Machine Translated by Google

No discriminación y acción afirmativa

No discriminación El

distrito escolar de Wenatchee está comprometido con un ambiente educativo y laboral libre de discriminación y acoso como se describe en esta política. Esta política y el procedimiento que la acompaña prohíben la discriminación y el acoso de cualquier miembro del personal, voluntarios y contratistas que trabajen en nombre del distrito.

Igualdad de oportunidades de empleo El

distrito brindará igualdad de oportunidades y trato de empleo para todos los solicitantes y el personal en el reclutamiento, contratación, retención, asignación, transferencia, promoción y capacitación. Dicha igualdad de oportunidades de empleo se brindará sin discriminación con respecto a una característica legalmente protegida, que incluye lo siguiente: raza, credo, religión, color, origen nacional, edad, condición de veterano o militar dado de baja honorablemente, sexo, orientación sexual, incluida la expresión de género. o identidad, estado civil, discapacidad o el uso de un perro guía entrenado o un animal de servicio por parte de una persona con una discapacidad.

Acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio es una conducta no deseada que:

1. Dirigido a una persona basándose en una característica protegida, 2. Suficientemente severo o generalizado, 3. Interfiere irrazonablemente con el ambiente de trabajo de una persona o su capacidad para realizar el trabajo. deberes; y
4. La causa de un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

Ejemplos de acoso discriminatorio incluyen, entre otros: • Bromas o comentarios no deseados sobre una característica legalmente protegida (por ejemplo, racial o chistes étnicos);

• Comentarios despectivos hacia o sobre una característica legalmente protegida de una persona (por ejemplo, comentarios negativos u ofensivos o bromas sobre la religión o vestimenta religiosa de una persona); • Mostrar carteles o fotografías negativos u ofensivos sobre una persona protegida legalmente. característica;

• Conducta física hacia una persona debido a la característica legalmente protegida de esa persona; • Todas las comunicaciones, incluidas las transmitidas electrónicamente, como por correo electrónico, teléfono o correo de voz, mensajes de texto o redes sociales u otro uso de Internet, que implique directa o indirectamente una característica legalmente protegida; o • Cualquier otra conducta no deseada que implique una característica legalmente protegida.

En la mayoría de los casos, el acoso discriminatorio no incluye prácticas de supervisión o evaluación.

La junta designará a un miembro del personal para que actúe como oficial de cumplimiento.

Machine Translated by Google

Acción afirmativa El distrito,

como receptor de fondos públicos, se compromete a emprender acciones afirmativas que harán efectiva la igualdad de oportunidades de empleo para el personal y los solicitantes de empleo.

Dicha acción afirmativa incluirá una revisión de los programas, el establecimiento de objetivos y la implementación de procedimientos correctivos de empleo para aumentar la proporción de personas mayores, personas con discapacidades, minorías étnicas, mujeres y veteranos de Vietnam que están subrepresentados en las clasificaciones laborales en relación con la disponibilidad de personas que tengan las cualificaciones necesarias. Los planes de acción afirmativa no pueden incluir preferencias de contratación o empleo basadas en género o raza, incluido el color, el origen étnico o el origen nacional. Dicha acción afirmativa también incluirá reclutamiento, selección, capacitación, educación y otros programas.

El superintendente puede desarrollar un plan de acción afirmativa que especifique los procedimientos de personal que debe seguir el personal del distrito y garantizará que dichos procedimientos no discriminen a ningún individuo. Se tomarán medidas razonables para promover las oportunidades de empleo de aquellas clases que se reconocen como grupos protegidos: ancianos, personas con discapacidades, minorías étnicas y mujeres y veteranos de Vietnam, aunque según la ley estatal, las minorías raciales y las mujeres no pueden recibir un trato preferencial en público. empleo.

Esta política, así como el plan de acción afirmativa, las regulaciones y los procedimientos desarrollados de acuerdo con ella, se difundirán ampliamente al personal de todas las clasificaciones y a todos los patrocinadores y organizaciones interesados. El progreso hacia las metas establecidas bajo esta política se informará anualmente a la junta.

Empleo de personas con discapacidades Para cumplir con su compromiso de no discriminación hacia las personas con discapacidades, prevalecerán las siguientes condiciones: 1. Ninguna persona calificada con discapacidades será, únicamente por razón de una discapacidad, sujeta a discriminación y el distrito no limitará , segregar o clasificar a cualquier solicitante de empleo o a cualquier miembro del personal de cualquier manera que afecte negativamente sus oportunidades o estatus debido a una discapacidad. Esta prohibición se aplica a todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta los ascensos, e incluye beneficios complementarios y otros elementos de compensación.

