

No discriminación en el empleo

La Mesa Directiva de Educación prohíbe la discriminación ilegal contra y/o hostigamiento de empleados del distrito, pasantes, voluntarios y solicitantes de empleo basado en la raza, color, origen étnico, nacionalidad, linaje, religión, edad, estado civil, parental o familiar, incapacidad física o mental, condición médica, información genética, género, identidad de género, expresión de género, sexo, orientación sexual, o condición de veterano y/o su asociación con una persona o grupo con una o más de estas características actuales o percibidas. La Mesa Directiva está comprometida a proporcionar un ambiente seguro y positivo para todos, donde se aseguran acceso y oportunidades de empleo total e igual, protección contra el hostigamiento o intimidación de cualquier compañero de trabajo, supervisor, gerente, u otra persona con quien el empleado entra en contacto durante el empleo y la libertad de cualquier temor de represalia o venganza por hacer valer sus derechos laborales conforme a la ley. Esta política se aplicará a todos los empleados del distrito y, al grado requerido por la ley, a los pasantes, voluntarios y solicitantes de empleo.

Cualquier empleado del distrito que participa en la discriminación ilegal, hostigamiento o represalia, o que ayuda, instiga, provoca, obliga o coacciona a otro para participar o intentar participar en este tipo de comportamiento estará en violación de esta política y deberá estar sujeto a la acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido.

Cualquier empleado del distrito que observe o tiene el conocimiento de un incidente de discriminación ilegal u hostigamiento deberá reportar el incidente al director, administrador del distrito o Superintendente lo más pronto posible después del incidente. La falta de cumplimiento por parte de un empleado del distrito para reportar la discriminación o el hostigamiento puede resultar en una acción disciplinaria. El distrito deberá proteger a cualquier empleado que denuncie dichos incidentes de cualquier venganza.

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

1. Discriminación en la contratación, compensación, términos, condiciones y otros privilegios del empleo.
2. Tomar una acción de trabajo adversa, tal como el despido o la negación de empleo, promoción, asignación de trabajo o capacitación.
3. La conducta no deseada, ya sea verbal, física o visual, que es tan severa o generalizada que pueda afectar adversamente las oportunidades de empleo de un empleado, o tener el fin de interferir irrazonablemente con el rendimiento del individuo en el trabajo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
4. Las acciones y prácticas identificadas como ilegales o discriminatorias conforme al Código de Gobierno 12940 ó 2 CCR 11006-11086, tales como, pero no limitadas a:

- a. Discriminación del sexo basado en un embarazo, parto, lactancia materna o cualquier condición médica relacionada o género de una empleada, expresión de género o identidad de género, incluyendo estado transgénero
- b. Discriminación de la creencia religiosa basada en la creencia u práctica religiosa de un empleado, incluyendo su vestimenta religiosa, prácticas de aseo personal o basado en la falta o negativa del distrito para usar medios razonables para acomodar las creencias religiosas de un empleado del distrito, observancia o práctica que entra en conflicto con un requisito del empleo
- c. Discriminación por discapacidad basado en un requisito del distrito para un examen médico o psicológico de un solicitante de trabajo, o una investigación para determinar si un solicitante de empleo tiene una discapacidad mental o física o una condición médica o en cuanto a la gravedad de cualquier discapacidad o condición, sin demostrar la necesidad relacionada con el trabajo o negocio
- d. Discriminación por discapacidad basado en la falta de cumplimiento por parte del distrito para hacer las adaptaciones razonables para la incapacidad física o mental conocida de un empleado o para participar en un proceso oportuno, de buena fe e interactivo con un empleado, para determinar las adaptaciones razonables y efectivas para el empleado, cuando él/ella ha solicitado la adaptación razonable para una incapacidad física o mental o condición médica conocida

El Superintendente o persona designada deberá publicar con regularidad, dentro del distrito y en la comunidad, la política del distrito de no discriminación y la disponibilidad del procedimiento de quejas. Dicha publicación deberá estar incluida en cada anuncio, boletín o formulario de solicitud que se utiliza en el reclutamiento de empleados.

La política y regulación administrativa del distrito deberá estar publicada en todas las escuelas y oficinas incluyendo en el comedor de empleados y en las salas de reuniones del gobierno estudiantil.

La Mesa Directiva también prohíbe represalias contra cualquier empleado del distrito que se oponga a cualquier práctica de empleo discriminatoria por el distrito o sus empleados, agentes o representantes o que se queje, atestigüe, ayude o de alguna manera participe en el proceso de quejas del distrito de acuerdo con esta política. Ningún empleado que solicite una adaptación para cualquier característica protegida enumerada en esta política deberá someterse a ningún castigo o sanción, independientemente de si la petición fue concedida.

La Mesa Directiva designa a la posición como coordinadora para la no discriminación en el empleo:

Deputy Superintendent of Education Services
1515 Hughes Way
Long Beach, California 90810
(562) 997-8000

Superintendente Delegada de Servicios de Educación 1515 Hughes Way Long Beach, California 90810 (562) 997-8000

Las denuncias de discriminación en el empleo, hostigamiento o represalias deberán ser investigadas inmediatamente de acuerdo con los procedimientos especificados en la regulación administrativa que lo acompaña.

