

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EDUCATIVAS Y NO DISCRIMINACIÓN

I. Política

La igualdad de oportunidades educativas deberá estar a la disposición de todos los alumnos, sin distinción de raza, origen nacional, discapacidad, religión, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual o estado civil o parental. Además, los programas educativos deberán estar diseñados para satisfacer las distintas necesidades de todos los alumnos.

A ningún alumno, por motivos de raza, nacionalidad, discapacidad, religión, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual o estado civil o parental, se le debe negar el acceso igualitario a programas, actividades, servicios o beneficios, ni se le debe limitar el ejercicio de cualquier derecho, privilegio, ventaja o negársele acceso igualitario a programas y actividades educativas y extracurriculares.

ACPS deberá:

- Proveer instalaciones, programas y actividades accesibles, utilizables y disponibles para personas calificadas como discapacitadas;
- Proveer una educación apropiada y gratuita, incluidos los servicios no-académicos y extracurriculares para personas calificadas como discapacitadas;
- No excluir a personas calificadas como discapacitadas, únicamente por su discapacidad, de cualquier programa de educación preescolar, de guardería, de educación de adultos o de educación profesional y técnica; y
- No discriminar contra personas calificadas como discapacitadas en la prestación de servicios de salud, servicios sociales o de bienestar.

II. Procedimiento de quejas

A. Hacer la denuncia

Cualquier alumno que crea que él o ella ha sido víctima de discriminación prohibida debe informar de la presunta discriminación tan pronto como sea posible al Oficial de Cumplimiento [Director de Equidad] o a cualquier otro miembro del personal de la escuela. La presunta discriminación debe ser informada tan pronto como sea posible, y el informe generalmente debe realizarse dentro de los quince (15) días lectivos a partir de la fecha en que ocurrió. Además, cualquier alumno que tenga conocimiento de una conducta que pueda constituir una discriminación prohibida debe informar de dicha conducta al Oficial de Cumplimiento o a cualquier miembro del personal de la escuela. Cualquier empleado que tenga conocimiento de una conducta que pueda constituir una discriminación prohibida debe informar de dicha conducta al Oficial de Cumplimiento.

La parte informante debe utilizar el formulario Informe de Discriminación (*Report of Discrimination*), JB-F, para formular denuncias de discriminación. Sin embargo, los informes orales y otros informes escritos también deberán ser aceptados. La denuncia debe ser presentada en el edificio principal o al Oficial de Cumplimiento. El director deberá comunicar inmediatamente cualquier informe de presunta discriminación prohibida al Oficial de Cumplimiento. Cualquier queja que involucre al Oficial de Cumplimiento deberá ser notificada al superintendente.

La denuncia y la identidad del denunciante y de la persona o personas presuntamente responsables de la discriminación no serán reveladas excepto si ello es requerido por la ley o la política, o si es necesario investigar a fondo la denuncia o es autorizado por el denunciante. El denunciante que desee permanecer en el anonimato será advertido de que tal confidencialidad puede limitar la capacidad de la división escolar de responder plenamente a la denuncia.

B. Investigación

Al recibir una denuncia de presunta discriminación prohibida, el Oficial de Cumplimiento deberá autorizar o emprender inmediatamente una investigación. La investigación puede ser llevada a cabo por personal escolar o por un tercero designado por la división escolar. La investigación deberá completarse tan pronto como sea factible, que generalmente debe ser no más de 14 días lectivos después de la recepción del informe del Oficial de Cumplimiento. Al recibir la denuncia, el Oficial de Cumplimiento deberá acusar recibo de la misma, notificando por escrito que la denuncia ha sido recibida, tanto a la persona que se queja de la discriminación como a la persona o personas presuntamente responsables de la discriminación. También al recibir la denuncia, el Oficial de Cumplimiento deberá determinar si deben tomarse medidas provisionales a la espera de los resultados de la investigación. Si el Oficial de Cumplimiento determina que se requieren más de 14 días lectivos para investigar la denuncia, el denunciante y la persona o personas presuntamente responsables de la discriminación serán notificados de la razón para la ampliación de la investigación y de la fecha en que la investigación concluirá.

La investigación puede consistir en entrevistas personales al denunciante, a la persona o personas presuntamente responsables de la discriminación y a cualquier otra persona que pueda tener conocimiento de la presunta discriminación o de las circunstancias que den lugar a la reclamación. La investigación considerará los testigos y las pruebas tanto del denunciante como de la persona o personas responsables de la presunta discriminación. La investigación también puede incluir la inspección de cualquier documento o información que el investigador considere pertinente. La división escolar tomará las medidas necesarias para proteger al denunciante y a otras personas a la espera de la finalización de la investigación.

Si una determinada acción o incidente constituye una violación de esta política, ello requiere una determinación caso por caso basada en todos los hechos y circunstancias reveladas por una investigación completa y profunda.

