

Política 4030: No discriminación en el empleo

Estado:
ADOPTADO

Fecha de adopción original: 09/05/2019 | Fecha de última revisión: 09/09/2025 |
Fecha de última revisión: 09/09/2025

La Junta Directiva está determinada a proporcionar un ambiente seguro y positivo donde todos los empleados del distrito tengan asegurado el acceso y las oportunidades de empleo plenos e iguales, protección contra el acoso y la intimidación, y libertad de cualquier temor a represalias o retribución por hacer valer sus derechos laborales de acuerdo con la ley. Para los propósitos de esta política y la regulación administrativa que la acompaña, los empleados incluyen pasantes, voluntarios, contratistas, solicitantes de empleo y otras personas con una relación laboral con el distrito.

Ningún empleado del distrito será discriminado o acosado por ningún compañero de trabajo, supervisor, gerente u otra persona con la que el empleado entre en contacto en el curso del empleo, sobre la base de una, o una combinación de dos o más, características protegidas que incluyen, pero no pueden limitarse a, la raza o etnia real o percibida del empleado; ascendencia; color; identificación con el grupo étnico; nacionalidad; origen nacional; estatus migratorio; sexo; orientación sexual; estereotipos sexuales; género; identidad de género; expresión de género; religión; credo religioso; edad; discapacidad; condición médica; información genética; embarazo, embarazo falso, parto, interrupción del embarazo o condiciones relacionadas o recuperación; toma de decisiones de salud reproductiva; lactancia materna o condiciones médicas relacionadas; y estado parental, civil y familiar; o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas. (Código de Educación 200, 210.1, 210.2, 212, 212.1, 220, 230, 260; Código de Gobierno 11135, 12920, 12926, 12940; 20 USC 1681-1688, 29 USC 621, 42 USC 2000d-2000d-7, 2000e-2)

El distrito no investigará el estado migratorio de ningún empleado ni discriminará contra un empleado por su estado migratorio, a menos que haya evidencia clara y convincente de que dicha investigación es necesaria para cumplir con la ley federal de inmigración. (2 CCR 11028)

Además, salvo disposición legal en contrario, el distrito no podrá discriminar a un empleado en ningún término o condición de empleo, ni sancionar a una persona, incluyendo el despido, por el consumo de cannabis fuera del trabajo, ni por una prueba de detección de drogas que detecte metabolitos no psicoactivos de cannabis en el cabello, la sangre, la orina u otros fluidos corporales. Sin embargo, el distrito se reserva el derecho de mantener escuelas libres de drogas o prohibir a los empleados la posesión, el uso o la exposición a cannabis en el trabajo. (Código de Gobierno 12954)

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

1. Contratación, compensación, términos, condiciones y otros privilegios del empleo
2. Tomar medidas laborales adversas, como la rescisión o la negación del empleo, la promoción, la asignación de trabajo o la capacitación.
3. Conducta no deseada, ya sea verbal, física o visual, que sea ofensiva y tan grave 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 empleado o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
4. Acciones y prácticas identificadas como ilegales o discriminatorias de conformidad con el Código de Gobierno 12940 o 2 CCR 11006-11086, tales como:
 - a. Discriminación sexual basada en una o una combinación de dos o más características protegidas, que incluyen, entre otras, el embarazo, el parto, la lactancia o cualquier condición médica relacionada de un empleado, o en el género, la expresión de género, la identidad de género o la orientación sexual de un empleado.
 - b. Discriminación por credo religioso basada en la creencia, observancia y práctica religiosa de un empleado, incluidas las prácticas de vestimenta o aseo religioso, o basada en la falta o negativa del distrito a utilizar medios razonables para acomodar la creencia, observancia o práctica religiosa de un empleado que entre en conflicto con un requisito de empleo
 - c. Exigir un examen médico o psicológico a un solicitante de empleo o realizar una investigación sobre si un solicitante de empleo tiene una discapacidad mental o física o una condición médica o sobre la gravedad de dicha discapacidad o condición, sin demostrar una necesidad relacionada con el trabajo o una necesidad comercial
 - d. No realizar adaptaciones razonables para la discapacidad física o mental conocida de un empleado o no participar en un proceso interactivo oportuno y de buena fe con un empleado que ha solicitado dichas adaptaciones para determinar las adaptaciones razonables efectivas, si las hubiera, que se le deben proporcionar al empleado
 - e. Exigir a un empleado que revele información relacionada con su toma de decisiones en materia de salud reproductiva

