacerlo



# ¿A qué podría comprometerse a fin de terminar con el acoso laboral?



# Modelo de lenguaje sobre la protección de los derechos de los miembros a un lugar de trabajo libre de acoso (bullying) o intimidación

CBMA abril de 2013

Me gusta  12 Tweet

101

Según la Oficina del Asesor General de la NEA, actualmente no existen estatutos federales o estatales que aborden directamente el comportamiento exclusivo asociado al acoso laboral (aparte del acoso basado en una característica protegida, que está prohibido por las leyes de derechos civiles existentes).

Las políticas sólidas de lenguaje de los contratos o para el lugar de trabajo pueden ofrecer protección contra el acoso/la intimidación de los empleados. El resto de este documento contiene disposiciones que las secciones locales pueden tener en cuenta para proteger a sus miembros del acoso, la intimidación o el comportamiento irrespetuoso por parte de supervisores, los padres, los compañeros de trabajo o los estudiantes.

La mayoría de estas disposiciones están contenidas en los convenios colectivos existentes de las filiales de NEA y se citan las secciones locales correspondientes. Si no se identifica una filial, los ejemplos se basan en un análisis de David Yamata, J.D. de la Suffolk University (MA) School of Law.

## Entorno general de respeto

Los ejemplos que figuran a continuación ofrecen una amplia protección del derecho a un entorno laboral respetuoso. El distrito escolar y el sindicato acuerdan que el respeto mutuo entre los directivos, los empleados, los compañeros de trabajo y los supervisores es integral para la conducción eficiente de la escuela. Los comportamientos que contribuyen a crear un entorno de trabajo hostil, humillante o intimidatorio, incluido el lenguaje o el comportamiento abusivo, son inaceptables y no se tolerarán. Los empleados que crean que son objeto de este tipo de comportamiento deben plantear sus preocupaciones a un gerente o supervisor apropiado tan pronto como sea posible, pero no más tarde de noventa (90) días desde la ocurrencia del incidente(s). Una supuesta violación de la disposición está sujeta a los procedimientos de punto muerto (impasse) existentes.

## Lenguaje modelo para los afiliados de NEA - FLORIDA, HILLSBOROUGH SCHOOL EMPLOYEES FEDERATION

### 7.3 CIVILIDAD

7.3.1 Con el fin de proporcionar un ambiente seguro, cuidadoso y ordenado, el Distrito Escolar del Condado de Hillsborough espera que todos los participantes en las actividades escolares se comporten con civilidad. El respeto mutuo, la profesionalidad y la cortesía común son cualidades esenciales que todos deben demostrar para promover un entorno educativo y laboral libre de interrupciones, acoso, intimidación y acciones agresivas.

## Lenguaje modelo para los afiliados de NEA - FLORIDA, PINELLAS CLASSROOM TEACHERS ASSOCIATION ARTÍCULO XXXIV

C. Ningún empleado de la Junta podrá ser objeto de acoso, lenguaje abusivo, y/o de reprimendas por parte de los padres, otros ciudadanos, estudiantes y/u otros empleados de la Junta.

## Protección frente a comportamientos inadecuados de supervisores, compañeros de trabajo y padres

Estos ejemplos protegen a los miembros de ser sometidos a un comportamiento inapropiado por parte de supervisores, compañeros de trabajo o padres.

Política de acoso laboral: A los efectos de esta política, el acoso laboral se define como, entre otras cosas, un comportamiento no deseado, ofensivo, humillante, que menoscaba a un individuo o a un grupo de empleados. Estos ataques persistentemente malintencionados al rendimiento personal o profesional suelen ser imprevisibles, irracionales y, a menudo, injustos. El abuso de poder o de posición puede provocar estrés y ansiedad crónicas que hacen que las personas pierdan gradualmente la confianza en sí mismas, y sufran problemas de salud física y mental. El acoso laboral no se tolerará.

en nuestro Distrito. Los empleados que incurran en conductas de acoso hacia sus compañeros o estudiantes serán objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido.

### **Lenguaje del contrato modelo para las filiales de NEA: Washington, WA-ARTÍCULO III.7 - DERECHOS DE LOS EMPLEADOS**

7.5 Además, ningún empleado será coaccionado, intimidado, discriminado, amenazado ni recibirá una evaluación negativa o disminuida si se niega a realizar cualquier acción que el empleado sepa que infringe cualquier ley, norma, reglamento o política federal, estatal o local.

