

No discriminación/Igualdad de oportunidades

La Junta se compromete a proporcionar un entorno seguro de aprendizaje y trabajo en el que todos los miembros de la comunidad escolar sean tratados con dignidad y respeto. Las escuelas del distrito están sujetas a todas las leyes federales y estatales y a las disposiciones constitucionales que prohíben la discriminación por discapacidad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, origen nacional, religión, ascendencia o necesidad de servicios de educación especial. En consecuencia, ningún estudiante, empleado, solicitante de empleo o miembro del público que califique puede ser excluido de la participación, se le negarán los beneficios o será objeto de discriminación ilegal en virtud de cualquier programa o actividad del distrito por motivos de discapacidad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, origen nacional, religión, ascendencia o necesidad de servicios de educación especial. La discriminación contra los empleados y solicitantes de empleo por edad, información genética y condiciones relacionadas con el embarazo o el parto también está prohibida de acuerdo con las leyes estatales o federales.

Para propósitos de esta política y de otras políticas, incluyendo una declaración de no discriminación, estos términos tienen los siguientes significados:

- “Raza” incluye la textura del cabello, el tipo del pelo o un peinado protector que se asocia común o históricamente con la raza.
- El “peinado protector” incluye peinados como trenzas, mechones, giros, rizos o rizos apretados, trenzas, nudos bantúes, afros y pañuelos para la cabeza.
- “Orientación sexual” significa la identidad de una persona, o la percepción de otra persona de la misma, en relación con el género o géneros por los que el individuo se siente atraído sexual o emocionalmente y el comportamiento o la afiliación social que puede resultar de la atracción.
- “Expresión de género” significa la forma en que un individuo refleja y expresa su género al mundo exterior, generalmente demostrado a través de la apariencia, la vestimenta y el comportamiento.
- “Identidad de género” significa el sentido innato de un individuo del propio género del individuo, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Esta política y las regulaciones de apoyo se utilizarán para abordar todas las preocupaciones relacionadas con la discriminación y el acoso ilegales. Las presuntas conductas relacionadas con la discriminación por sexo y el acoso sexual seguirán los procedimientos de denuncia e investigación específicos de esta conducta.

De acuerdo con estas declaraciones, los siguientes serán los objetivos de este distrito escolar:

1. Promover los derechos y responsabilidades de todas las personas según lo establecido en las constituciones estatales y federales, la legislación pertinente y las interpretaciones judiciales aplicables.

2. Fomentar experiencias positivas en términos de valores humanos para niños y adultos que tienen diferentes características personales y familiares o que provienen de diversos grupos socioeconómicos, raciales y étnicos.
3. Considerar cuidadosamente, en todas las decisiones que se tomen y afecten a las escuelas, los posibles beneficios o consecuencias adversas que esas decisiones puedan tener en los aspectos de las relaciones humanas de todos los segmentos de la sociedad.
4. Utilizar las experiencias educativas para construir el orgullo de cada individuo en la comunidad en la que vive.
5. Iniciar un proceso de revisión de todas las políticas y prácticas de este distrito escolar con el fin de lograr los objetivos de esta política en la mayor medida posible.
6. Investigar y resolver con prontitud cualquier queja de discriminación y acoso ilegal.
7. Investigar y sancionar adecuadamente al personal y a los estudiantes responsables de incidentes de acoso o discriminación ilegal que infrinjan la política del distrito.

Aviso anual

El distrito emitirá un aviso por escrito antes del comienzo de cada año escolar que informe a los estudiantes, padres, empleados y al público en general que los programas educativos, las actividades y las oportunidades de empleo que ofrece el distrito se ofrecen sin tener en cuenta la discapacidad, la raza, el credo, el color, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el estado civil, el origen nacional, la religión, la ascendencia o la necesidad de servicios de educación especial. Con respecto a las prácticas de empleo, el distrito también emitirá un aviso por escrito de que no discrimina por edad, información genética o condiciones relacionadas con el embarazo o el parto. El anuncio también incluirá el nombre/cargo, la dirección, la dirección de correo electrónico y el teléfono de la persona designada para coordinar el Título IX, la Sección 504 y las actividades de cumplimiento de la ADA.

