

GBA. PREFERENCIA PARA LOS VETERANOS

La Ley de Preferencia de Veteranos de Oregón requiere que el distrito otorgue una preferencia a los veteranos calificados y elegibles y a los veteranos discapacitados en cada etapa del proceso de contratación y promoción. Para **calificar** para la preferencia de veteranos, un veterano o veterano discapacitado debe cumplir con el mínimo y cualquier otra calificación especial requerida para el puesto buscado. Para ser **elegible** para la preferencia de los veteranos, un veterano o veterano discapacitado debe proporcionar una certificación de que es un veterano o veterano discapacitado según lo define la ley de Oregón.¹

El distrito no está obligado a contratar o ascender a un veterano o veterano discapacitado calificado y elegible. El distrito está obligado a entrevistar a todos los veteranos o veteranos discapacitados mínimamente calificados y a contratar o ascender a un veterano o veterano discapacitado calificado o elegible si es igual o mejor que el mejor candidato después de que se haya aplicado la preferencia de los veteranos.

Un veterano puede presentar una solicitud por escrito al distrito para obtener una explicación de las razones por las que no fueron seleccionados para el puesto². El distrito proporcionará las razones para no seleccionar al candidato cuando se le solicite.

Procedimientos de reclutamiento

Todas las ofertas de trabajo o anuncios incluirán una lista concisa de calificaciones mínimas y especiales requeridas para el puesto. Las ofertas de trabajo incluirán una declaración de que la política del Distrito es proporcionar a los veteranos y veteranos discapacitados preferencia según lo exija la ley y la publicación del trabajo requerirá que los solicitantes proporcionen una certificación de elegibilidad para la preferencia, además de otros materiales solicitados.³

Procedimientos de selección⁴

- Paso 1: Antes de revisar cualquier solicitud, el director de Recursos Humanos establecerá una guía de puntuación de evaluación basada en las calificaciones mínimas y especiales enumeradas en el anuncio de empleo.
- Paso 2: El director de Recursos Humanos revisará los materiales de solicitud utilizando la guía de puntuación de evaluación anterior para determinar qué solicitantes reúnen las calificaciones mínimas y especiales enumeradas en el anuncio de empleo. Al evaluar los materiales de solicitud de un veterano o veterano discapacitado, el director de Recursos Humanos evaluará si las habilidades obtenidas en el ejército son transferibles al puesto anunciado. En este paso el distrito **no** aplica la preferencia de los veteranos. Los solicitantes que no cumplan los requisitos mínimos y especiales serán eliminados de la lista de candidatos.
- Paso 3: Basándose en el Paso 2, el director de Recursos Humanos determina quién será entrevistado. Todos los veteranos o veteranos discapacitados calificados y elegibles tendrán la oportunidad de ser entrevistados.

¹Estatuto Revisado de Oregón (ORS) 408.225: definición de veterano.

² Estatuto revisado de Oregón (ORS) 408.230(5)

³**Verificación de la preferencia del veterano**

Un veterano presentará: (a) una copia de su Certificado de Liberación o Descarga del Servicio Activo (Formulario DD 214 o 215); o (b) prueba de haber recibido una pensión no relacionada con el servicio del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos. Un veterano discapacitado presentará una copia de su carta del Departamento de Asuntos de Veteranos verificando el estado de veterano discapacitado.

⁴OSBA recomienda el uso de un sistema de puntuación. Si el distrito decide no usar un sistema de puntuación, la ley requiere que el distrito otorgue una consideración especial en la decisión de contratación del distrito a los veteranos y veteranos discapacitados y el Distrito deberá poder demostrar el método utilizado para proporcionar una consideración especial. ORS 408.230(2)(c).

Distrito Escolar de Bethel #52
Regla administrativa

- Paso 4: Se prepararán preguntas para las entrevistas y hojas de puntuación, que los entrevistadores deberán completar después de cada entrevista.
- Paso 5: Una vez completadas las entrevistas, el director de Recursos Humanos completará la matriz de selección y calificará a los solicitantes en basándose en las hojas de puntuación completadas durante las entrevistas. Los puntos de preferencia de los veteranos deben aplicarse agregando 5 puntos a un veterano elegible y 10 puntos a un veterano discapacitado elegible.⁵
- Paso 6: El director de Recursos Humanos hace la oferta al solicitante con la puntuación más alta al final. El distrito no está obligado a contratar o ascender a un veterano o veterano discapacitado cualificado y elegible.

El distrito está obligado a contratar o ascender a un veterano cualificado o elegible o a un veterano discapacitado si son iguales o mejores que el mejor candidato una vez aplicada la preferencia de los veteranos.

Un veterano podrá solicitar por escrito al distrito una explicación de las razones por las que no fue seleccionado para el puesto. El distrito proporcionará las razones por las que no se seleccionó al candidato cuando se solicite.

Presentando una queja

Se recomienda a un veterano o veterano discapacitado que se comunique con el director de Recursos Humanos si tiene alguna inquietud o pregunta sobre la solicitud o el proceso utilizado para la preferencia de los veteranos.

Un veterano o veterano discapacitado que afirme sentirse agraviado por una violación de la política de la Junta GBA - Igualdad de Oportunidades de Empleo o esta regulación administrativa, puede presentar una queja por escrito ante la División de Derechos Civiles de la Oficina de Trabajo e Industrias (BOLI) de acuerdo con el Estatuto Revisado de Oregon (ORS) 659A.820.

⁵Los puntos se basan en una matriz de puntuación de 100 puntos. Si no se utiliza una matriz de puntuación de 100 puntos, el distrito debe usar un multiplicador equivalente al 5 por ciento para un veterano y al 10 por ciento para un veterano discapacitado, o el equivalente.