

No discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo

1.0 Política

Caltech está comprometido a ofrecer igualdad de oportunidades para todas las personas. Prohíbe la discriminación y el acoso en el empleo con base en las siguientes características protegidas (discriminación ilegal y acoso):

- Raza (incluye textura del cabello y peinados protectores)
- Color
- Religión (incluye vestimenta y prácticas religiosas de cuidado personal)
- Sexo/género (incluye embarazo, parto, lactancia materna y/o condiciones médicas relacionadas)
- Identidad y expresión de género
- Orientación sexual
- Estado civil
- Condición médica (características genéticas, cáncer o antecedentes o historial de cáncer)
- Estado militar o como veterano
- Nacionalidad (incluye uso del idioma y posesión de una licencia de conducir emitida a personas que no pueden probar que su presencia en los Estados Unidos está autorizada bajo la ley federal)
- Ascendencia
- Discapacidad (mental y física, incluyendo VIH/SIDA, cáncer y características genéticas)
- Información genética
- Solicitud de licencia de cuidado familiar
- Solicitud de licencia para una condición médica seria
- Solicitud de una licencia de discapacidad por embarazo
- Estado como víctima de violencia doméstica
- Edad (más de 40 años)
- Antecedentes penales (Ley de Oportunidad Justa)
- Cualquier otro factor protegido por la ley local, estatal o federal
- Asociación con un individuo que está en una de las características protegidas anteriores

La política de Caltech es ofrecer un ambiente laboral y académico libre de discriminación según lo requerido por la ley estatal y federal. La discriminación es el tratamiento diferente con base en las características protegidas mencionadas arriba y/o aplicar políticas y prácticas que tienen un impacto adverso sobre los individuos con base en características protegidas. El acoso basado en cualquiera de las características legalmente protegidas es una forma de discriminación y por ello está prohibido por esta política. La ley prohíbe la discriminación por parte de los compañeros de trabajo y terceros, así como de los supervisores y gerentes. Los pasantes, voluntarios y personas que prestan servicios bajo un contrato con Caltech también están cubiertos por esta política. Caltech tomará todos los pasos razonables para eliminar la discriminación y el acoso en su ambiente laboral y académico. Las quejas sobre la discriminación basada en sexo y género y el acoso y la conducta sexual inapropiada se rigen por la [Política de Conducta Inapropiada Basada en Sexo y Género](#).

Caltech es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y acción afirmativa y, cuando sea posible, reclutará de forma activa e incluirá en empleo a los miembros de grupos minoritarios subrepresentados, mujeres, veteranos protegidos o individuos con estado como veteranos discapacitados y personas con discapacidades que de lo contrario estarían calificadas. Caltech contratará, transferirá, reclutará, entrenará y promoverá con base en las cualificaciones del individuo para garantizar la igual consideración y el tratamiento justo de todas las personas. Todas las otras acciones de empleo, como las asignaciones de trabajo, citas, compensación, evaluaciones, entrenamiento, beneficios y despidos se rigen por esta política. Las acciones del personal serán revisadas para garantizar el cumplimiento de esta política.

2.0 Administradores Responsables

El vicepresidente asociado de recursos humanos de Caltech y el director de recursos humanos de JPL han sido asignados para dirigir el establecimiento y para monitorear la implementación de procedimientos de personal para guiar nuestros programas de acción afirmativa. Ellos tendrán la responsabilidad de revisar y actualizar los planes de acción afirmativa cada año, incluyendo responsabilidad por la auditoría y sistema de reporte. Se mantendrá publicado un aviso explicando las políticas de Caltech.

Además, Caltech ha designado a coordinadores de Igualdad de Oportunidades que son responsables de ayudar y coordinar los esfuerzos de educación y cumplimiento relacionados con las leyes de igualdad de oportunidades y no discriminación, y las políticas de Caltech. Los siguientes individuos han sido designados como coordinadores de Igualdad de Oportunidades en el Empleo: el rector es el coordinador de los docentes, el vicepresidente auxiliar de recursos humanos es el coordinador del personal del campus y los voluntarios, los decanos asociados de los estudiantes son los coordinadores de los estudiantes de pregrado y los pasantes, el decano de estudios de posgrado es el coordinador de los estudiantes de posgrado e pasantes y el director de recursos humanos en el Jet Propulsion Laboratory es el coordinador de los empleados, pasantes y voluntarios asignados aquí. El vicepresidente auxiliar para igualdad e investigaciones de igualdad que maneja la Oficina de Igualdad y el Título IX, ha sido designado como el coordinador del Título IX de Caltech. El número de contacto es el (626) 395-3132, correo electrónico: equity@caltech.edu, o la oficina en el Salón 205, Centro de Servicios Estudiantiles. El coordinador del Título IX es respaldado por coordinadores adjuntos para los docentes, el personal y los estudiantes, y para empleados en Jet Propulsion Laboratory (JPL). Hay más información disponible en el [sitio web de la Oficina de Igualdad y del Título IX](#).

Los gerentes y supervisores son responsables de monitorear las decisiones sobre las acciones del personal para asegurarse de que dichas decisiones estén basadas únicamente en factores que no sean las características protegidas y en requisitos laborales legítimos y no discriminatorios para el puesto en cuestión y la sensatez de cualquier adaptación necesaria para las personas que sufren de alguna discapacidad.