El Oficial de Cumplimiento deberá emitir un informe escrito al superintendente tras la finalización de la investigación. Si la queja involucra al superintendente, el informe debe ser remitido entonces a la Junta Escolar. El informe deberá incluir una determinación de si las acusaciones son fundadas, si esta política fue infringida y recomendaciones de acciones correctivas, si las hubiere.

Todos los empleados deberán cooperar con cualquier investigación de presunta discriminación realizada en virtud de esta política o por una agencia estatal o federal.

C. Actuación del superintendente

En cinco (5) días lectivos de haber recibido el informe del Oficial de Cumplimiento, el superintendente o su representante deberán emitir una decisión sobre (1) si esta política fue infringida y (2) qué acción, si la hubiera, debería ser tomada. Esta decisión deberá ser comunicada por escrito al denunciante. Si el superintendente o su representante determinan que se produjo una discriminación prohibida, ACPS deberá tomar medidas inmediatas y apropiadas para abordar y corregir la infracción, así como evitar que se repita. Dichas medidas podrán incluir consecuencias disciplinarias, incluidas la expulsión o el despido.

D. Apelación

Si el superintendente o su representante determinan que no se produjo una discriminación prohibida, el alumno que presuntamente fue víctima de discriminación puede apelar ante la Junta Escolar dentro de los cinco (5) días lectivos de haber recibido conocimiento de la decisión. La notificación de apelación debe ser interpuesta ante el superintendente, quien remitirá el expediente a la Junta Escolar. La Junta Escolar deberá tomar una decisión dentro de los 30 días calendario de haber recibido el expediente. La Junta Escolar podrá solicitar una argumentación oral o escrita de la parte agraviada y del superintendente y de cualquier otra persona que la Junta Escolar estime pertinente. La Junta Escolar notificará por escrito su decisión tanto al denunciante como a la persona o personas responsables de la presunta discriminación.

Si el superintendente o su representante determinan que se produjo una discriminación prohibida y se impone una medida disciplinaria, la persona objeto de la sanción puede apelar la sanción disciplinaria de la misma manera que con cualquier otra sanción que podría ser apelada.

E. Oficial de Cumplimiento y Oficial Alterno de Cumplimiento

El superintendente deberá emitir reglas para el nombramiento de un Oficial de Cumplimiento y de un Oficial Alterno de Cumplimiento responsables de recibir, investigar y actuar sobre las denuncias de discriminación prohibidas por esta política.

El Oficial de Cumplimiento deberá

- recibir informes o denuncias de discriminación;
- realizar o supervisar la investigación de una supuesta discriminación;
- evaluar las necesidades de capacitación de la división escolar en relación con esta política;
- organizar la capacitación necesaria para lograr el cumplimiento de esta política; y
- asegurarse de que cualquier investigación sobre discriminación sea realizada por un investigador imparcial que esté entrenado sobre los requisitos de igualdad de oportunidades educativas y tenga autoridad para proteger a la presunta víctima y otros durante la investigación.

III. Represalias

Las represalias contra los alumnos o el personal escolar que informe sobre la discriminación o participe en los procedimientos conexos está prohibida. La división escolar deberá tomar las medidas apropiadas contra cualquier alumno o empleado que tome represalias contra un alumno

o empleado que informe sobre una presunta discriminación o participe en los procedimientos relacionados. El Oficial de Cumplimiento informará a las personas que formulen quejas, que sean objeto de queja, y que participen en las investigaciones de denuncias sobre cómo informar sobre cualquier problema subsiguiente.

IV. Derecho al procedimiento alternativo de quejas

Nada de esta política deberá denegar el derecho de toda persona a buscar otras vías de recursos para abordar las preocupaciones relativas a la prohibición de la discriminación, incluida la iniciación de una demanda civil, presentar una queja ante organismos externos o buscar una reparación al amparo de la ley federal o estatal.

V. Prevención

La capacitación para prevenir la discriminación debería estar incluida en las orientaciones al empleado y al alumno y en la capacitación laboral del empleado.

Esta política deberá ser (1) exhibida en áreas destacadas de cada edificio de la división escolar, en un lugar accesible para alumnos, padres y personal escolar, (2) incluida en los manuales del alumno y del empleado; y (3) enviada a los padres de todos los alumnos dentro de los 30 días calendario siguientes al comienzo de las clases. Todos los alumnos y sus padres o tutores legales deberán ser notificados anualmente acerca de los nombres y la información de contacto de los oficiales de cumplimiento.

VI. Acusaciones falsas

Los alumnos o los miembros del personal escolar que hagan falsas acusaciones de discriminación serán sujetos de medidas disciplinarias.

Adoptada: 3 de diciembre de 1996

Enmendada: 6 de julio de 2000

Enmendada: 21 de junio de 2001

Enmendada: 18 de diciembre de 2014

Referencias legales: Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990.
Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.
Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972.
Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973.

Ver también: AC No discriminación
AD Filosofía educativa
GB Igualdad de oportunidades en el empleo / no discriminación
JB-F Informe de discriminación
JBA Política de no discriminación y agravio de la Sección 504
Procedimientos
JFHA/GBA Prohibición contra el acoso y la retaliación

