

 Tucson, Arizona POLÍTICA DE LA MESA DIRECTIVA	TÍTULO DE LA POLÍTICA: No – Discriminación
	CÓDIGO DE LA POLÍTICA: AC

El Distrito Escolar unificado de Tucson está comprometido a una política no discriminatoria basada en discapacidad, raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad u origen nacional. Esta política prevalecerá en todos los asuntos relativos a la Mesa Directiva, los empleados del Distrito, estudiantes, el público, los servicios y programas educativos y las personas con las que la Mesa Directiva realiza negocios.

La discriminación basada en discapacidad, raza, color, religión/creencias religiosas, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad u origen nacional, así como represalias por la oposición a tal discriminación, está prohibida por una o más de las leyes federales y estatales: Títulos VI y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título IX de la Ley de Enmiendas a la Educación de 1972, Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, Ley de Rehabilitación de 1973, la Discriminación por Edad en el Empleo y la Ley de Derechos Civiles de Arizona, y por esta política.

Además de las protecciones en contra de la discriminación y represalias, la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades (ADA) prohíbe la coerción, intimidación, amenazas, hostigamiento o interferencia en el ejercicio de los derechos ADA de un individuo o el fomento del ejercicio de los derechos otorgados por el ADA de los demás.

Será una infracción de esta política si cualquier empleado del Distrito Escolar Unificado de Tucson, estudiante, o miembro del público mientras que se encuentre en la propiedad del Distrito o en alguna función oficial del Distrito discrimina o aplica represalias o participa en conducta o comunicación que constituyan discriminación o represalias, como se define a continuación.

Un solo incidente puede resultar en una infracción de esta política.

DEFINICIONES:

“Discriminación” incluye trato desigual basado en factores legalmente identificados sin relación con su habilidad o potencial, por motivos de raza, color, sexo, religión, ascendencia, origen nacional, estado civil, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género. *La discriminación* prohibida por esta política incluye la expresión o conducta que denigre o demuestre hostilidad o aversión hacia una persona debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, origen nacional o discapacidad, o

la de sus compañeros, familiares, compañeros de trabajo o socios, y que su expresión o conducta resulte en un trato diferenciado por razones de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, origen nacional o discapacidad, o que tiene el propósito o efecto de crear un ambiente educativo hostil, de intimidación o de empleo ofensivo.

La discriminación también incluye calificativos, insultos, bromas, estereotipos negativos, o amenazas, actos despectivos de intimidación o actos hostiles que se relacionan con la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, origen nacional o discapacidad, y material escrito o gráfico que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona o grupo debido a la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, origen nacional, o discapacidad.

”Represalias” incluyen acciones adversas en contra de una persona cubierta debido a que la persona (o una persona cercana a la persona) participa en una actividad protegida.

“Acción Adversa” incluye cualquier acción que pueda prevenir a una persona razonable de participar en una actividad protegida, incluyendo pero sin limitarse al despido, denegar una promoción, amenazas, referencias o evaluaciones negativas sin justificación, traslado no deseado, u hostigamiento grave.

“Una Actividad Protegida” incluye (1) la oposición razonable a una práctica que se cree que infringe las leyes contra la discriminación en nombre propio o de otras personas; (2) La participación en un procedimiento de una denuncia de discriminación, tales como la cooperación con una investigación interna sobre supuestas prácticas discriminatorias o actuar como testigo en una investigación realizada por una agencia externa o en un litigio; y (3) la afirmación de los propios derechos, tales como las solicitudes de adaptación razonables basadas en la religión o discapacidad. Además, los Americanos con Discapacidades prohíben la represalia por la oposición a los actos hechos ilícitos por el ADA, incluyendo la discriminación por los empleados de gobierno estatal y local, o por la falta de proporcionar adaptaciones.

PROCEDIMIENTO PARA REPORTAR:

Las personas que creen que han sido discriminadas y/o con represalias hacia ellos infringiendo esta política deberán reportar esa conducta inmediatamente de acuerdo con los siguientes procedimientos para que la denuncia pueda resolverse de manera justa y rápida. La persona puede presentar su denuncia a cualquiera de las siguientes personas:

- Al supervisor inmediato de la persona
- Al administrador del departamento/escuela de la persona o,
- Al Oficial de Cumplimiento de EEO.

El Distrito utilizará los siguientes procedimientos para denuncias para llevar a cabo una investigación justa e imparcial de la denuncia de represalias así como se indica en la regulación AC-R. La investigación se llevará a cabo de la manera más confidencial posible.

Si la investigación concluye que ha ocurrido una infracción de esta política, el Distrito está comprometido a tomar acción para remediar efectiva diseñada para eliminar las infracciones y prevenir infracciones futuras. Un cargo comprobado de discriminación, represalia, coacción, intimidación, amenaza, hostigamiento o interferencia con los derechos ADA en contra de una persona someterá al individuo a la disciplina o las sanciones de la siguiente manera:

- Si la persona acusada de haber infringido esta política es un miembro del personal, la disciplina posible incluye, pero no se limita a, cartas de amonestación, cambios de puesto, y otras acciones de disciplina incluyendo suspensión o terminación de trabajo.
- Si la persona acusada de haber infringido esta política es un estudiante, la disciplina posible incluye detención, suspensión o expulsión, consistentes con las *Pautas para los Derechos y Responsabilidades de los Estudiantes*.
- Si la persona acusada de haber infringido esta política es miembro del público general, las sanciones consistentes con el Código de Política KFA – *Conducta del Público en la Propiedad Escolar* se impondrán.

El Superintendente establecerá procedimientos para garantizar la supervisión y el cumplimiento de esta política.

Adoptada: 25 de mayo, 1995
Corregida: 10 de octubre, 2000
Corregida: 10 de febrero, 2004
Corregida: 5 de octubre, 2004 [en un formato de política nuevo]
Corregida: 10 de abril, 2007
Corregida: 17 de mayo, 2011 [se corrigió un error Tipográfico 23-6-11]
Corregida: 27 de septiembre, 2011
Corregida: 17 de enero, 2013 [Corrección de Referencia Reciproca solamente]
Corregida: 25 de marzo, 2014

Referencia Legal: A.R.S.23-341 Igualdad en los salarios; variaciones; sanciones; aplicación
41-1463 Discriminación; prácticas ilegales; definición
20 U.S.C. 1400 Ley de Educación para Individuos con Discapacidades
20 U.S.C. 1681 Enmiendas de Educación de 1972, Título IX
20 U.S.C. 1703 Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972
29 U.S.C. 794 Ley de Rehabilitación de 1973, Sección 504

42 U.S.C. 2000 Ley de los Derechos Civiles de 1964, los títulos VI y VII
42 U.S.C. 12101 y siguientes. *Ley de Estadounidenses con Discapacidades*
Constitución de Arizona, la Ordenanza de Arte. XX,
Par. Séptimo

Referencia Reciproca: ACA - Acoso sexual
GBA – Igualdad de Oportunidades en el Empleo
IHBA – Educación de la Sección 504 estudiantes discapacitados
JB - Igualdad de Oportunidades Educativas