



NONDISCRIMINATION AND ANTI-HARASSMENT STATEMENT

Personnel

The Governing Board and District administration is committed to maintaining an educational environment that is free from harassment. The District prohibits harassment of any kind, including harassment based on sex, of any student by another student, and employee or other person, at school or at a school-sponsored or school-related activity. The District also prohibits retaliatory behavior or action against any person who complains, testifies, assists or otherwise participates in the complaint process established in accordance with the District's policy and administrative regulation. It is the position of this District that sexual harassment is unlawful and will not be tolerated.

The Governing Board is committed to provide a positive work environment where employees and job applicants are assured of equal access and opportunities and are free from harassment. The Board prohibits district employees from discriminating against or harassing any other district employee or job applicant on the basis of the person's actual or perceived race, religious creed, color, national origin, ancestry, age, marital status, pregnancy, physical or mental disability, medical condition, genetic information, veteran status, gender, gender identity, gender expression, sex or sexual orientation.

The policy reflects the provisions of the California Fair Employment and Housing Act (FEHA), which prohibits employers from discriminating against employees and job applicants on the basis of actual or perceived race, color, ancestry, national origin, age, sex, sexual orientation, gender, gender identity, gender expression, religious creed, physical or mental disability, medical condition, marital status, or genetic information. All of these protections also are provided under various provisions of federal law, including Title VI of the Civil Rights Act of 1964, Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Title IX of the Education Amendments of 1972, the Americans with Disabilities Act, Section 504 of the Rehabilitation act of 1973, and the Genetic Information Nondiscrimination Act.

Prohibited discrimination consists of taking of any adverse employment action against a person, including termination or denial of promotion, job assignment, or training, or in discriminating against the person in compensation, terms, conditions, or other privileges of employment based on any of the prohibited categories of discrimination listed above.

The prohibition against discrimination based on the religious creed of an employee or job application includes any discrimination based on the person's religious dress or grooming practices or any conflict between the person's religious belief, observance, or practice and an employment requirement. The prohibition against discrimination based on the sex of an employee or job applicant shall include any discrimination based on the person's pregnancy, childbirth, breastfeeding, or any related medical conditions.

Harassment consists of any unwelcome verbal, physical, or visual conduct that is based on any of the prohibited categories of discrimination listed above and that is so severe or pervasive that it adversely affects an individual's employment opportunities, has the purpose or effect of unreasonably interfering with the individuals work performance, or creates an intimidating, hostile, or offensive work environment.

The Board also prohibits retaliation against any District employee or job applicant, who complains, testifies, assists, or in any way participates in the District's Complaint Procedures.

Any district employee who engages in prohibited discrimination, harassment, or retaliation or who aids, abets, incites, compels, or coerces another to engage or attempt to engage in such behavior in violation of this policy shall be subject to disciplinary action, up to and including dismissal.

Any supervisory or management employee who observes or has knowledge of an incident of prohibited discrimination or harassment shall report the incident to the Coordinator or Superintendent as soon as practical after the incident. All other employees are encouraged to report such incidents to their supervisor immediately.

Any employee or job applicant who believes that he/she has been or is being discriminated against or harassed in violation of district policy should, as appropriate, immediately contact his/her supervisor, the Coordinator, or the Superintendent who shall advise the employee or applicant about the district's procedures for filing, investigating, and resolving any such complaint.

The following position is designated as Coordinator for Nondiscrimination in Employment:

Assistant Superintendent – Human Resources
Victor Valley Union High School District
16350 Mojave Drive
Victorville, CA 92395
(760) 955-3201



DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN Y ANTI HOSTIGAMIENTO

Personal

La junta directiva y la administración del distrito se comprometen a mantener un ambiente educativo que esté libre de acoso. El distrito prohíbe el acoso de cualquier tipo, incluyendo el acoso basado en el sexo, a cualquier estudiante por otro estudiante y empleado u otra persona, en la escuela o en una actividad patrocinada por la escuela o relacionada con la escuela. El distrito prohíbe la conducta o acciones vengativas en contra de cualquier persona que se queje, testifique, asista o de otra manera participe en el proceso de queja establecido con esta política. Es la posición de este distrito que el acoso sexual es ilegal y no se tolerará.

