



Políticas de igualdad de oportunidades

Número EO-8

Política de quejas en la igualdad de oportunidades

La Ciudad se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y comportamiento inapropiado sobre la base de raza, color, sexo, edad, religión, origen nacional, estado civil, orientación sexual, discapacidad o identidad de género (características protegidas). La Ciudad es responsable de garantizar que todas las acciones relacionadas con el personal y las prácticas de empleo se hagan de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad en el empleo, y que los servicios, programas y actividades se harán de acuerdo con las leyes, políticas y procedimientos aplicables.

A los empleados y solicitantes de empleo y los ciudadanos que utilizan los servicios de la Ciudad se les dará la oportunidad de expresar sus quejas de discriminación, acoso o comportamiento inadecuado. A tales quejas se les dará consideración pronta y plena, y se hará todo lo posible para resolverlos rápidamente. Los empleados, solicitantes o ciudadanos que presentan quejas de discriminación, acoso o comportamiento inadecuado estarán libres de represalias, hostigamiento o intimidación. La recepción, investigación y resolución de quejas debe ser de conformidad con las leyes, políticas y procedimientos de igualdad de oportunidades. El Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades deberá desarrollar procedimientos para la investigación de las quejas.

Un empleado, solicitante u otra persona mantiene el derecho a presentar una queja con una agencia externa, o utilizar los procedimientos de negociación colectiva existentes, según sea el caso, en cualquier etapa del proceso de quejas.

Al llevar a cabo las investigaciones formales o informales de la Queja de igualdad de oportunidades de la Ciudad, toda la información que sea recibida, solicitada o elaborada en el curso de dicha investigación, ya sea de forma escrita, verbal u otra, será protegida y estrictamente confidencial en la medida permitida por la ley de la Florida. Todos los empleados de la Ciudad están obligados a cooperar plenamente con el Departamento de Igualdad de Oportunidades durante cualquier investigación formal o informal.

Quejas formales:

1. El empleado o ciudadano afectado completará un formulario de “Queja de discriminación” en el Departamento de Igualdad de Oportunidades en el plazo de ciento ochenta (180) días del conocimiento del empleado o del ciudadano del presunto acto de Discriminación.
2. El Funcionario del Charter o su representante tendrá diez (10) días hábiles desde la recepción de la queja y la solicitud para dar o proporcionar información y/o documentos solicitados por el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades. Cualquier solicitud adicional de información y/o documentos debe completarse dentro del plazo especificado por el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades. Los plazos de respuesta pueden ser ampliados por el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades.
3. El Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades o su representante puede trabajar solo o en combinación con otro(s) investigador(es) seleccionado(s) por el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades para llevar a cabo una investigación formal de los supuestos cargos, que puede incluir una audiencia informal de las personas involucradas, y entrevistas en el lugar de otros empleados que pueden haber sido testigos del presunto acto discriminatorio. Si se utilizan otros investigadores, éstos trabajarán bajo la dirección y supervisión del Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades o su representante y todos los planes investigativos, entrevistas, solicitudes de información, trabajo y alcance de los trabajos serán coordinados y aprobados por el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades o su representante. Todos los informes de los investigadores serán sometidos al Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades o su representante.
4. El demandante y el presunto discriminador puede dar una lista de testigos para ser entrevistados por el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades u otros investigadores en apoyo o rechazo de los cargos de discriminación. Además, todos los documentos relacionados o pertinentes para la alegación se deben enviar al Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades o su representante.
5. Antes de completar el informe final de la investigación por escrito, el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades se reunirá con el Funcionario del Charter o su representante y consultará con la Oficina del Fiscal de la Ciudad con respecto a los resultados preliminares de la investigación. Al Funcionario del Charter o a su representante se le permitirá presentar información adicional.
6. Una vez finalizada la investigación, el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades presentará un informe investigativo por escrito de los resultados directamente al Funcionario del Charter. Si la queja hace acusaciones personales y directas contra un Funcionario del Charter, el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades presentará el informe investigativo a la Comisión por el

Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades y el Auditor de la Ciudad.

7. Si la queja es contra un empleado que trabaja bajo el Funcionario del Charter, el Funcionario del Charter respectivo se reunirá con el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades para discutir la queja o el informe. El Funcionario del Charter emitirá una respuesta por escrito directamente al Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades y al demandante dentro de los quince (15) días hábiles después de la recepción del informe investigativo por escrito al Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades.

Coordinación de la investigación:

Si la investigación se lleva a cabo por investigadores externos, el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades preparará la documentación necesaria y desarrollará los criterios de evaluación que se utilizarán. El Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades será responsable de la selección del (de los) investigador(es). El Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades deberá recibir el informe del investigador y asegurarse de que se han cumplido todas las condiciones contractuales. Los fondos para la contratación de investigadores externos serán asignados en el presupuesto del Departamento de Igualdad de Oportunidades.

Quejas informales:

Las Quejas informales son quejas que no han sido legalizadas por un notario. Un empleado/solicitante o ciudadano que cree que ha sido víctima de discriminación puede comunicarse de forma informal con el Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades o su representante o con un supervisor o gerente. El Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades o su representante intentará resolver el problema o la inquietud, si es necesario.

Confidencialidad de las negociaciones para la resolución:

Durante las negociaciones formales para la resolución de quejas formales o informales, las ofertas y declaraciones hechas por las partes no podrán ser utilizadas por o en contra de cualquiera de las partes, si fallan los intentos de resolución. Las partes implicadas en intentos de resolución deben tener la oportunidad de explorar vías razonables de reparo.

Fecha efectiva: 06/26/00
Revisado: 03/28/08
Revisado: 09/04/08
Revisado: 08/18/16

Translation Cloud LLC
121 Newark Ave., 3rd Floor
Jersey City, NJ 07302
1 (800) 790-3680



Project Manager: Kavita Ramgahan
Document Translation
Translation from English to Spanish
October 5, 2016