

Proceso para Presentar Quejas de Discriminación u Hostigamiento

“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.” Los administradores y supervisores tienen que familiarizarse con las acciones que constituyen hostigamiento y favoritismo y/o discriminación, hostigamiento 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. Extraído del Plan de Acción de la Junta de Educación de Plainfield 4111.1/4211.1

- Primer (1) Paso: El empleado le notifica inmediatamente a su supervisor de su alegato
Si el empleado no queda satisfecho, proceda al segundo (2) paso
- Segundo (2) Paso: El empleado pide tener una reunión a través de la Secretaria Confidencial de la Oficina de Servicios Administrativos
después de la Reunión, si el empleado no está satisfecho con el proceso, proceda al tercer (3) paso
- Tercer (3) Paso: El empleado somete su queja por escrito usando la Planilla para Reportar Discriminación u Hostigamiento
- Cuarto (4) Paso: El Oficial de Acción Afirmativa le proveerá al acusante por escrito el acuso de recibo de la carta y de la intención y el tiempo apropiado para conducir la investigación del caso
- Quinto (5) Paso: Investigación, la cual incluirá entrevistas con los testigos que presenta el acusante será completada dentro de los próximos treinta (30) días
- Sexto (6) Paso: Después de la investigación, habrá una reunión con el acusante para proveerle los resultados de la investigación
Un representante de la Unión Laboral puede también estar presente
- Séptimo (7) Paso: El Oficial de Acción Afirmativa le proveerá al empleado por escrito Los resultados de la investigación.

Definición de Resultados de la Investigación

- Sin Fundamento: La evidencia revela que no existen causas para el caso
Insubstantial: La evidencia no revela discriminación contra el empleado
Substantial: La evidencia sugiere posible discriminación