El aviso se difundirá a personas con conocimientos limitados del idioma inglés en el idioma de la persona. También se pondrá a disposición de las personas con discapacidad visual o auditiva.

El aviso aparecerá de manera continua en todos los medios de comunicación del distrito con información general, incluyendo: guías para maestros, publicaciones escolares, el sitio web del distrito, material de reclutamiento, formularios de solicitud, anuncios de vacantes, manuales para estudiantes, avisos de programas escolares, boletines informativos del programa de verano y cartas anuales a los padres.

El acoso está prohibido

La discriminación por discapacidad, raza, credo, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, origen nacional, religión, ascendencia o necesidad de servicios de educación especial es una forma de discriminación que la ley federal y estatal prohíben. Prevenir y remediar este tipo de

acoso en las escuelas es esencial para garantizar un entorno seguro y no discriminatorio en el que los estudiantes puedan aprender, los empleados puedan trabajar y los miembros del público puedan acceder y recibir el beneficio de las instalaciones y programas del distrito. Todo este tipo de acoso, por los empleados del distrito, estudiantes y terceros, está estrictamente prohibido.

Todos los empleados y estudiantes del distrito comparten la responsabilidad de garantizar que el acoso no ocurra en ninguna escuela del distrito, en ninguna propiedad del distrito, en ninguna actividad o evento sancionado por el distrito o la escuela, o fuera de la propiedad escolar cuando dicha conducta tenga un nexo con la escuela, o cualquier actividad o evento curricular o no curricular del distrito.

Cómo denunciar la discriminación y el acoso ilegales

Cualquier estudiante que crea que fue objeto de discriminación o acoso ilegal, según se define en la política de la Junta y los reglamentos de apoyo, o que haya sido testigo de dicha discriminación o acoso ilegal, debe informarlo inmediatamente a un administrador, consejero, maestro u oficial de cumplimiento del distrito y presentar una queja como se establece en el reglamento que acompaña a esta política.

Cualquier empleado, persona que solicita empleo o miembro del público que crea que fue objeto de discriminación o acoso ilegal, o que haya sido testigo de dicha discriminación o acoso ilegal, debe presentar una queja ante un supervisor inmediato o el oficial de cumplimiento del distrito.

Si la persona que presuntamente participó en una conducta prohibida es la persona designada como oficial de cumplimiento, se designará un oficial de cumplimiento alternativo para investigar el asunto de acuerdo con la regulación adjunta de esta política.

Acción del distrito

Todos los empleados del distrito que sean testigos de discriminación o acoso ilegal deben tomar medidas rápidas y efectivas para detenerlo, según lo establecido por el distrito.

El distrito tomará las medidas apropiadas para investigar de manera rápida e imparcial las denuncias de discriminación y acoso ilegales, para poner fin al comportamiento ilegal, para evitar la repetición de dicho comportamiento y para evitar represalias contra las personas que presentan la queja o cualquier persona que participe en la investigación. Cuando corresponda, el distrito tomará medidas provisionales durante la investigación para protegerse contra más discriminación, acoso o represalias ilegales.

En la medida de lo posible, todas las denuncias de discriminación o acoso ilegal se mantendrán confidenciales. Los estudiantes o empleados que a sabiendas presenten quejas falsas o den declaraciones falsas en una investigación pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir la suspensión/expulsión de los estudiantes y la terminación del empleo. Ningún estudiante, empleado o miembro

del público puede ser objeto de un trato adverso en represalia por cualquier reporte de buena fe de acoso bajo esta política.

Al determinar que están ocurriendo incidentes de discriminación o acoso ilegal en entornos o actividades particulares del distrito, el distrito implementará medidas diseñadas para remediar el problema en esas áreas o actividades.

Cualquier estudiante o empleado que participe en discriminación o acoso ilegal será disciplinado de acuerdo con las políticas aplicables de la Junta y el distrito tomará medidas razonables para restaurar las oportunidades educativas o de empleo perdidas a los objetivos.

