

Igualdad De Oportunidad de Empleo, Acción (Póliza #401.3)
Afirmativa y Procedimiento de Acoso y Queja

Los empleados del distrito y de los solicitantes de empleo con el distrito tienen el derecho de presentar una queja formal, alegando el no cumplimiento de las regulaciones federales y estatales que requieren la no discriminación en el empleo, frente a la discriminación positiva en el empleo y la prohibición de acoso en el empleo.

Nivel uno- Director, Supervisor Inmediato o Personal de Contacto

Los empleados con una queja por discriminación y / o acoso por razón de su edad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o discapacidad, se les pide primero discutirlo con su supervisor inmediato, con el objetivo de resolver el asunto de manera informal. Un solicitante de empleo con una queja por discriminación y / o acoso por razón de su edad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión, o discapacidad se le pide primero discutirlo con la persona de contacto personal.

Nivel Dos - Coordinador de Acción Afirmativa

Si la queja no se resuelve en el nivel uno y el agraviado desea ejercer la queja, el agraviado puede formalizarlo mediante la presentación de una queja por escrito en un formulario de quejas por discriminación / acoso, que se puede obtener del Coordinador de Acción Afirmativa. La queja indicará la naturaleza de la queja y el remedio solicitado.

La presentación de la queja formal por escrito en el nivel dos debe ser dentro de los quince (15) días hábiles a partir de la fecha del hecho causante de la queja, o desde la fecha en que el demandante podría razonablemente ser consciente de tales acontecimientos. El agraviado puede solicitar la convocatoria en relación con la queja sea hecha con el Coordinador de la Acción Afirmativa.

El Coordinador de la Acción Afirmativa o un investigador designado deberá investigar la queja y tratar de resolverla. Antes o durante el curso de la investigación, el agraviado puede ser obligado a entregar copias de las pruebas de discriminación o acoso, incluyendo, pero no limitado a, cintas, memorandos, letras y / o imágenes. El Coordinador de la Acción Afirmativa o el designado como investigador preparará un informe por escrito respecto a las conclusiones de la investigación, específicamente si fue fundada la queja, infundadas o no concluyentes, y en su caso, cualquier acción recomendada. El informe se enviará al superintendente o, si el superintendente es el presunto autor, al presidente de la junta, en un plazo razonable después de la recepción de la queja. El superintendente o el presidente de gabinete revisará el informe y remitirá el informe al denunciante y el presunto autor, y puede imponer la disciplina y / o de otro tipo acción remedial.

Nivel Tres – Superintendente

Si la queja no se resuelve en el nivel dos, el agraviado puede procesar la queja a nivel tres presentando una apelación por escrito al superintendente / designado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la demandante recibe el informe de la Coordinadora de Acción Afirmativa. El agraviado puede solicitar una reunión con el superintendente / designado. El superintendente / designado tiene la opción de encuentro con el agraviado para discutir la apelación. Se tomará una decisión dictada por el superintendente / designado dentro de un tiempo razonable después de la recepción de la apelación por escrito.

Este procedimiento de ninguna manera niega los derechos des agraviado a hacer una queja formal con la Comisión de Derechos Civiles de Iowa, el Departamento de Educación de Derechos Civiles o la Oficina de Programas De Educación Especial, la Comisión de Oportunidad Equitativa de Empleo o el Departamento de Educación para mediación o rectificación de agravio de derechos civiles o de buscar consejo privado por quejas y discriminación alegada.

Nivel Cuatro - Apelación al Gabinete

Si el demandante no está satisfecho con la decisión del superintendente, el agraviado puede presentar una apelación ante la Junta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión. Está dentro de la discreción de la junta para determinar si va a escuchar la apelación.

La Coordinadora de Acción Afirmativa es:

Joan Young, Directora de Preparatoria