

POLÍTICA DEL DISTRITO QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN O EL ACOSO DE ESTUDIANTES O EMPLEADOS

Descripción general de la política

La Junta de Educación afirma su compromiso y responsabilidad de ofrecer igualdad de oportunidades educativas y laborales en un entorno libre de discriminación, incluidos el acoso y la intimidación, y de cumplir todas las leyes aplicables que prohíben la discriminación ilegal. La Junta de Educación prohíbe estrictamente y condena todas las formas de discriminación ilegal, incluyendo, pero no limitado al acoso, sobre la base de real o percibida:

1. Raza (incluidos los rasgos históricamente asociados a la raza, entre otros, la textura del cabello y los peinados de protección);
2. Color;
3. Peso;
4. Religión o práctica religiosa;
5. Credo;
6. Etnia;
7. Origen nacional;
8. Condición de ciudadano;
9. Edad;
10. Estado civil;
11. Estado de la sociedad
12. Discapacidad (física o mental);
13. Uso de perro guía, perro oyente o perro de servicio;
14. Características genéticas predisponentes;
15. Orientación sexual;
16. Género o sexo (incluidos embarazo, parto o afección relacionada);
17. Identidad o expresión de género;
18. Trabajo o estatus militar;
19. Condición de veterano;
20. Condición de víctima de violencia doméstica; o
21. Afiliación política.

Se prohíbe toda forma de discriminación o acoso ilegal por parte de los empleados (incluidos los Comisionados de la Junta de Educación y los contratistas), voluntarios y estudiantes, así como de cualquier tercero que participe, observe o se involucre en actividades sujetas a la supervisión y control del Distrito.

Es una violación de esta política que los estudiantes o empleados del Distrito (incluyendo contratistas) participen en conductas que sometan a cualquier estudiante, empleado o solicitante de empleo a discriminación y/o acoso en una escuela/lugar de trabajo o en relación con una función educativa o relacionada con el trabajo sobre la base de cualquiera de los motivos mencionados anteriormente cuando dicha conducta: (1) afecte negativamente a cualquier aspecto de las oportunidades educativas de un estudiante, incluida la oportunidad de participar en programas y actividades; (2) afecte negativamente a cualquier aspecto del empleo de un empleado/solicitante o a la compensación, términos, condiciones o privilegios del empleo; o (3) cree un entorno educativo o laboral hostil, ofensivo o intimidatorio. También constituye una violación de esta política que los empleados del Distrito participen en conductas discriminatorias ilegales y/o acoso con respecto a los solicitantes de empleo y otras personas que hacen negocios con el Distrito.

Nada de lo dispuesto en la presente política se interpretará en el sentido de prohibir la negativa de admisión o la exclusión de un curso de enseñanza o actividad basada en el sexo de una persona, lo que sería admisible con arreglo a la ley. Nada en esta política se interpretará para prohibir, como discriminación basada en la discapacidad, acciones que serían permitidas bajo la ley.

La Junta también prohíbe las represalias basadas en la oposición de una persona a la discriminación o en su participación en una investigación o procedimiento de denuncia relacionados con esta política o con los estatutos contra la discriminación.

Definiciones

La siguiente información se ofrece como orientación; Esta lista no es exhaustiva. Los términos definidos se enumeran en orden alfabético (en la versión original de inglés).

1. Edad: edad real o percibida.
2. Extranjería/Ciudadanía: situación real o percibida de inmigración o de ciudadanía de un país distinto de los Estados Unidos de América. No constituirá una práctica discriminatoria ilegal que una persona discrimine por razón de extranjería o condición de ciudadanía o que pregunte por la condición de extranjería o ciudadanía de una persona o que dé preferencia a una persona que sea ciudadana o nativa de los Estados Unidos cuando dicha preferencia esté expresamente permitida o exigida por una ley o reglamento federal, municipal o estatal.
3. Color: la pigmentación aparente de la piel, especialmente como indicación o posible indicación de raza.
4. Discapacidad: discapacidad real o percibida, o antecedentes de discapacidad. El término "discapacidad" se refiere a cualquier impedimento físico, médico, mental o psicológico, o a un historial o registro de tal impedimento, o a una condición considerada por otros como una discapacidad. No es discriminatorio que una empresa exija que un empleado o solicitante sea capaz de realizar las funciones esenciales de un puesto de trabajo con o sin ajustes razonables.
5. Etnia/origen nacional: origen nacional o identidad étnica real o percibida. El origen nacional es distinto de la raza/color o la religión/credo porque las personas de varias razas y religiones o sus antepasados pueden proceder de una misma nación. El término "origen nacional" incluye a los miembros de todos los grupos nacionales y grupos de personas de ascendencia, herencia o antecedentes comunes; también incluye a los individuos que están casados o asociados con una persona o personas con una herencia común que incluye la lengua, la cultura y, a menudo, una religión y/o ideología compartida o común que hace hincapié en la ascendencia.
6. Género: género/sexo real o percibido; roles, comportamientos, actividades y atributos construidos socialmente que una sociedad determinada considera apropiados para hombres y mujeres. La prohibición de la discriminación de género incluye el acoso sexual.