En los casos que involucren una posible conducta delictiva, el distrito determinará si se debe notificar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley correspondientes.

Aviso y capacitación

Para reducir la discriminación y el acoso ilegales y garantizar un ambiente escolar respetuoso, la administración es responsable de notificar esta política a todas las escuelas y departamentos del distrito. La política y el proceso de quejas deben ponerse de manera visible en el sitio web del distrito, hacer referencia a él en los manuales de estudiantes y empleados y ponerse a disposición de todos los estudiantes, personal y miembros del público a través de la distribución electrónica o impresa. Los materiales de capacitación sobre la discriminación basada en el sexo y el acoso sexual están disponibles para el público en el sitio web del distrito.

Los estudiantes y empleados del distrito recibirán capacitación periódica relacionada con el reconocimiento y la prevención de la discriminación y el acoso ilegales. Los empleados del distrito deben recibir capacitación adicional relacionada con el manejo de informes de discriminación y acoso ilegal. La capacitación incluirá, pero no se limitará a:

- conocimiento de grupos protegidos por las leyes estatales y federales o grupos específicos;
- cómo reconocer y reaccionar ante la discriminación y el acoso ilegales; y
- estrategias comprobadas de prevención del acoso.

Aprobado: 13 de agosto de 2002
Modificado: 12 de mayo de 2009
Modificado: 12 de febrero de 2013
Modificado: 10 de mayo de 2016
Modificado: 8 de noviembre de 2016
Revisado: 8 de septiembre de 2020
Revisado: 14 de diciembre de 2021

REFERENCIAS

LEGALES:

20 U.S.C. 1681 (*Título VII, Enmiendas a la Educación de 1972*)
20 U.S.C. 1701-1758 (*Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972*)
29 U.S.C. 621 et seq. (*Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967*)
29 U.S.C. 701 et seq. (*Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973*)
42 U.S.C. 12101 et seq. (*Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades*)
42 U.S.C. 2000d (*Título VI de la Ley de derechos civiles de 1964, enmendada en 1972*)
42 U.S.C. 2000e (*Título VI de la Ley de derechos civiles de 1964*)
42 U.S.C. 2000ff et seq. (*Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008*)
34 C.F.R. de la Parte 100 a la Parte 110 (*Reglamento de Derechos Civiles*)
C.R.S. 2-4-401 (3.4) (*definición de expresión de género*)
C.R.S. 2-4-401 (3.5) (*definición de identidad de género*)
C.R.S. 2-4-401 (13.5) (*definición de orientación sexual*)
C.R.S. 18-9-121 (*delitos motivados por prejuicios*)
C.R.S. 22-32-109 (1) (II) (*Deber de la Junta Directiva de adoptar políticas escritas que prohíban la discriminación*)
C.R.S. 22-32-110 (1)(k) (*la definición de origen racial o étnico incluye la textura del cabello, la definición del peinado protector*)
C.R.S. 24-34-301 et seq. (*División de Derechos Civiles de Colorado*)
C.R.S. 24-34-301 (3.3) (*definición de expresión de género*)
C.R.S. 24-34-3011 (3.5) (*definición de identidad de género*)
C.R.S. 24-34-301 (7) (*definición de orientación sexual*)
C.R.S. 24-34-402 et seq. (*prácticas laborales discriminatorias o desleales*)
C.R.S. 24-34-402.3 (*discriminación basada en el embarazo, el parto o condiciones relacionadas; el aviso del derecho a no ser objeto de discriminación debe publicarse "en un lugar visible" accesible a los empleados*)
C.R.S. 24-34-601 (*discriminación ilegal en lugares de alojamiento público*)
C.R.S. 24-34-602 (*sanción y responsabilidad civil por discriminación ilícita*)

REFERENCIAS

CRUZADAS:

GBA Contratación Abierta/Igualdad de Oportunidades de Empleo
GBAA, Discriminación y acoso sexual
JB, Igualdad de oportunidades educativas
JBB*, Acoso sexual