

Arcadia USD

Política del Consejo

No discriminación en el empleo

BP 4030

Personal

La Junta Directiva está decidida a proporcionar a los empleados del distrito, pasantes, voluntarios y solicitantes de empleo un ambiente seguro y positivo donde se les garantiza un empleo pleno e igualitario el acceso y las oportunidades, la protección contra el acoso o la intimidación y la ausencia de cualquier temor a represalias o represalias para hacer valer sus derechos laborales de conformidad con la ley. Esta política se aplicará a todos los empleados del distrito y, en la medida requerida por la ley, a los pasantes, voluntarios, y los solicitantes de empleo.

(Véase 1240 - Asistencia Voluntaria)
(Véase 4111/4211/4311 - Reclutamiento y selección)

Ningún empleado del distrito podrá ser discriminado o acosado por ningún compañero de trabajo, supervisor, gerente u otra persona con la cual el empleado entre en contacto en el curso del empleo, sobre la base de la raza real / o percibida, el credo religioso, el color, el origen nacional Edad, estado civil, embarazo, discapacidad física o mental, condición médica, información genética, estado militar y veterano, género, identidad de género, expresión de género, sexo u orientación sexual, o su asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas.

(Véase 0410 - No Discriminación en los Programas y Actividades del Distrito)

La discriminación en el empleo basada en las características antes mencionadas está prohibida en todas las áreas de empleo y en todas las prácticas relacionadas con el empleo, incluyendo las siguientes:

1. Discriminación en la contratación, compensación, términos, condiciones y otros privilegios de empleo
2. La adopción de una acción laboral adversa, como la terminación o la denegación de empleo, promoción, asignación de trabajo o capacitación

(Véase 4151/4251/4351 - Compensación de empleados)
(Véase 4154/4254/4354 - Prestaciones de salud y bienestar)

3. Conducta no deseada, ya sea verbal, física o visual, que sea tan severa o generalizada que afecte negativamente las oportunidades de empleo de un empleado, o que tenga el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral del individuo o crear un ambiente intimidante, hostil, o ambiente de trabajo ofensivo

4. Acciones y prácticas identificadas como ilegales o discriminatorias en Código 12940 ó 2 CCR 11006-11086, tales como:

a. La discriminación sexual basada en el embarazo de un empleado, el parto, la lactancia materna o cualquier condición médica relacionada o en el género, la expresión de género o la identidad de género de un empleado, Incluido el estado de trans-género

(Véase 4033 - Alojamiento de lactancia)

(Véase 4119.11 / 4219.11 / 4319.11 - Hostigamiento sexual)

b. Discriminación basada en creencias religiosas basada en la creencia religiosa o la observancia de un empleado, incluyendo su vestimenta religiosa o prácticas de arreglo, o basada en el fracaso o la negativa del distrito a usar medios razonables para acomodar la creencia, la observancia o la práctica religiosa de un empleado que entra en conflicto con un requisito de empleo.

c. Discriminación por discapacidad basada en un requisito del distrito para un examen médico o psicológico examen de un solicitante de empleo, o una investigación para determinar si un solicitante de empleo tiene un discapacidad o una condición médica o en cuanto a la gravedad de cualquier discapacidad o condición, sin la demostración de una necesidad relacionada con el trabajo o la necesidad de negocio

(Véase 4119.4114219.41 / 4319.41-Empleados con Enfermedades Infecciosas)

d. Discriminación por discapacidad basada en el fracaso del distrito de hacer ajustes razonables por la discapacidad física o mental conocida de un empleado o de participar en un proceso interactivo oportuno, de buena fe con un empleado, para determinar acomodaciones razonables efectivas para el empleado, cuando haya solicitado un alojamiento razonable por una discapacidad física o mental conocida o por una condición médica.

(Véase 4032 - Alojamiento razonable)

El distrito también prohíbe represalias contra cualquier empleado del distrito que se oponga a cualquier práctica discriminatoria de empleo por parte del distrito o sus empleados, agentes o representantes o se queja, testifica, asiste o de alguna manera participa en los procedimientos de queja del distrito Instituido de conformidad con esta política. Ningún empleado que solicite un alojamiento para características enumeradas en esta política serán sometidas a cualquier castigo o sanción, sin importar si la solicitud fue concedida. (Código de Gobierno 12940)

Las denuncias de discriminación o acoso laboral serán investigadas inmediatamente de conformidad con los procedimientos especificados en el regulación.

