

Дата первоначального принятия: 05.09.2019 | Дата последнего пересмотра:
09.09.2025 | Дата последнего пересмотра: 09.09.2025

Управляющий совет полон решимости обеспечить безопасную, позитивную среду, в которой всем сотрудникам округа гарантирован полный и равный доступ к трудоустройству и возможностям, защита от преследований и запугиваний, а также свобода от любого страха репрессий или возмездия за отстаивание своих трудовых прав в соответствии с законом. Для целей настоящей политики и сопутствующего административного регулирования сотрудники включают стажеров, волонтеров, подрядчиков, соискателей работы и других лиц, состоящих в трудовых отношениях с округом.

Ни один сотрудник округа не должен подвергаться дискриминации или преследованиям со стороны любого коллеги, руководителя, менеджера или другого лица, с которым сотрудник контактирует в ходе работы, на основе одной или комбинации двух или более защищенных характеристик, которые включают, но не могут ограничиваться, фактической или предполагаемой расой или этнической принадлежностью сотрудника; происхождением; цветом кожи; идентификацией этнической группы; гражданством; национальным происхождением; иммиграционным статусом; полом; сексуальной ориентацией; стереотипами о сексе; гендером; гендерной идентичностью; гендерным выражением; религией; религиозными убеждениями; возрастом; инвалидностью; состоянием здоровья; генетической информацией; беременностью, ложная беременность, роды, прерывание беременности или связанные с ними состояния или выздоровление; принятие решений в области репродуктивного здоровья; грудное вскармливание или связанные с ним заболевания; родительское, супружеское и семейное положение; или связь с лицом или группой с одной или несколькими из этих фактических или предполагаемых характеристик. (Кодекс об образовании 200, 210.1, 210.2, 212, 212.1, 220, 230, 260; Государственный кодекс 11135, 12920, 12926, 12940; 20 USC 1681-1688, 29 USC 621, 42 USC 2000d-2000d-7, 2000e-2)

Округ не должен расследовать иммиграционный статус любого сотрудника или дискриминировать сотрудника на основе иммиграционного статуса, если нет четких и убедительных доказательств того, что такое расследование необходимо для соблюдения федерального иммиграционного законодательства. (2 CCR 11028)

Кроме того, если иное не предусмотрено законом, округ не может дискриминировать сотрудника в отношении любого условия трудоустройства или иным образом наказывать человека, включая увольнение, на основании употребления им каннабиса вне рабочего места и вне рабочего места, или на основании проверки на наркотики, которая выявит у него наличие непсихоактивных метаболитов каннабиса в волосах, крови, моче или других биологических жидкостях. Однако округ сохраняет за собой право поддерживать школы, свободные от наркотиков, или запрещать сотрудникам хранить, находиться под воздействием каннабиса или употреблять его во время работы. (Правительственный кодекс 12954)

Дискриминация в сфере трудоустройства по перечисленным выше признакам запрещена во всех сферах трудоустройства и во всех связанных с трудоустройством практиках, включая следующее:

1. Найм, компенсация, условия и другие привилегии трудоустройства
2. Принятие мер, неблагоприятных для трудоустройства, таких как увольнение или отказ в приеме на работу, продвижение по службе, назначение на другую работу или обучение
3. Нежелательное поведение, будь то словесное, физическое или визуальное, которое является оскорбительным и настолько серьезным или распространенным, что может негативно повлиять на возможности трудоустройства сотрудника или которое имеет целью или следствием необоснованное вмешательство в выполнение сотрудником своих трудовых обязанностей или создание запугивающей, враждебной или оскорбительной рабочей среды.
4. Действия и практики, определенные как незаконные или дискриминационные в соответствии с Правительственным кодексом 12940 или 2 CCR 11006-11086, такие как:
 - a. Дискриминация по половому признаку на основании одной или комбинации двух или более защищенных характеристик, которые включают, помимо прочего, беременность, роды, кормление грудью или любое связанное с этим заболевание сотрудника, а также на основании пола сотрудника, гендерного самовыражения, гендерной идентичности или сексуальной ориентации.
 - b. Дискриминация по религиозному признаку, основанная на религиозных убеждениях, соблюдении религиозных обрядов и обрядов сотрудника, включая религиозные обычаи и внешний вид, или основанная на неспособности или отказе округа использовать разумные средства для

удовлетворения религиозных убеждений, соблюдении религиозных обрядов и обрядов сотрудника, которые противоречат требованиям трудоустройства.