7.6 Los empleados tendrán el derecho y la responsabilidad exclusivos de determinar las calificaciones y otras evaluaciones de los estudiantes. No se modificará ningún grado o evaluación sin la aprobación del empleado.

7.7 No se aplicará ninguna presión de la Junta ni de la administración a ningún empleado en relación con la calificación o la evaluación de los estudiantes.

### **Lenguaje del contrato modelo para las filiales de NEA: MARION COUNTY, FLORIDA PERSONAL DE APOYO ESENCIAL**

#### Sección 2.05 - Comportamiento inapropiado prohibido

(a) Los empleados no serán objeto de acoso, comportamiento inapropiado ni interferencia por parte de los padres o cualquier otra persona durante el desempeño de las funciones del empleado. Los empleados no deberán permanecer en ninguna reunión en la que se produzca un comportamiento prohibido.

(b) El comportamiento inadecuado incluye el fastidio crónico y continuo, así como el maltrato verbal. El maltrato verbal incluye el lenguaje abusivo, los gritos, los insultos, las amenazas, las groserías y los reproches.

(c) Los administradores tomarán las medidas apropiadas para garantizar que los empleados no sean objeto de acoso, comportamiento inapropiado o interferencia como se describe en esta Sección.

(d) No se considerará que los administradores infringen esta sección cuando aporten información durante una reunión de evaluación del rendimiento, a menos que el administrador incurra en intimidación o en un comportamiento inapropiado, tal y como se describe en esta sección.

### **Libertad académica/libertad de expresión**

Estas disposiciones protegen los derechos de los empleados a la libertad de expresión y a la expresión personal en el aula. Las filiales también han desarrollado un lenguaje que protege la confidencialidad de un empleado si se presenta una queja contra él.

### **Lenguaje del contrato modelo para las filiales de NEA: Idaho; ID - ARTÍCULO V - LIBERTAD ACADÉMICA**

#### 5.1 Garantía de libertad académica

Se garantizará la libertad académica a los empleados y no se impondrán limitaciones especiales al estudio, la investigación, la presentación y la interpretación de hechos e ideas relativos a las personas, la sociedad humana, el mundo físico y biológico y otras ramas del saber, con sujeción a las normas aceptadas de responsabilidad profesional.

#### 5.2 Presentaciones y discusión en el aula

Los empleados tendrán garantizada la plena libertad en las presentaciones y debates en el aula pueden introducir materiales controvertidos desde el punto de vista político, religioso o de otro tipo, siempre y cuando dichos materiales sean relevantes para el contenido del curso.

#### 5.3 Opinión personal

Se garantizará a los empleados la plena libertad de expresar sus opiniones personales sobre todos los asuntos relacionados con el contenido del curso, siempre y cuando, al hacerlo, hagan todo lo posible para indicar que están hablando a título personal y no en nombre de la escuela, su administración o el Consejo.

#### 5.4 Censura

No se podrá censurar ni restringir a los empleados en el desempeño de sus funciones docentes por el hecho de que el material discutido y/o las opiniones expresadas sean desagradables o embarazosas para las personas con

autoridad en el sistema escolar o perjudiciales para las relaciones públicas del sistema escolar.

#### 5.5 Alteración de las calificaciones

Las calificaciones otorgadas a un alumno por un empleado serán definitivas y no podrán modificarse a menos que se demuestre fraude, mala fe, incompetencia o error por parte de dicho empleado.

#### 5.6 Expresión personal

No se impedirá a ningún profesor llevar insignias u otra identificación o simbología que exprese su pertenencia a la asociación, órdenes religiosas, sistemas políticos o simpatía por causas o tradiciones sociales.

#### 5.7 Monitoreo y observación del maestro

Todo seguimiento u observación de la actuación laboral de un profesor se realizará de forma abierta y con pleno conocimiento del profesor. Queda estrictamente prohibido el uso de sistemas de escucha, megafonía, audio y dispositivos de vigilancia similares.

### **Lenguaje del contrato modelo para las filiales de NEA: OREGON - ARTÍCULO 5 - E - CRÍTICAS**

#### E. Críticas

Cualquier crítica a un empleado por parte de un supervisor, administrador u otro agente del empleador deberá hacerse de forma confidencial y nunca en presencia de estudiantes, padres de estudiantes, otros empleados o en reuniones públicas. Todas las críticas serán confidenciales.