Cualquier empleado de supervisión o dirección que observe o tenga conocimiento de un incidente de la discriminación prohibida o el acoso informarán el incidente al superintendente o coordinador de distrito designado tan pronto como sea posible después del incidente. Se anima a todos los demás empleados a reportar dichos incidentes a su supervisor inmediatamente. El distrito protegerá a cualquier empleado que reporte tales incidentes de represalias.

El Superintendente o persona designada deberá usar todos los medios apropiados para reforzar la Política de no discriminación. Proporcionará capacitación e información a los empleados sobre cómo para reconocer el acoso, la discriminación u otra conducta relacionada, cómo responder apropiadamente, y los componentes de las políticas y regulaciones del distrito con respecto a la discriminación. El Superintendente o persona designada revisará regularmente las prácticas de empleo del distrito y, como sea necesario, tomará medidas para asegurar que el distrito cumpla con las leyes de no discriminación.

Además, el Superintendente o persona designada deberá publicar, en un lugar visible en las instalaciones del distrito, la publicación del California Departamento de Empleo Justo y Vivienda sobre el lugar de trabajo discriminación y hostigamiento emitidos de conformidad con 2 CCR 11013.

Cualquier empleado del distrito que se involucre en discriminación prohibida, acoso, o represalias o que ayuda, incita, obliga o obliga a otro a involucrarse o intentar participar en tal comportamiento en la violación de esta política estará sujeta a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido

(Véase 4118 - Despido / Suspensión / Acción Disciplinaria)

(Véase 4218 - Destitución / suspensión de la acción disciplinaria)

Referencia legal:

CÓDIGO DE EDUCACIÓN

200-262.4 Prohibición de la discriminación

CÓDIGO CIVIL

51.7 Libertad de violencia o intimidación

CÓDIGO DEL GOBIERNO

11135 Discriminación ilegal

11138 Reglas y reglamentos

12900-12996 Ley de Empleo y Vivienda Justo

CÓDIGO PENAL

422.56 Definiciones, crímenes de odio

CÓDIGO DE REGLAMENTOS, TÍTULO 2

11006-11086 Discriminación en el empleo

11013 Mantenimiento de registros

11019 Términos, condiciones y privilegios de empleo

11023 Prevención y corrección del acoso y la discriminación

11024 Formación y educación sobre el acoso sexual

CÓDIGO DE REGLAMENTOS, TÍTULO 5

4900-4965 No discriminaciones en programas de educación primaria y secundaria

CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 20

1681-1688 Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972

CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 29

621-634 Ley de Discriminación por Edad en el Empleo

794 Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973

CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 42

2000d-2000d-7 Título VI, Ley de derechos civiles de 1964, modificada

2000e-2000e-17 Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, modificada

2000ff-2000ff-II Ley de no discriminación de la información genética de 2008

2000h-2-2000h-6 Título IX de la Ley de Derechos Civiles de 1964

6101-6107 Discriminación por edad en los programas asistidos por el gobierno federal

12101-12213 Ley de Americanos con Discapacidades

CÓDIGO DE REGLAMENTOS FEDERALES, TÍTULO 28

35.101- 35.190 Ley de Americanos con Discapacidades

CÓDIGO DE REGLAMENTOS FEDERALES, TÍTULO 34

100.6 Información de cumplimiento

104.7 Designación del empleado responsable para la Sección 504

104.8 Aviso

106.8 Designación del empleado responsable y adopción de procedimientos de queja

106.9 Difusión de la política

110.1-110.39 No discriminación por edad

DECISIONES JUDICIALES

Thompson v. North American Stainless LP, (2011) 131 S.Ct. 863

Shephard v. Loyola Marymount, (2002) 102 Cal.App.4th 837

Recursos de gestión:

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTAS DE CALIFORNIA La ley de California prohíbe la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, diciembre de 2014

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS, OFICINA DE PUBLICACIONES DE DERECHOS CIVILES Aviso de no discriminación, agosto de 2010

EE.UU PUBLICACIONES DE LA COMISIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE EQUAL

Preguntas y Respuestas: Discriminación Religiosa en el Lugar de Trabajo, 2008

Nuevo Manual de Cumplimiento Sección 15: Discriminación racial y racial, Abril de 2006

Guía de aplicación:

Responsabilidad del Empleador Vicario por Hostigamiento Ilegal por Supervisores, Junio 1999

SITIOS WEB

California Departamento de Empleo y Vivienda Justo:

<http://www.dfeh.ca.gov>

Departamento de Educación de los EE. UU., Oficina de Derechos Civiles:

<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr>

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos:

<http://www.eeoc.gov>

Política ARCADIA UNIFIED SCHOOL DISTRICT Adopción: 9 de mayo de 2017
Arcadia, California