2. El distrito hará adaptaciones razonables a los problemas físicos o mentales conocidos. limitaciones de un solicitante o miembro del personal discapacitado que de otra manera calificaría, a menos que esté claro que una adaptación impondría una dificultad excesiva en la operación del programa del distrito. Dichas adaptaciones razonables pueden incluir:

a. Hacer que las instalaciones utilizadas por el personal sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidad; y

b. Reestructuración laboral, horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, adquisición o modificación de equipos o dispositivos, dotación de lectores o intérpretes y otras actuaciones similares.

Machine Translated by Google

Para determinar si la adaptación impondría o no una dificultad excesiva al distrito, los factores a considerar incluyen la naturaleza y el costo de la adaptación.

3. El Distrito no utilizará ninguna prueba o criterio de empleo que excluya a las personas con discapacidades a menos que la prueba o el criterio estén clara y específicamente relacionados con el trabajo. Además, el Distrito no utilizará dichas pruebas o criterios si hay pruebas o criterios alternativos (que no excluyen a las personas con discapacidades) disponibles.

4. Si bien el distrito no puede realizar una investigación previa al empleo sobre si un solicitante tiene una discapacidad o sobre la naturaleza y gravedad de dicha discapacidad, puede investigar la capacidad del solicitante para realizar funciones relacionadas con el trabajo.

5. Cualquier miembro del personal que crea que ha habido una violación de esta política o de la ley que prohíbe la discriminación debido a una discapacidad puede iniciar una queja a través de los procedimientos de quejas del personal.

No discriminación por el servicio militar El distrito no discriminará a ninguna persona que sea miembro, solicite ser miembro o realice, haya realizado, solicite realizar o tenga la obligación de realizar servicio en un servicio uniformado, sobre la base de esa participación. en un servicio uniformado. Esto incluye el empleo inicial, la retención en el empleo, la promoción o cualquier beneficio del empleo. El distrito tampoco discriminará a ninguna persona que haya participado en la aplicación de estos derechos según la ley estatal o federal.

Referencias cruzadas:

2030 - Animales de servicio en las escuelas
5011 - Acoso sexual al personal del distrito Prohibido
5270 - Resolución de Quejas del Personal
5407 - Licencia Militar

Referencias legales:

RCW 28A.400.310 Ley contra la discriminación aplicable a los distritos--prácticas laborales RCW 28A.640.020 Reglamentos, directrices para eliminar la discriminación--Alcance--Políticas de acoso sexual RCW 28A.642 Prohibición de discriminación RCW 49.60 Discriminación-Comisión de derechos humanos RCW 49.60.030 Libertad de discriminación - Declaración de derechos civiles RCW 49.60.180 Prácticas desleales de los empleadores

Machine Translated by Google

RCW 49.60.400 Discriminación, trato preferencial prohibido

RCW 73.16 Empleo y

reempleo WAC 392-190 Igualdad de oportunidades

educativas: discriminación ilegal prohibida WAC 392-190-0592 Empleo en escuelas públicas: programa de

acción afirmativa 42 USC --2000e1 -- 2000e10 Título VII de la

Ley de Derechos Civiles de 1964 20

USC --1681 - 1688 Título IX Enmiendas Educativas de

1972

42 USC 12101 - 12213 estadounidenses con

Ley de discapacidad

8 USC --1324 (IRCA) Reforma migratoria y
Ley de control de 1986

38 USC -- 4301-4333 Servicios Uniformados

Ley de derechos de empleo y reempleo

29 USC 794 Ley de Rehabilitación Vocacional de 1973

34 CFR 104 No discriminación por motivos de discapacidad

en programas o actividades que reciben asistencia
financiera federal

38 USC -- 4212 Vietnam Era Veterans

Ley de asistencia para el reajuste de 1974

(VEVRAA)

Recursos de gestión:

2018 - Edición de política de mayo

2017 - Edición de abril

2014 - Edición de diciembre

2013 - Edición de junio

2011 - Edición de junio

2011 - Edición de febrero

Policy News, agosto de 2007 Ley de Washington

Contra la discriminación

Policy News, junio de 2001 Actualizaciones estatales militares

Dejar derechos

Fecha de adopción: 01.03

Clasificación: Recomendada Fechas

de revisión: 06.11; 06.12; 06.13; 12,14; 03.16; 05.18; 11.23