### **Lenguaje del contrato modelo para las filiales de NEA: North Dakota, ND QUEJAS SOBRE LOS PROFESIONALES DE APOYO EDUCATIVO (DERECHOS DE LOS EMPLEADOS)**

#### 19.5 Quejas

Cualquier queja presentada contra un empleado o una persona, de la que el empleado es responsable, por cualquier padre, estudiante u otra persona, se llamará rápidamente a la atención del empleado. Cualquier queja que no se haya puesto en conocimiento del empleado no podrá servir de base para ninguna reprimenda, disciplina o despido.

### **Violencia y intimidación en el lugar de trabajo**

La normativa de la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) no cubre específicamente la violencia laboral ni la intimidación psicológica. Sin embargo, en 2002, la gobernadora de Massachusetts, Jane Swift, firmó un Decreto Ejecutivo n.º 442, "Por el que se establece una política de tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo", que se aplica a todas las oficinas y empleados del Estado. La norma estableció una política de la Commonwealth de "tolerancia cero respecto de la violencia laboral en cualquiera de sus formas". Los empresarios están obligados a establecer políticas y procedimientos relativos a la violencia en el lugar de trabajo y a responder rápidamente a las denuncias de violencia en el lugar de trabajo. En la definición de violencia laboral, la frase "otro comportamiento perturbador o agresivo que haga temer a una persona razonable por su propia seguridad o la de un colega, o que provoque la interrupción de la productividad en el lugar de trabajo" podría abarcar algunas formas de acoso laboral.

Además, algunos distritos escolares han incluido protecciones contra la violencia física o verbal en sus disposiciones de salud y seguridad.

### **Lenguaje del contrato modelo para las filiales de NEA: Distrito escolar n.º 5 Cherry Creek School, Greenwood Village, Colorado**

#### MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

#### Seguridad

1. El Distrito y la Asociación acuerdan que las escuelas deben ser entornos ordenados y pacíficos en los que se pueda impartir una educación de alta calidad sin temor a la violencia física y verbal.
2. Para cumplir el objetivo de tener escuelas seguras para los empleados y los estudiantes, protegiendo al mismo tiempo la integridad del entorno de aprendizaje, debe haber políticas y procedimientos que aborden los diversos aspectos de la seguridad escolar.
3. No es la intención de esta política desalentar a los individuos o grupos de proporcionar a los maestros con la retroalimentación, ya sea positiva o negativa, con respecto a los padres o las preocupaciones de sus hijos sobre

la calidad de la instrucción, el ambiente del aula, la disciplina, la comunicación interpersonal, u otras cuestiones pertinentes.

4. La integridad del proceso de instrucción debe ser primordial en el sistema escolar. Para mantener esa integridad, las conferencias, las reuniones, las discusiones sobre las preocupaciones, etc. deben programarse fuera de la jornada educativa programada. No se debe exigir a los profesores que se reúnan con los padres durante las horas de clase. Si los padres intentan abordar las preocupaciones relativas a su hijo con un maestro mientras la clase está en curso, el maestro puede indicarles a los padres que llamen para concertar una cita o ponerse en contacto con un administrador.

5. Cuando las preocupaciones se comparten de manera hostil con el uso de lenguaje abusivo, insultos, amenazas o un discurso fuerte, el maestro no está obligado a continuar.

6. Existe acoso/intimidación si un individuo o grupo: dirige insultos personales (ya sea que se transmitan por escrito, oralmente o por medios electrónicos) que puedan incitar a una respuesta adversa inmediata por parte de las personas a las que se dirige; amenaza al empleado con un daño físico o causa daños reales a una persona; desfigura o destruye la propiedad privada de cualquier persona; comete un acto de acoso o intimidación (tal y como se define en la ley); pone a una persona en posición de sentirse en riesgo de daño emocional o psicológico.

7. Los miembros del personal que crean haber sido objeto de intimidación, o que hayan sido testigos de esta, deberán informar del incidente inmediatamente al director o a la persona designada. Los resultados de la investigación se comunicarán al denunciante y se tomarán las medidas que se consideren oportunas (que pueden incluir la denuncia del incidente a las autoridades policiales).

