

FORMULARIO DE QUEJA DE DISCRIMINACIÓN / ACOSO

El Distrito Escolar Independiente de Dallas prohíbe la discriminación, incluyendo el acoso contra un empleado por motivos de raza, color, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, información genética o cualquier otra base prohibida por ley.

PROPÓSITO:

El propósito de este formulario de queja por discriminación / acoso es recopilar los hechos básicos esenciales de las presuntas acciones a fin de que se puedan lograr resoluciones rápidas y equitativas de las quejas de la manera más rápida y adecuada posible.

Este formulario **solo aplica** a las quejas que alegan discriminación y acoso.

DEFINICIONES:

La discriminación en el lugar de trabajo puede manifestarse en estas formas o acciones: *Nombramiento, Premios, Promoción, Degradación, Reprimenda, Suspensión, Terminación, Horas de trabajo, Condiciones laborales, Evaluación del desempeño, Acoso, Acoso sexual, Pago / Horas extras, Reasignación, Tiempo y asistencia, Capacitación, Jubilación, Adaptaciones razonables.*

Discriminación: La Política de la Junta Escolar del Distrito DIA (LOCAL) define la discriminación como la conducta dirigida a un empleado por motivos de raza, color, religión, género, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, información genética o cualquier otra base prohibida por la ley que afecte negativamente el empleo del empleado.

Acoso Sexual: De acuerdo con la Junta Escolar del Distrito DIA (LOCAL), el acoso sexual es una forma de discriminación sexual definida como avances sexuales desagradables; solicitudes de favores sexuales; conducta física, verbal o no verbal con motivación sexual; u otra conducta o comunicación de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión a la conducta es explícita o implícitamente una condición del empleo de un empleado;
2. La sumisión o el rechazo de la conducta es la base de una acción laboral que afecta al empleado; o
3. La conducta es tan severa, persistente o generalizada que tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral del empleado o crea un ambiente de trabajo intimidante, amenazante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede incluir la conducta anterior entre personas del mismo género.

Acoso: El acoso sobre la base de una característica protegida es una violación de las leyes federales contra la discriminación. Un distrito tiene el deber afirmativo, según el Título VII, de mantener un entorno de trabajo libre de acoso por motivos de sexo, raza, color, religión y origen nacional. Ejemplos de acoso prohibido pueden incluir lenguaje ofensivo o despectivo dirigido a las creencias o prácticas religiosas, acento, color de piel, identidad de género o necesidad de acomodación en el lugar de trabajo de otra persona; conducta amenazante o intimidante; bromas ofensivas, insultos, difamaciones o rumores; agresión física o asalto; exhibición de grafitis o material impreso que promueva estereotipos raciales, étnicos u otros; u otro tipo de conducta agresiva como robo o daño a la propiedad.

Entorno laboral hostil: la conducta verbal o física basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la raza, el color, la religión o el origen nacional de una persona constituye acoso ilegal cuando la conducta:

1. Tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo;
2. Tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona; o
3. De otra manera afecta negativamente las oportunidades de empleo de una persona.

Represalias: El Distrito prohíbe las represalias (acción adversa) contra un empleado que hace un reclamo alegando haber experimentado u opuesto a una práctica discriminatoria ilegal o acoso, u otro empleado que, de buena fe, hace un informe, sirve como testigo o de otra manera participa en una investigación (actividad protegida). Los ejemplos de represalias pueden incluir el despido, la negativa a contratar, la degradación y la denegación de un ascenso. Las represalias también pueden incluir amenazas, evaluaciones negativas injustificadas, referencias negativas o mayor vigilancia.

Intimidación en el lugar de trabajo (mala conducta del empleado / empleador): es la participación en expresiones escritas o verbales, expresión a través de medios electrónicos o mediante una conducta física que ocurre en el lugar de trabajo que:

1. Tiene el efecto o tendrá el efecto de dañar físicamente a otro empleado, dañar la propiedad del empleado o colocar al empleado en un temor razonable de daño;
2. Es lo suficientemente severo, persistente y generalizado que la acción o amenaza crea un ambiente de trabajo intimidante, amenazante o abusivo para el empleado;
3. Explota un desequilibrio de poder entre el perpetrador y la víctima; o
4. Interfiere con el empleo de la víctima o interrumpe sustancialmente el funcionamiento del lugar de trabajo.

INSTRUCCIONES:

Las personas que aleguen discriminación y soliciten una revisión deben completar este formulario, firmarlo y enviarlo al administrador correspondiente tan pronto como sea posible después de que ocurra la supuesta discriminación. No firmar este formulario puede resultar en el cierre de la queja sin una investigación:

Ana Anderson, Gerente de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades
9400 North Central Expressway, Suite 1360
Dallas, Texas 75231
972-925-5316
Correo electrónico: anaanderson@dallasisd.org

Complete todas las secciones de este formulario. Sea lo más específico posible al discutir los incidentes. Incluya la (s) fecha (s), el (los) incidente (s) ocurrió (s), el nombre (s) de la (s) persona (s) involucrada (s) y el (los) nombre (s) de quienes pudieron haber presenciado el (los) incidente (s). Su queja no se limita al espacio proporcionado. Se le anima a adjuntar materiales adicionales, que pueden ayudar en el proceso de investigación.