La Junta directiva se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo positivo donde los empleados y solicitantes de empleo tengan la certeza de tener oportunidades y acceso equitativo y que estén libres de acoso. La junta prohíbe a los empleados del distrito discriminar o acosar a cualquier otro empleado del distrito o solicitante de empleo basándose en la raza real o percibida de la persona, credo religioso, color, origen nacional, ascendencia, edad, estado civil, embarazo, incapacidad física o mental, condición médica, información genética, estado de veteranía, genero, identificación de género, expresión de género, sexo u orientación sexual.

La política refleja las disposiciones de la ley de empleo y vivienda justa de California (FEHA, por sus siglas en inglés), que prohíbe a los empleadores discriminar a los empleados y solicitantes de empleo bajo las bases de su raza real o percibida, color, ascendencia, origen nacional, edad, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, credo religioso, incapacidad física o mental, condición médica, estado civil o información genética. Todas estas protecciones también están previstas bajo varias provisiones de la ley federal, incluyendo el título VI de la ley de los derechos civiles de 1964, título VII de la ley de derechos civiles de 1964, Título IX de las enmiendas de Educación de 1972, ley para los estadounidenses con discapacidades, sección 504 de ley de rehabilitación de 1973 y la ley de no discriminación de la información genética.

La discriminación prohibida consiste en tomar cualquier acción de empleo adversa en contra una persona, incluyendo el termino o la negación de la promoción, asignación de trabajo o formación, o en discriminar a la persona en compensación, términos, condiciones u otros privilegios de empleo basándose en cualquiera de las categorías de discriminación prohibidas enumeran anteriormente.

La prohibición contra la discriminación basada en el credo religioso de un empleado o solicitud de trabajo, incluye cualquier discriminación basada en la vestimenta religiosa de la persona o prácticas de cuidado personal o de cualquier conflicto entre las creencias religiosas de la persona, observancia o práctica y un requisito de empleo. La prohibición contra la discriminación basada en el sexo de un empleado o solicitante de trabajo deberá incluir cualquier discriminación basada en el embarazo de la persona, el parto, la lactancia materna o cualquier condición médica relacionada.

Acoso consiste en cualquier conducta verbal, visual o física no deseada basada en cualquiera de las categorías prohibidas de discriminación enumeradas anteriormente y que es tan grave o penetrante que afecte de manera adversa las oportunidades de empleo de un individuo, tenga el propósito o efecto de interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral del individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

La Junta directiva también prohíbe represalias contra cualquier empleado del distrito o solicitante de empleo que se queje, testifique, asista o de cualquier forma participe en los procedimientos de quejas del distrito.

Cualquier empleado del distrito que participe en discriminación prohibida, acoso o en represalias o que ayude, instigue, incite, obligue o fuerce a otro para participar o intentar participar en tal comportamiento que viole esta política, se sujetará desde medidas disciplinarias hasta incluir un despido.

Cualquier supervisor o empleado de la gerencia que observe o tenga conocimiento de un incidente de discriminación prohibida o acoso, deberá reportar el incidente al(a) coordinador(a) o al superintendente tan pronto como sea posible después del incidente. Se alienta a todos los demás empleados, a que reporten estos incidentes a su supervisor inmediatamente.

Cualquier empleado o solicitante de trabajo que crea que ha sido o está siendo discriminado(a) o acosado(a) en violación de la política del distrito, según corresponda, debe de dirigirse inmediatamente a su supervisor, a el / la coordinador(a) o con el superintendente quien aconsejará al empleado o solicitante acerca de los procedimientos del distrito para presentar, investigar y resolver cualquier denuncia.

La posición siguiente esta designada como coordinador(a) para la no discriminación laboral:

Asistente del Superintendente – Recursos Humanos
Victor Valley Union High School District
16350 Mojave Drive
Victorville, CA 92395
(760) 955-3201