### **Lenguaje modelo para filial de NEA – B.6 PROFESIONALES DE APOYO EDUCATIVO DE OHIO, AKRON**

A. Ningún empleado está obligado a tolerar actos de mala conducta grave o flagrante, incluido el lenguaje despectivo, abusivo o vil, los actos de violencia, las amenazas de agresión o la insubordinación. Cualquier caso de agresión, verbal o física, sufrido por un empleado deberá comunicarse por escrito de inmediato al supervisor inmediato en el formulario de informe de agresión verbal/física. El supervisor inmediato acusará recibo de dicho informe y comunicará esta información al Coordinador, al Personal de Apoyo; al Director de Servicios Estudiantiles y al Presidente del Sindicato Local. El supervisor inmediato completará el reverso del formulario indicando la medida adoptada.

B.2. La agresión verbal es todo lenguaje amenazante o abusivo dirigido a un miembro por parte de cualquier individuo. El lenguaje abusivo incluye, entre otras cosas, palabras severas, groseras o insultantes que son injuriosas, impropias, hirientes, ofensivas o reprobatorias. Pueden incluir la degradación de una persona por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, religión, edad o discapacidad.

### **Presentación de quejas**

Las protecciones pueden ser generales o más específicas. Consulte los ejemplos a continuación.

### **Lenguaje modelo para la filial de NEA – Delaware - Brandywine EA**

Presentación de una queja de intimidación o acoso

#### **1. Intimidación/acoso por parte de un empleado**

a. Cualquier empleado que crea que está siendo acosado/intimidado por un empleado del Distrito puede avisar a la persona infractora de que la conducta es ofensiva y pedir que cese inmediatamente.

b. Si el empleado no desea abordar el comportamiento con el infractor o si la conducta en cuestión no cesa después de pedirle a la persona infractora que deje de hacerlo, para que el Distrito aborde el comportamiento de acoso/intimidación, el empleado/voluntario debe presentar una queja a su supervisor inmediato o al Departamento de Recursos Humanos en un plazo de 10 días laborables a partir del supuesto incidente. Si el supervisor inmediato es el presunto infractor, la denuncia debe hacerse al supervisor del presunto infractor o al Departamento de Recursos Humanos.

c. La queja puede ser verbal o escrita y debe especificar la naturaleza del acoso/intimidación y, si es posible, las fechas en que se produjo. Si la queja se presenta por escrito y/o se hace directamente al Departamento de Recursos Humanos, la parte reclamante debe identificarse. El Distrito no podrá actuar ante una denuncia anónima.

d. Las personas que reciban una queja oral deben ponerla por escrito y verificar su exactitud con la persona que la presenta.

e. Se debe notificar al Departamento de Recursos Humanos de todas las quejas de acoso/intimidación

antes de que la queja se investigue.

## **Capacitación**

Formación de los delegados: los delegados sindicales pueden recibir formación para ayudar a identificar y resolver situaciones de acoso.

### **Libertad de intimidación y lenguaje abusivo**

(Nota. El término "acoso" no se encuentra en ninguno de los modelos de documentos contractuales en le).

#### **Akron, Ohio: Contrato para ESP, sección 8.09 – Agresión**

A. Ningún empleado está obligado a tolerar actos de mala conducta grave o flagrante, incluido el lenguaje despectivo, abusivo o vil, los actos de violencia, las amenazas de agresión o la insubordinación.

B. La agresión verbal es todo lenguaje amenazante o abusivo dirigido a un miembro por parte de cualquier individuo. El lenguaje abusivo incluye, entre otras cosas, palabras severas, groseras o insultantes que son injuriosas, impropias, hirientes, ofensivas o reprobatorias. Pueden incluir la degradación de una persona por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, religión, edad o discapacidad.

#### **Pinellas, Florida: Contratos para maestros, Artículo XXXIV – Quejas**

C. Ningún empleado de la Junta podrá ser objeto de acoso, lenguaje abusivo, y/o de reprimendas por parte de los padres, otros ciudadanos, estudiantes y/u otros empleados de la Junta.