Si tiene preguntas sobre el proceso de quejas y / o el formulario de quejas, comuníquese con el Gerente de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades.

Puede enviar el formulario al Gerente de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades por correo electrónico, que es el método preferido. Además, guarde una copia de este formulario para sus registros.

INFORMACIÓN PERSONAL:

Número de caso: _____

Nombre del denunciante: _____

Correo electrónico: _____

Domicilio: _____

Ciudad _____ Estado _____ Código postal _____

Números de teléfono: (celular) _____ Trabajo _____

Número de identificación del empleado: _____ Título profesional: _____

Ubicación de la escuela / oficina del empleado: _____

Supervisor del empleado: _____

Tipo de denuncia:

Discriminación basada en: (Marque todo lo que corresponda)

- ☐ Raza ☐ Edad (40+) ☐ Género ☐ Religión ☐ Discapacidad física / mental ☐ Otro (especificar)
- ☐ Origen nacional ☐ Orientación Sexual ☐ Identidad/Expresión de género ☐ Información genética

Práctica discriminatoria:

- ☐ Acoso sexual ☐ Promoción ☐ Reclutamiento ☐ Reducción de fuerza (RIF) ☐ Contratación / Selección
- ☐ Evaluación de desempeño ☐ Terminación ☐ Degradación ☐ Otro (especificar) _____

Represalias:

- ☐ Solicitud de ajustes razonables ☐ Solicitud de acomodación religiosa ☐ Participación en una investigación
- ☐ Ambiente de trabajo hostil ☐ Reclamación previa por discriminación presentada (Fecha: _____)
- ☐ Otro (especificar) _____

Fecha en que ocurrió el (los) incidente (s):

Anterior _____

Último _____

☐ Acción continua

Persona (s) que presuntamente discrimina o acosa a usted o a alguien que conoce:

Nombre: _____

Escuela / Departamento: _____

Nombre: _____

Escuela / Departamento: _____

Nombre: _____

Escuela / Departamento: _____

Nombre: _____

Escuela / Departamento: _____

Nombre: _____

Escuela / Departamento: _____

Naturaleza de la queja: Describa su queja contra las personas mencionadas en la sección anterior. Específicamente, cómo la (s) persona (s) lo acosaron sexualmente, lo discriminaron o tomaron represalias contra usted. Describa el

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across its entire width, providing a template for handwriting practice or general note-taking. The margins are consistent on all sides.

¿Hubo testigos de este asunto? (Seleccione una opción) ☐ Sí ☐ No

Página 4 de 6

Adjunte nombres adicionales si es necesario.

Nombre: _____ Relación: _____

Número de teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Nombre: _____ Relación: _____

Número de teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Nombre: _____ Relación: _____

Número de teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Nombre: _____ Relación: _____

Número de teléfono: _____ Correo electrónico: _____

¿Discutió este asunto con alguno de los testigos previamente identificados? (Seleccione una opción) Sí No

Nombre: _____ Fecha: _____

Método o comunicación: _____

Por favor identifique a los administradores, empleados del Distrito o agencias de aplicación de la ley a quienes haya informado sus inquietudes:

Reportado a (Nombre): _____ Fecha: _____

Describe cómo se informaron las inquietudes:

Resultados:

Reportado a (Nombre): _____ Fecha: _____

Describe cómo se informaron las inquietudes:

Resultados:

Reportado a (Nombre): _____ Fecha: _____

Describe cómo se informaron las inquietudes:

Resultados:

Resultado deseado:

¿Cómo le gustaría que el Distrito resolviera su queja?

INFORMACIÓN ADICIONAL

Un investigador del Distrito investigará las circunstancias que involucren su queja y lo entrevistará a usted y a las personas nombradas por usted en su queja para intentar una resolución. El Distrito puede, a su discreción, comunicarse con otros durante el curso de la investigación.

Puede solicitar que su identidad permanezca anónima; sin embargo, esto puede evitar que el Distrito lleve a cabo una investigación efectiva y posiblemente podría afectar la capacidad del Distrito para resolver su queja.

Es ilegal y contra la política del Distrito que cualquier persona tome represalias contra usted por presentar su queja. Comuníquese con el Gerente de Cumplimiento de EO de inmediato si usted o cualquier testigo experimentan represalias o repercusiones negativas como resultado de la presentación de su queja. Del mismo modo, se prohíbe la represalia contra el sujeto de las quejas.

Además de presentar esta queja, tiene derecho a presentar una queja similar ante una agencia externa, como agencias locales de aplicación de la ley, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Departamento de Educación federal, Oficina de Derechos Civiles (OCR).

AFIRMACIÓN

Afirmo que la información y documentación que he proporcionado con respecto a esta queja es verdadera y precisa a mi mejor conocimiento y comprensión. Reconozco que proporcionar información falsa o información que no creo que sea cierta en este formulario de queja o durante la investigación puede someterme a una acción disciplinaria.

Firma: _____ Fecha: _____

Para ser completado por el Representante de Distrito

Fecha recibida: _____

Por Gerente de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades (Nombre): _____

Asignado a _____ en _____ para investigación.

Firmado: _____