- f. Incluir una declaración en un anuncio de trabajo, publicación, solicitud u otro material que indique que un solicitante debe tener una licencia de conducir, a menos que el distrito espere razonablemente que conducir sea una de las funciones laborales para el puesto y crea razonablemente que satisfacer la función laboral utilizando una forma alternativa de transporte no sería comparable en tiempo de viaje o costo para el distrito

La Junta también prohíbe las represalias contra cualquier empleado del distrito que se oponga a cualquier práctica discriminatoria en el empleo por parte del distrito o sus empleados, agentes o representantes, o que se queje, reporte un incidente, testifique, ayude o participe de cualquier manera en el proceso de quejas del distrito de conformidad con esta política. Ningún empleado que solicite una adaptación para cualquier característica protegida enumerada en esta política estará sujeto a ningún castigo o sanción, independientemente de si la solicitud fue concedida. (Código de Gobierno 12940; 2 CCR 11028)

Ningún empleado, a cambio de un aumento o bonificación o como condición de empleo o empleo continuo, estará obligado a firmar una liberación del reclamo del empleado o el derecho a presentar un reclamo contra el distrito o un acuerdo de no desprestigio u otro documento que tenga el propósito o el efecto de evitar que el empleado divulgue información sobre acoso, discriminación u otros actos ilegales en el lugar de trabajo, incluida cualquier conducta que el empleado tenga motivos razonables para creer que es ilegal. (Código de Gobierno 12964.5)

Cualquier empleado supervisor o administrativo que observe o tenga conocimiento de un incidente de discriminación o acoso prohibido, incluyendo el acoso de un empleado por parte de una persona ajena a él, deberá reportarlo al Superintendente o al coordinador de distrito designado dentro de un día hábil. Todos los demás empleados deberán reportar dichos incidentes a su supervisor o coordinador de distrito designado dentro de un día hábil.

El Superintendente o su designado deberá utilizar todos los medios apropiados para reforzar la política antidiscriminatoria del distrito, incluyendo brindar capacitación e información a los empleados sobre cómo reconocer el acoso, la discriminación u otras conductas prohibidas, cómo responder adecuadamente y los componentes de las políticas y regulaciones del distrito con respecto a la discriminación. El Superintendente o su designado deberá revisar regularmente las prácticas laborales del distrito y, según sea necesario, tomar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las leyes antidiscriminatorias por parte del distrito.

Todo empleado del distrito que participe en actos prohibidos de discriminación, acoso o represalias, o que ayude, incite, obligue o coaccione a otra persona a participar o intentar participar en dichos actos, en violación de esta política, estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Las quejas relacionadas con discriminación laboral, acoso o represalias se investigarán de inmediato de acuerdo con los procedimientos especificados en el reglamento administrativo correspondiente. Sin embargo, las quejas por acoso sexual al amparo del Título IX se investigarán y resolverán de acuerdo con los procedimientos especificados en el Reglamento Administrativo 4119.12/4219.12/4319.12 - Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual del Título IX.

El distrito deberá mantener y conservar todos los registros y archivos de solicitudes, personal, membresía o referencias laborales durante al menos cuatro años a partir de su creación o recepción inicial, o, en el caso de un solicitante o un empleado despedido, durante cuatro años a partir de la fecha en que se tomó la medida laboral. Sin embargo, cuando se notifique al distrito la presentación de una queja ante el Departamento de Derechos Civiles de California, los registros relacionados con el empleado involucrado se conservarán y conservarán hasta la fecha que sea posterior: la primera fecha después de que haya vencido el plazo para presentar una demanda civil o la primera fecha después de que la queja se haya resuelto completa y definitivamente y se hayan concluido todos los procedimientos administrativos, acciones civiles, apelaciones o procedimientos relacionados. (Código de Gobierno 12946)