#### **Alaska: Lenguaje modelo, Artículo III – Personal**

24.2 La asociación y el distrito acuerdan que los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de intimidación.

#### **Disciplina de los estudiantes**

#### **Estado de Washington: Guía de referencia de contratos, Sección 26 – Seguridad de los empleados: Introducción**

26.1 El Distrito y la Asociación se comprometen conjuntamente a proporcionar programas educativos de calidad en un ambiente cálido, abierto y de apoyo que proteja la seguridad de todos los estudiantes y el personal. Por lo tanto, las partes están de acuerdo en que un clima óptimo de enseñanza y aprendizaje para el personal y los estudiantes requiere una política de tolerancia cero para las armas, los dispositivos peligrosos y el comportamiento agresivo. Las partes reconocen la creciente incidencia de armas, artefactos peligrosos y agresiones graves en las escuelas, y reconocen que con tales comportamientos graves, la experiencia ha demostrado que las sanciones normales menos severas que la expulsión no han logrado preservar un entorno educativo seguro y ordenado.

26.2 Para lograr lo anterior, en consonancia con el debido proceso de los estudiantes y otros requisitos legales, las partes acuerdan desarrollar colaborativamente procedimientos de seguridad mejorados, ampliar las oportunidades de formación para todo el personal, y participar en la resolución de problemas de cooperación para fortalecer las relaciones de trabajo entre la administración, el personal, los estudiantes y la comunidad.

#### **Alaska: Lenguaje modelo, Artículo III – Personal, Sección 15 – Disciplina de los estudiantes**

(Nota. La sección 25 de la guía de referencia para contratos del estado de Washington contiene un lenguaje prácticamente idéntico)

15.8 El distrito perseguirá con todo el peso de la ley a cualquier individuo que abuse física o verbalmente o intimide o interfiera con un empleado en el desempeño de sus funciones. Para lograr esto, el distrito proporcionará, sin costo alguno, asesoría legal para el empleado afectado.

15.9 El distrito deberá colocar una calcomanía o señal claramente visible en un lugar destacado en cada entrada y salida principal de cada edificio escolar del distrito. La calcomanía o señal deberá decir lo

siguiente: “El distrito perseguirá con todo el peso de la ley a cualquier individuo que abuse física o verbalmente o intimide o interfiera con un empleado en el desempeño de sus funciones. Los padres y tutores de los alumnos que dañen o destruyan intencionada o maliciosamente la propiedad de la escuela serán responsables del coste de dichos daños”.

15.10 Cualquier acto de violencia o fuerza por parte de un alumno hacia un profesor, administrador, personal de apoyo o un empleado contratado será motivo de suspensión o expulsión inmediata.

### **Illinois: Lenguaje modelo, Artículo 14 – Protecciones para los empleados**

14.7 Asistentes para el autobús. El empleador proporcionará un ayudante para acompañar todos los recorridos del autobús cuando existan problemas de disciplina más que ocasionales. El ayudante se asignará al recorrido del autobús hasta que exista un comportamiento aceptable por parte de los estudiantes.

### **Crímenes de odio y conducta**

Alaska: Lenguaje modelo, Artículo III – Personal, Sección 15 – Disciplina de los estudiantes  
(Nota. La sección 29 de la guía de referencia para contratos del estado de Washington contiene un lenguaje prácticamente idéntico, con la excepción que se detalla a continuación).

15F.1 Las pandillas, los grupos de odio y las organizaciones o grupos similares que abogan por la discriminación violenta sobre la base de las características personales (incluyendo la raza, el color, la religión, el género, la ascendencia, el origen nacional, la orientación sexual o la discapacidad) son incompatibles con los valores fundamentales y el entorno educativo del distrito. Las actividades y los miembros de dichos grupos que causen o puedan causar intimidación a otra persona o interferencia con la función educativa del distrito están prohibidos en las propiedades del distrito y en todas las funciones escolares.

15F.2 La conducta prohibida incluye, entre otra, el abuso físico o verbal hacia otra persona, incluidos los empleados del distrito; la discriminación sobre la base de características personales, como se definió anteriormente; el uso de lenguaje, códigos, gestos u objetos que provoquen o puedan provocar violencia; y el uso de lenguaje, códigos, gestos u objetos que interrumpan o puedan interrumpir las actividades de la clase o las funciones escolares.

15F.3 Cualquier estudiante que participe en la conducta prohibida por esta sección estará sujeto a la expulsión inmediata.

15F.4 El discurso de los estudiantes está protegido por la Constitución a menos que sea "vulgar" o sustancialmente "perturbador". Los funcionarios o el personal de la escuela deben tener una "creencia razonable" de que el discurso pueda causar interrupción antes de que la escuela pueda castigar el discurso no vulgar.