3.0 Reporte de Inquietudes y Quejas

Los individuos que se enteran, presencian o experimentan una conducta que crean que viola esta política deben comunicarse inmediatamente con cualquiera de los coordinadores mencionados arriba, con la Oficina de Igualdad y el Título IX de Caltech o con el Grupo de Relaciones con los Empleados de JPL.

Además, pueden usar la línea anónima de Caltech en el número (626) 395-8787. Las quejas serán investigadas puntualmente, de acuerdo con los Procedimientos de Quejas de Discriminación

Ilegal, Acoso y Represalias (“Procedimientos de Acoso Ilegal”). La confidencialidad será mantenida en la mayor medida posible: Los supervisores y gerentes deben reportar cualquier queja de conducta discriminatoria a uno de los coordinadores designados arriba para que Caltech pueda intentar resolver la queja de forma interna. Los individuos que violen esta política podrían estar sujetos a acciones disciplinarias las cuales pueden incluir el despido o expulsión.

4.0 Reporte a Agencias Externas

Además, los empleados que crean que sufrieron de acoso ilegal o discriminación tienen derecho a presentar una queja con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo o el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California, quienes tienen la autoridad para remediar las violaciones. Los empleados, estudiantes y otras personas que están participando en los programas y actividades educativas de Caltech pueden presentar quejas frente a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos al (415) 486-5555 (o ocr.sanfrancisco@ed.gov) o (800) 421-3481 (o OCR@ed.gov). Las quejas también pueden ir dirigidas a la Oficina de Educación Postsecundaria Privada en <https://bppe.ca.gov/>.

5.0 Investigación de Quejas

Caltech realizará una investigación justa, oportuna y completa de las quejas dentro del alcance de esta política para determinar qué ocurrió y así tomar los pasos razonables para remediar los efectos de cualquier discriminación y prevenir que el comportamiento vuelva a ocurrir. Caltech les proporciona a todas las partes el debido proceso y llega a conclusiones razonables con base en la evidencia recopilada. Caltech toma las acciones apropiadas, incluyendo medidas disciplinarias, cuando esté justificado.

6.0 Política en Contra de Represalias

Nadie puede intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a un individuo para interferir con algún derecho o privilegio asegurado por esta política o los procedimientos relacionados o debido a que el individuo presentó un reporte o queja, testificó, asistió, participó o se rehusó a participar de cualquier forma en cualquier acción o proceso bajo esta política o los procedimientos relacionados. La intimidación, amenazas, coacción o discriminación para interferir con cualquier derecho bajo esta política o los procedimientos relacionados constituyen represalias. Los derechos y privilegios asegurados bajo esta política y los procedimientos relacionados incluyen, pero no están limitados a: (i) presentar o ayudar a presentar una queja o reporte de una violación sospechada de esta política; (ii) oponerse a cualquier acto o práctica hecha ilegal por cualquier ley local, estatal o federal que requiere igualdad de oportunidades; (iii) participar, ayudar o cooperar de otra manera en cualquier investigación, revisión de cumplimiento, audiencia o cualquier otra actividad relacionada con una violación de esta política o administración de cualquier ley local, estatal o federal que requiere igualdad de oportunidades; y/o (iv) ejercer cualquier derecho legal protegido por la ley local, estatal o federal que requiere igualdad de oportunidades.

Las siguientes acciones no constituyen represalias: el ejercicio de los derechos protegidos bajo la Primera Enmienda o que Caltech acuse a un individuo de violación de las políticas para hacer declaraciones materialmente falsas de mala fe en el curso del proceso de resolución. Una determinación que un acusado fue responsable de supuestas conductas inapropiadas no es suficiente para concluir que cualquier parte hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

Las quejas de represalias serán manejadas bajo los Procedimientos de Acoso Ilegal.

7.0 Recursos Informativos

Información sobre la igualdad de oportunidades en el empleo y la no discriminación, así como copias de las políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, discriminación ilegal, acoso y represalias, conducta inapropiada basada en el sexo y el género y prevención de violencia de Caltech están disponibles con el coordinador del Título IX de Caltech y con los coordinadores adjuntos, recursos humanos, asuntos estudiantiles y oficinas de los decanos, el Centro para Inclusión y Diversidad, los asociados residentes, el personal y docentes del Centro de Consultas, y Desarrollo de los Empleados y Organizacional del campus, y Relaciones con los Empleados y Socios de Negocios de Recursos Humanos en JPL. Las políticas, disponibles en los enlaces de abajo, son publicadas en el [Catálogo de Caltech](#) y en los siguientes sitios web de Caltech: [Recursos Humanos de Caltech](#), [Recursos Humanos de JPL](#), [Oficina de Igualdad y el Título IX](#) y [Asuntos Estudiantiles](#).

8.0 Compromiso de Caltech hacia la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación

Para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la no discriminación, cada miembro de la comunidad Caltech debe entender la importancia de esta política y sus responsabilidades para contribuir hacia su éxito. El presidente de Caltech apoya completamente las políticas de igualdad de oportunidades y acción afirmativa de Caltech.

Políticas y procedimientos relacionados

- [Acoso ilegal](#)
- [Procedimientos para quejas de discriminación ilegal, acoso y represalias](#)
- [Conducta inapropiada basada en sexo y género](#)
- [Procedimientos de quejas de conducta inapropiada basada en sexo y género bajo el Título IX](#)
- [Discapacidad y adaptación razonable](#)



[Firma] Thomas F.
Rosenbaum
Presidente