- c. Требование медицинского или психологического обследования кандидата на работу или проведение расследования относительно наличия у кандидата на работу психических или физических отклонений или заболеваний, а также относительно серьезности таких отклонений или заболеваний без указания необходимости, связанной с работой или профессиональной деятельностью
- d. Неспособность обеспечить разумное приспособление для известной физической или психической инвалидности сотрудника или неспособность своевременно, добросовестно и интерактивно вступить в процесс с сотрудником, который запросил такое приспособление, с целью определения эффективных разумных приспособлений, если таковые имеются, которые должны быть предоставлены сотруднику
- e. Требование к сотруднику раскрыть информацию, касающуюся принятия им решений в области репродуктивного здоровья
- f. Включение в объявление о приеме на работу, объявление, заявление или другой материал заявления о том, что кандидату необходимо иметь водительские права, за исключением случаев, когда округ обоснованно предполагает, что вождение будет одной из должностных обязанностей для данной должности, и обоснованно полагает, что выполнение должностных обязанностей с использованием альтернативного вида транспорта не будет сопоставимо с округом по времени в пути или стоимости.

Совет также запрещает ответные действия в отношении любого сотрудника округа, который выступает против любой дискриминационной практики найма со стороны округа или его сотрудников, агентов или представителей, или который жалуется, сообщает об инциденте, дает показания, оказывает содействие или каким-либо образом участвует в процессе рассмотрения жалоб округа в соответствии с настоящей политикой. Ни один сотрудник, который запрашивает приспособление для любой защищенной характеристики, перечисленной в настоящей политике, не будет подвергаться никакому наказанию или санкции, независимо от того, был ли удовлетворен запрос. (Правительственный кодекс 12940; 2 CCR 11028)

Ни один сотрудник не должен, в обмен на повышение или премию или в качестве условия приема на работу или продолжения работы, подписывать отказ от иска сотрудника или права подать иск против округа или соглашение о недопустимости унижения или другой документ, целью или следствием которого является предотвращение раскрытия сотрудником информации о преследованиях, дискриминации или других незаконных действиях на рабочем месте, включая любое поведение, которое у сотрудника есть разумные основания считать незаконным. (Правительственный кодекс 12964.5)

Любой сотрудник руководящего или административного звена, который стал свидетелем или знает о случае запрещенной дискриминации или преследования, включая преследование сотрудника лицом, не являющимся его сотрудником, должен сообщить об этом суперинтенданту или назначенному окружному координатору в течение одного рабочего дня. Все остальные сотрудники должны сообщать о таких инцидентах своему супервайзеру или назначенному окружному координатору в течение одного рабочего дня.

Суперинтендант или назначенное им лицо должны использовать все надлежащие средства для усиления политики округа по недопущению дискриминации, включая предоставление обучения и информации сотрудникам о том, как распознавать преследования, дискриминацию или другое запрещенное поведение, как реагировать надлежащим образом, а также о компонентах политики и правил округа, касающихся дискриминации. Суперинтендант или назначенное им лицо должны регулярно проверять практику трудоустройства в округе и, при необходимости, принимать меры для обеспечения соблюдения округом законов о недопущении дискриминации.

Любой сотрудник округа, участвующий в запрещенной дискриминации, преследовании или актах возмездия, или помогающий, подстрекающий, побуждающий, принуждающий или принуждающий другого к участию или попытке участия в таком поведении в нарушение настоящей политики, подлежит дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения.

Жалобы, касающиеся дискриминации, преследований или актов возмездия при трудоустройстве, должны быть немедленно расследованы в соответствии с процедурами, указанными в соответствующем административном регламенте. Однако жалобы на сексуальные домогательства, предусмотренные Разделом IX, должны быть расследованы и разрешены в соответствии с процедурами, указанными в Административном регламенте 4119.12/4219.12/4319.12 – «Процедуры рассмотрения жалоб на сексуальные домогательства в Разделе IX».

Округ обязан хранить все документы и файлы, касающиеся заявлений, кадрового состава, членства или направлений на работу, в течение как минимум четырёх лет с момента их первоначального создания или получения, а для заявителя или уволенного сотрудника – в течение четырёх лет с даты подачи иска о трудоустройстве. Однако, если округ уведомлен о подаче жалобы в Департамент гражданских прав Калифорнии, документы, относящиеся к данному сотруднику, должны храниться до первой даты после истечения срока подачи гражданского иска или до первой даты после полного и окончательного рассмотрения жалобы и завершения всех административных разбирательств, гражданских исков, апелляций или связанных с ними разбирательств (в зависимости от того, что наступит позже). (Правительственный кодекс 12946)