La sección 29 del Estado de Washington incluye prohibiciones ligeramente diferentes a las de la sección 15F.2 de Alaska:

29.2 Dichas actividades prohibidas incluyen, entre otras: la congregación de miembros, la solicitud o reclutamiento de miembros, la posesión de parafernalia y materiales del grupo, la intimidación de otros, incluyendo a los empleados, la defensa de la discriminación, y cualquier otro comportamiento, como el uso de colores o insignias del grupo y el uso de lenguaje, códigos, gestos que provoquen violencia o busquen defender el propósito y objetivo de dichos grupos.

Extraído de:

Bradshaw, C. & Figiel, K. (2012). NEA Prevention of Workplace Bullying in Schools. National Education Association. Retrieved February 2, 2016 from <https://www.nea.org/assets/docs/Workplace-Bullying-Report.pdf>.

## **Declaración de la política antiacoso en el ámbito laboral**

La Institución X considera inaceptable el acoso laboral y no lo tolerará en ninguna circunstancia. El acoso laboral es un comportamiento que daña, intimida, acaba, degrada o humilla a un empleado, posiblemente delante de otros empleados, clientes o consumidores. El acoso laboral puede llevar a la pérdida de empleados capacitados y con talento, reducir la productividad y la moral, y crear riesgos legales.

La institución X considera que todos los empleados deben poder trabajar en un entorno libre de acoso. Los directivos y supervisores deben asegurarse de que los empleados no sean acosados.

La institución X cuenta con procedimientos de reclamación e investigación para tratar el acoso laboral. Toda denuncia de acoso laboral se tratará con seriedad y se investigará de forma rápida, confidencial e imparcial.

La institución X anima a todos los empleados a denunciar el acoso laboral. Los directivos y supervisores deben asegurarse de que los empleados que presentan denuncias o testigos no sean victimizados.

Se tomarán medidas disciplinarias contra cualquier persona que acose a un compañero de trabajo, incluidos los directivos y supervisores. La medida disciplinaria puede consistir en una advertencia, un traslado, asesoramiento, un descenso de categoría o un despido, según las circunstancias.

La persona de contacto en el caso de acoso laboral es:

Nombre: \_\_\_\_\_

Número telefónico: \_\_\_\_\_

## **Política antiacoso laboral en el distrito**

A los efectos de esta política, el acoso laboral se define como, entre otras cosas, un comportamiento no deseado, ofensivo, humillante, que menoscaba a un individuo o a un grupo de empleados. Estos ataques persistentemente malintencionados al rendimiento personal o profesional suelen ser imprevisibles, irracionales y, a menudo, injustos. Este abuso de poder o de posición puede provocar estrés y ansiedad crónicas que hacen que las personas pierdan gradualmente la confianza en sí mismas, y sufran problemas de salud física y mental. El acoso laboral no se tolerará en nuestro Distrito. Los empleados que incurran en conductas de acoso hacia sus compañeros o estudiantes serán objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido.

Extraído de:

Bradshaw, C. & Figiel, K. (2012). NEA Prevention of Workplace Bullying in Schools. National Education Association. Visitado el 2 de febrero de 2016 de <https://www.nea.org/assets/docs/Workplace-Bullying-Report.pdf>.

## **Política antiacoso laboral en el distrito**

A los efectos de esta política, el acoso laboral se define como, entre otras cosas, un comportamiento no deseado, ofensivo, humillante, que menoscaba a un individuo o a un grupo de empleados. Estos ataques persistentemente malintencionados al rendimiento personal o profesional suelen ser imprevisibles, irracionales y, a menudo, injustos. Este abuso de poder o de posición puede provocar estrés y ansiedad crónicas que hacen que las personas pierdan gradualmente la confianza en sí mismas, y sufran problemas de salud física y mental. El acoso laboral no se tolerará en nuestro Distrito. Los empleados que incurran en conductas de acoso hacia sus compañeros o estudiantes serán objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido.

Extraído de:

Bradshaw, C. & Figiel, K. (2012). NEA Prevention of Workplace Bullying in Schools. National Education Association. Visitado el 2 de febrero de 2016 de <https://www.nea.org/assets/docs/Workplace-Bullying-Report.pdf>.