El Superintendente o persona designada deberá utilizar todos los medios apropiados para reforzar la política de no discriminación del distrito. Deberá proporcionar capacitación e información para los directivos y/o personal de supervisión acerca de cómo reconocer el hostigamiento, discriminación u otra conducta relacionada, cómo responder apropiadamente y los componentes de las políticas y reglamentos del distrito referente a la discriminación.

El Superintendente o persona designada deberá revisar con regularidad las prácticas de empleo del distrito y, en caso necesario, deberá tomar las medidas para asegurar el cumplimiento del distrito con las leyes de no discriminación.

Además, el Superintendente o persona delegada deberá publicar, en un lugar visible en las instalaciones del distrito, la publicación del Departamento de California de Empleo Justo y Vivienda acerca de la discriminación en el trabajo y hostigamiento emitido de acuerdo a 2 CCR 11013.

Otros remedios

Un empleado puede, además de presentar una queja por discriminación con el distrito, presentar una queja con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en California (DFEH) o la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo (EEOC). Los plazos para presentar dichas quejas son las siguientes:

1. Para presentar una queja válida con el DFEH, el empleado debe presentar su queja dentro de un periodo de un año de haber ocurrido los presuntos actos de discriminación, a menos que exista una excepción de acuerdo con el Código de Gobierno 12960.
2. Para presentar una queja válida directamente con el EEOC, el empleado deberá presentar su queja dentro de un periodo de 180 días de haber ocurrido los presuntos actos discriminatorios. Para presentar una queja válida con el EEOC después de presentar una queja con el DFEH, el empleado debe presentar la queja dentro de un periodo de 300 días de haber ocurrido los presuntos actos discriminatorios o dentro de un periodo de 30 días después de que el DFEH haya terminado los procedimientos, lo que ocurra primero.

Los empleados que deseen presentar quejas con el DFEH y la EEOC deben comunicarse con el Coordinador de la no discriminación para obtener más información.

Referencia legal:
CÓDIGO DE EDUCACIÓN
200-262,4 Prohibición de discriminación
CÓDIGO CIVIL
51.7 Libre de violencia o intimidación
CÓDIGO DE GOBIERNO
11135 Discriminación ilegal

11138 Normas y reglamentos
 12900-12996 Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda
 CÓDIGO PENAL
 422,56 Definiciones de crímenes de odio
 CÓDIGO DE REGULACIONES, TÍTULO 2
 11006-11086 Discriminación en el empleo
 11013 Archivo de registros
 11019 Términos, condiciones y privilegios del empleo
 11023 Prevención y corrección del hostigamiento y la discriminación
 11024 Capacitación y educación de acoso sexual
 CÓDIGO DE REGULACIONES, TÍTULO 5
 4900-4965 No discriminación en programas de educación de primaria y secundaria
 CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 20
 1681-1688 Título IX de las enmiendas de educación de 1972
 CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, TÍTULO 29
 621-634 Discriminación por edad en la ley de 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, tal y como se enmendó
 2000e-2000e-17 Título VII, Ley de derechos civiles de 1964, tal y como se enmendó
 2000ff-2000ff-11 Ley de no discriminación de información genética de 2008
 2000h-2-2000h-6 Título IX de la ley de derechos civiles de 1964
 6101-6107 Discriminación por edad en programas de asistencia federal
 12101-12213 Ley de Estadounidenses con Discapacidades
 CÓDIGO DE REGULACIONES FEDERALES, TÍTULO 28
 35,101-35,190 Ley de Estadounidenses con Discapacidades
 CÓDIGO DE REGULACIONES FEDERALES, TÍTULO 34
 100,6 Información de cumplimiento
 104,7 Designación del funcionario responsable de la sección 504
 104,8 Aviso
 106,8 Designación del funcionario responsable y la adopción del procedimiento de reclamos
 106,9 Disseminación de la política
 110,1-110,39 No discriminación basada en la edad
 DECISIONES DE LOS TRIBUNALES
 Thompson v. North American Stainless LP, (2011) 131 S.Ct. 863
 Shephard v. Loyola Marymount, (2002) 102 Cal.App.4th 837
 Manejo de recursos:
 PUBLICACIONES DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA VIVIENDA EN CALIFORNIA
 La ley de California prohíbe la discriminación en el trabajo y hostigamiento, diciembre de 2014
 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN EE.UU, PUBLICACIONES DE LA OFICINA DE DERECHOS CIVILES
 Aviso de no discriminación, agosto de 2010
 PUBLICACIONES DE LA COMISIÓN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO EN EE.UU.
 Preguntas y Respuestas: Discriminación religiosa en el lugar de trabajo, 2008
 Nuevo manual de cumplimiento en la sección 15: Discriminación de raza y color, abril de 2006
 Guías de cumplimiento: Responsabilidad indirecta del empleador por hostigamiento ilegal de supervisores,
 junio de 1999
 SITIOS WEB
 Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda en California: <http://www.dfeh.ca.gov>
 Departamento de Educación, Oficina de Derechos Civiles: <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr>
 Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo en EE.UU.: <http://www.eeoc.gov>

Adoptado: 12 de junio de 1989

Revisado: 17 de enero de 2006

19 de septiembre de 2017 DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE LONG BEACH