



ANTI-DISCRIMINATION

Recursos e información de contacto

La Oficina de Anti-Discriminación ofrece una variedad de recursos y servicios de apoyo para guiarlo desde el momento en que decide presentar una queja hasta la resolución de su caso. Nuestro equipo está dedicado a proporcionarle la asistencia que necesita.

- **Wilmington**
- **Newark**
- **Dover**
- **Georgetown**

Escanee el código QR para acceder fácilmente a más información, detalles de contacto de la oficina, formularios y opciones de contacto directo:



Teléfono: (302) 761-8200

La División de Asuntos Industriales apoya sus esfuerzos para proporcionar un lugar de trabajo justo y seguro. Juntos, podemos asegurar que su negocio no solo cumpla con los requisitos legales, sino que también prospere a través de una fuerza laboral empoderada.



DELAWARE DEPARTMENT OF LABOR

DIVISION OF
**INDUSTRIAL
AFFAIRS**

Guía para empleadores: Respondiendo a cargos de discriminación

Su socio en el empleo justo: La
Oficina de Anti-Discriminación



Entendiendo el papel de la Oficina de Anti-Discriminación

Su socio en el empleo justo

La Oficina de Anti-Discriminación (OAD) está autorizada a aceptar, iniciar e investigar denuncias de discriminación contra empleadores de Delaware con al menos 15 empleados. Se asegura de que cada caso sea evaluado de manera justa y exhaustiva en función de todas las pruebas recopiladas.

Como un tercero neutral, la OAD se enfoca en apoyar a todos los empleados y empleadores en el estado de Delaware.

Respondiendo a cargos de discriminación: Una guía paso a paso

Medidas proactivas para empleadores

Entendiendo su notificación

- **Notificación explicada:**
Cuando una persona presenta un cargo de discriminación contra una empresa, la empresa recibe una Notificación de Cargo de Discriminación. Es importante recordar que esta notificación no implica culpabilidad.
- **Rol de la OAD:**
La OAD realiza una investigación y determina si existe una causa razonable para creer que ha ocurrido discriminación.

El viaje de la investigación: Lo que los empleadores pueden esperar

Asegurando una evaluación justa y exhaustiva

La determinación preliminar

Dentro de 60 días, la OAD revisa todas las presentaciones de ambas partes y hace una determinación preliminar, que resulta en uno de los siguientes resultados:

Mediación: Si ambas partes están de acuerdo, el caso se traslada a mediación.

Determinación preliminar: Si se encuentra "Sin Causa Razonable", el caso puede ser desestimado, sujeto a información adicional de la Parte Acusadora.

Investigación adicional: El caso procede a una investigación más detallada.

Consejos para los empleadores durante la investigación

Garantizar un proceso fluido y eficiente

- **Consejo 1:** Solicitud de Información: Puede que se le pida presentar documentos relevantes, permitir visitas in situ y proporcionar información de contacto de testigos
- **Consejo 2:** Conferencia de investigación: Su participación en esta conferencia puede acelerar la investigación.
- **Consejo 3:** Respuestas rápidas: Es crucial responder rápidamente a la OAD y proporcionar la información solicitada con precisión, incluso si cree que el cargo carece de mérito.
- **Consejo 4:** Retención de documentos: Mantenga todos los documentos relevantes según lo exige la ley.
- **Consejo 5:** Su cooperación y aportes son vitales para ayudar a la OAD a realizar una investigación exhaustiva. Colaborar con su investigador puede ayudar a recopilar la evidencia necesaria y conducir a una resolución más rápida.