

Plan de Acción

PLAN CONTRA LA DISCRIMINACION/ACCION AFIRMATIVA

La Junta de Educación le garantiza a todas las personas el mismo acceso a todas las categorías de empleo, retención y promoción en este distrito, sin importar la raza, el origen nacional, antepasados, edad, sexo, orientación emocional o sexual, estado civil, compañía doméstica, el estado de la familia, responsabilidad con el servicio en la Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, los rasgos atípicos celulares o sanguíneos que son hereditarios, incapacidad física que permita el desempeño del trabajo, información genética o el rehusar a someterse o a proveer información sobre los resultados de pruebas genéticas.

Un programa sobre acción afirmativa e igualdad será parte de cada aspecto del empleo, sin limitación mas, incluyendo promociones, descensiones o transferencias; reclutamiento o anuncios de reclutamiento, renovación o no renovación de contratos, despido o terminación del empleo; escala de salarios u otras formas de compensación incluyendo beneficios; selección de empleo, o selección para instrucción y aprendizajes, promociones o derechos de inmovilidad.

El oficial de acción afirmativa designado por la Junta tiene que identificar y recomendar como remediar cualquier iniquidad presente o futura.

Hostigamiento y Favoritismo

La Junta de Educación es un empleador que practica la acción afirmativa y hace que todos los empleados tengan la responsabilidad de mantener un ambiente libre de toda práctica de discriminación en el lugar de trabajo. El hostigamiento o el favoritismo en cualquier forma son prohibidos y están incluidos en la declaración hecha a este efecto por la Junta en lo que respecta a la igualdad en el acceso a los empleos, retención y promoción.

Los administradores y supervisores tienen que familiarizarse con las acciones que constituyen hostigamiento y favoritismo en el centro de trabajo basado en la raza, color, religión, origen nacional, incapacidad física, edad o sexo y que puedan contribuir a crear un ambiente hostil en el trabajo.

El material de instrucción sobre el tema tiene que ser incluido en los seminarios sobre acción afirmativa que se ofrecen a todos los empleados; esta instrucción es un requisito legal y debe ser clara y específica (refiéranse al Plan de Acción 2224). Cuando se ha determinado que en realidad el hostigamiento ha ocurrido, se aplicarán las acciones disciplinarias apropiadas al caso. Todas las determinaciones tomadas serán reportadas a la Junta.

Hostigamiento Sexual

La Junta de Educación tiene que mantener un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.

PLAN CONTRA LA DISCRIMINACION/ACCION AFIRMATIVA (continuación)

Los administradores y supervisores tienen que decirle claramente a todo el personal que el hostigamiento sexual es prohibido. Ningún supervisor puede amenazar o insinuar, directa o indirectamente, que si el empleado se niega a someterse a avances sexuales, esto va a afectar adversamente el mantenimiento de su posición, los términos o condiciones de empleo, evaluación, compensación, asignación o promoción. Ningún supervisor puede prometer o sugerir, directa o indirectamente, al empleado que si él o ella se someten a avances sexuales esto resultará en el mejoramiento de sus términos o condiciones de empleo. El hostigamiento sexual practicado por cualquier empleado del distrito, supervisor o no, está prohibido.

Cualquier empleado puede presentar quejas sobre hostigamiento sexual. El Oficial de Acción Afirmativa recibirá todas las quejas y llevará a cabo una investigación rápida y completa y protegerá los derechos de ambas personas, el que presenta la queja y el supuesto hostigador.

Si se prueba la discriminación en forma de hostigamiento sexual, esto resultará en la acción disciplinaria apropiada al caso.

Protección al "Declarante"

La Junta prohíbe la discriminación o represalias contra cualquier empleado de las escuelas que hace cualquiera de las siguientes cosas:

- A. Dice o amenaza con hacerle saber a un supervisor o a una institución pública en sesión, cual parte del plan acción o la practica de la Junta él cree, con razón, es una violación de la ley o de una regla o regulación establecida de acuerdo con la ley;
- B. Provee información o testifica delante de cualquier cuerpo de investigación, vista o indagación sobre cualquier violación de la ley, reglas o regulaciones establecidas de acuerdo con la ley establecida por la Junta; o
- C. Objeta o rehúsa a participar en cualquier actividad, plan de acción o práctica en la cual el empleado racionalmente cree es una violación de la ley, reglas o regulaciones, o que es fraudulenta o criminal; o es incompatible con la salud pública, o la seguridad, o el bienestar, o la protección del medio ambiente.

La Junta se asegurará que los avisos informándole a los empleados que ellos son protegidos bajo el "Decreto de Protección a Empleados Conciencuzados" sean fijados visiblemente en cada escuela

Incapacitados

La Ley de Americanos Incapacitados, conocida en inglés por las siglas ADA, impone obligaciones a las escuelas públicas de Plainfield, a la vez como empleador y proveedor de

educación. Muchas de estas obligaciones duplican o expanden obligaciones ya existentes bajo la Sección 504 y otras leyes federales. Además de prohibir decisiones educacionales o

CODIGO DE FOLIO: 4111.1/4211.1

PLAN CONTRA LA DISCRIMINACION/ACCION AFIRMATIVA (continuación)

laborales basadas en condiciones de incapacidad del empleado que no afectan las funciones del trabajo, el distrito tiene que hacer todo lo posible para que las escuelas sean accesibles a los estudiantes incapacitados, a los empleados y a los miembros de la comunidad tal y como es la intención de la Sección 504.

