

¿Qué significa Resolución Alternativa de Conflictos?

Resolución Alternativa de Conflictos (ADR) es una forma alternativa de resolver una disputa durante cualquier parte del proceso de denuncia relacionada con la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO). El uso de ADR está de acuerdo con el Acto de Resolución Alternativa, Título 29 CFR, Parte 1614. Hay varias formas de ADR, por ejemplo repaso de compañeros de trabajo, ateniendo los hechos, y . La Oficina de Diversidad en el Empleo (OWD) ha escogido mediación como la técnica principal de ADR de resolución expediente de quejas de EEO en la FCC.

¿Por qué se utiliza un programa de Alternative Resolution?

- Permite que disputas se solucionen individualmente
- Exige la practica de buena comunicación
- Mejora relaciones entre empleados
- Evita la litigación prolongada

¿Cómo se empieza el proceso de mediación?

QUEJAS INFORMALES – El empleado tiene 45 días del supuesto acto de discriminación para contactar un consejero de la FCC. El proceso informal comienza con el consejero explicando las opciones que incluyen el proceso de ADR y el proceso típico de queja. La oficina de OWD puede permitir un periodo de 60 días para completar la mediación. El querelante puede firmar una forma de elección indicando que la persona quiere elegir ADR para resolver la queja. Esta forma permite la extensión del periodo de asesoramiento de 30 días a 90 días. Si el querelante no escoja ADR, el consejero de EEO continua con la forma tradicional de asesoramiento. El querelante puede escoger ADR durante la queja formal. En todos los casos, la agencia tiene discreción para determinar si mediación es apropiado en cualquier caso en particular. Si el querelante elija mediación y la agencia aprueba esta decisión, OWD escoge un mediador y hace una cita para la conferencia de mediación. Una disputa acerca del empleo se puede resolver con la queja, con el retiro voluntario de la queja, o por entrando en un arreglo escrito que se firma a la conclusión de la conferencia de mediación. Si no se llega a un acuerdo via mediación, el consejero envía una carta de entrevista final al querelante que entonces tiene 15 días de la entrevista final para seguir adelante con una queja formal.

QUEJAS FORMALES – ADR se puede empezar en cualquier momento durante el proceso antes de la pedida del querelante por una decisión final. Si la situación está considerada apropiada para mediación, OWD se designa un mediador. Si el tema se resuelve por medio de mediación, el caso se cierra y el mediador prepara un acuerdo escrito que se firma por todos los participantes. Si la situación no se resuelve, se resume el proceso de quejas, empezando donde se descontinuó para empezar mediación. Durante el proceso formal de quejas, OWD puede autorizar un periodo de 60 días para completar la mediación.

¿Quién se participa en el proceso?

QUERELANTE: Cualquier empleado o aplicante de empleo de la FCC que inicia una queja de discriminación en el tiempo apropiado.

REPRESENTANTE DE LA AGENCIA: Una persona autorizada a representar y tomar acción por medio de la agencia en el esfuerzo de resolver la queja. Este individuo usualmente es el jefe más allegado a la queja.

MEDIATOR: Un individuo neutral a la situación que está entrenado en técnicas con respecto a resolver conflictos y que entiende el proceso de quejas de EEO. El mediador es seleccionado por OWD. En una reunión de mediación, solamente el querelante, el representante de la agencia, y el mediador están presente en la habitación.