Reportar la Implementación

El Principal Administrador del Distrito tiene que crear regulaciones, que incluyen documentos diseñados para reportar las quejas y los procedimientos que hacen posible la implementación de este plan de acción (refiéranse a 4118.3/4218.3 Plan de Acción y Regulaciones sobre las Quejas). El Principal Administrador del Distrito tiene la responsabilidad de informar anualmente al cuerpo laboral sobre la identidad y lugar donde se encuentra el oficial de acción afirmativa y los procesos de implementación.

Adoptada:	21 de octubre del 1993
Enmendada:	20 de marzo del 2001
Enmendada:	16 de diciembre del 2003
Revisada y mejorada por NJSBA:	marzo del 2009, abril del 2009
Re adoptada:	

Palabras clave

Acción Afirmativa, Prohibición contra la Discriminación, discriminación, plan contra la discriminación /acción afirmativa de los empleados, ley sobre la Compañía Doméstica

<u>Referencias Legales:</u>	<u>N.J.S.A.</u> 10:5-1 <u>et seq.</u>	Ley contra la discriminación
	<u>Referirse particularmente a:</u>	
	<u>N.J.S.A.</u> 10:5-3,-4.1, -12.-27	
	<u>N.J.S.A.</u> 18A:6.5	Información sobre la prohibición de religión o de exámenes sobre religión
	<u>N.J.S.A.</u> 18A:6.6	Prohibición de la discriminación sexual
	<u>N.J.S.A.</u> 18A: 18A-17	Provee el acceso a edificios para los incapacitados
	<u>N.J.S.A.</u> 18A:26-1	Ciudadanía de los maestros, etc.
	<u>N.J.S.A.</u> 18A:26- 1.1	Requisito de residencia es prohibido
	<u>N.J.S.A.</u> 18A:29-2	Igualdad en el pago para maestros y maestras
	<u>N.J.S.A.</u> 26:8A-1 <u>et seq.</u>	Ley sobre la Compañía Doméstica

N.J.S.A. 34:19-1 et seq. Decreto de protección a los empleados concienzudos
N.J.A.C. 6A:7-1.1 et seq. Administración escolar dirigida a la igualdad y equidad educacional

CODIGO DE FOLIO: 4111.1/4211.1
PLAN CONTRA LA DISCRIMINACION/ACCION AFIRMATIVA (continuación)

Referirse particularmente a:

N.J.S.A. 6A:7-1.4, -1.8

N.J.S.A. 6A:30-1.1 et seq. Evaluación sobre el Desempeño de las funciones de los distritos escolares

N.J.S.A. 6A:32-14.1 Revisión de los programas y servicios mandatorios

Orden Ejecutiva 11246 como ha sido enmendada

29 U.S.C.A. 201 - Decreto sobre Igualdad de Salarios del 1963 como ha sido enmendado

20 U.S.C.A. 1681 et seq. -Titulo IX de las Enmiendas Educativas del 1972

42 U.S.C.A. 2000e et. seq. - Titulo VII del Decreto de los Derechos Civiles de 1964 como ha sido enmendado por el Decreto de Igualdad en las Oportunidades de Empleo del 1972

29 U.S.C.A. 794 et seq. - Sección 504 del Decreto de Rehabilitación del 1973

20 U.S.C.A. 1401 et seq. - Decreto sobre la Educación de los Individuos con Incapacidades

42 U.S.C.A. 12101 et seq. - Decreto sobre Americanos con Incapacidades (ADA)

Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1987)

School Board of Nassau County v. Airline, 480 U.S. 273 (1987)

Vinson v. Superior Court of Alameda County, 740 P. ed 404 (Cal. Sup. CT. 1987)

Taxman v. Piscataway Bd. of Ed., 91 F. 3d 200 (3d Cir.1996)

Saxe v. State College Area School Dist., 240 F. 3d 200 (3d Cir. 2001)

PLAN CONTRA LA DISCRIMINACION/ACCION AFIRMATIVA (continuación)

Manual para la Evaluación de Distritos Escolares Locales

Plan Compresivo de Equidad, Departamento de Educación del Estado de New Jersey

Posibles Referencias

Comparativas: *2224

*3320

*4111/4211

*4112.8/4212.8

*4118.3/4218.3

*4147/4247

*5145.4

*6121

Prohibición de discriminación/acción afirmativa

Procedimientos para adquisiciones

Reclutamiento, selección y empleo

Nepotismo

Procedimiento para presentar quejas

Seguridad del empleado

Oportunidad de Educación Equitativa

Plan contra la discriminación/acción afirmativa

* Indica que el plan de acción esta incluido in el Manual de Referencias sobre Política Criminal