El término "género" también incluye la identidad de género, la autoimagen, la apariencia, el comportamiento o la expresión de género de una persona, independientemente de que dicha identidad de género, autoimagen, apariencia, comportamiento o expresión sean o no diferentes de los tradicionalmente asociados con el sexo legal asignado a dicha persona al nacer.

7. Expresión de género: Cómo se percibe socialmente a una persona; puede incluir sus comportamientos, vestimenta, manierismos, patrones de habla y/o interacciones sociales; las

características y comportamientos externos de una persona que se definen socialmente como masculinos o femeninos.

8. Identidad de género: La opinión de una persona sobre su propio género; la sensación interna y profunda de una persona de identificarse con un género específico (es decir, masculino, femenino, no binario).
9. Estado civil: estado civil real o percibido.
10. Estado militar: la participación de una persona en el servicio militar de los Estados Unidos o en el servicio militar del Estado, incluyendo, pero no limitado a, las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, la Guardia Nacional del Ejército, la Guardia Nacional Aérea, la Milicia Naval de Nueva York, la Guardia de Nueva York y las fuerzas adicionales que puedan ser creadas por el gobierno federal o estatal según lo autorizado por la ley.
11. Origen nacional: el país de nacimiento de una persona o el país de nacimiento de sus antepasados.
12. Característica genética predisponente: cualquier gen o cromosoma heredado, o alteración de los mismos, determinada mediante una prueba genética o inferida a partir de la información derivada de un individuo o miembro de la familia que se considere científica o médicamente que predispone a un individuo o a la descendencia de dicho individuo a una enfermedad o discapacidad, o que está asociada con un aumento estadísticamente significativo del riesgo de desarrollo de una enfermedad o discapacidad física o mental.
13. Raza/Color: raza o color real o percibido.
14. Religión/credo: religión o credo real o percibido; conjunto de creencias y prácticas fundamentales generalmente aceptadas por un gran número de miembros del grupo o un conjunto de personas que se adhieren a un conjunto particular de creencias y prácticas.
15. Práctica religiosa: prácticas y observancias como la asistencia a servicios religiosos, el uso de atuendos o símbolos religiosos, la oración en momentos prescritos, la exhibición de objetos religiosos, la adhesión a determinadas normas dietéticas, la abstención de determinadas actividades, el proselitismo, etc.
16. Comunidad educativa: Incluye, pero no se limita a todos los estudiantes, empleados de la escuela (incluyendo contratistas), agentes de la escuela, conductores de autobuses, voluntarios y cualquier tercero que esté participando, observando o de otra manera involucrándose en actividades, incluyendo eventos deportivos y otras actividades extracurriculares sujetas a la supervisión y control del Distrito.
17. Empleado escolar: Incluye, pero no se limita a todos los maestros, personal de apoyo, administradores, conserjes, trabajadores de la cafetería, entrenadores, contratistas y miembros de la Junta Escolar.
18. Sexo: término utilizado para describir las características biológicas y fisiológicas que definen el sexo de una persona (es decir, masculino, femenino, no binario, de dos espíritus).
19. Orientación sexual: orientación sexual real o percibida; el sexo por el que una persona se siente atraída sexualmente. Una persona atraída principal o exclusivamente por miembros del sexo opuesto se caracteriza por ser heterosexual. Una persona atraída principal o exclusivamente por

miembros del mismo sexo se caracteriza por ser homosexual. Una persona con una atracción fuerte o viable hacia ambos sexos se caracteriza por ser bisexual o pansexual.

20. Víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso: una víctima real o percibida de violencia doméstica es una persona que ha sido objeto de actos o amenazas de violencia, sin incluir los actos de defensa propia, cometidos por un cónyuge actual o anterior de la víctima, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la víctima, por una persona que mantiene o ha mantenido una relación social continuada de naturaleza romántica o íntima o por una persona que vive o ha vivido de forma continuada o a intervalos regulares en el mismo hogar que la víctima.

Una víctima real o percibida de delitos sexuales o acoso es una persona que ha sido sometida a tal comportamiento según lo definido por la Ley Penal.

Un empleado puede solicitar un ajuste razonable debido a su condición de víctima real o percibida de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso para cumplir los requisitos esenciales de un puesto de trabajo. Es posible que se solicite al empleado un certificado que acredite su condición de víctima de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso. El empleado que solicite los ajustes razonables deberá dar una copia de dicha certificación en un plazo razonable tras la solicitud. El requisito de certificación puede satisfacerse dando un registro policial o judicial, documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un miembro del clero o un proveedor de servicios médicos u otros servicios profesionales de que el empleado o un miembro de la familia o del hogar de ese empleado buscó ayuda como víctima real o percibida de violencia doméstica, delitos sexuales o acoso y/o los efectos de la violencia o el acoso; u otra información consistente con la divulgación del empleado y la solicitud de adaptación.

21. Peso: peso real o percibido usando como referencia el "tamaño" de una persona.

Descripción general de la discriminación

La discriminación se refiere al trato o consideración de una persona, o a hacer una distinción a favor o en contra de ella, basándose en el grupo, clase o categoría a la que pertenece, y no en sus méritos individuales. La discriminación puede producirse en circunstancias individuales o como resultado de una práctica establecida que tiene el efecto de conferir privilegios a una determinada clase o denegar privilegios a una determinada clase por criterios como la edad, la raza, el color, el sexo, la religión, el origen nacional o la discapacidad.

La discriminación es el trato desigual de un individuo (o grupo) por una razón que no tiene nada que ver con los derechos legales o la capacidad. Las leyes federales y estatales prohíben la discriminación basada en varias características, como la raza, el color, la nacionalidad, el sexo, la discapacidad, el género y otras.

La discriminación ilegal también incluye el acoso, incluido el acoso sexual y/o la violencia sexual. La discriminación puede significar que una persona, o un grupo de personas, son excluidas de un lugar o una actividad, o que se les niegan prestaciones y/o servicios que a otros sí se les conceden, basándose en características protegidas como la raza, el color, la nacionalidad, el sexo y/o la discapacidad.

Descripción general del acoso

El acoso incluye conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas que ofendan, denigren o menosprecien a una persona en función de su raza, color, religión, credo, etnia, origen nacional, condición de ciudadanía, edad, estado civil, condición de pareja, discapacidad, características genéticas

predisponentes, orientación sexual, género (sexo), condición militar, condición de veterano, condición de víctima de violencia doméstica o afiliación política, y específicamente con respecto a los estudiantes, en función del peso, la identidad de género, la expresión de género y las prácticas religiosas que:

1. Tiene el propósito o el efecto de interferir de forma sustancial o irrazonable en el rendimiento laboral de una persona o se utiliza como base para tomar decisiones laborales (incluidos los términos y condiciones de empleo) que afectan a dicha persona; y/o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo, o;
2. Tiene el propósito o el efecto de interferir sustancial o injustificadamente en el rendimiento académico de un estudiante o en su participación en una actividad educativa o extraescolar, o crea un entorno de aprendizaje intimidatorio, hostil u ofensivo, y/o impide efectivamente el acceso del estudiante a una oportunidad o beneficio educativo, o;
3. Afecta negativamente las oportunidades de empleo y/o educativas y los beneficios ofrecidos por el Distrito.

Dichas conductas pueden incluir, entre otras, comentarios despectivos no solicitados, bromas, comentarios o comportamientos degradantes, difamaciones, remedar, insultos, grafitis, insinuaciones, gestos, contacto físico, acoso, amenazas, intimidación, extorsión o exhibición o difusión de material escrito o imágenes.

Ejemplos de tipos específicos de acoso

1. Acoso racial y/o por razón de color: Puede incluir conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas dirigidas a las características de la raza o el color de un individuo, como apodos que enfatizan estereotipos, insultos raciales, comentarios sobre la forma de hablar y referencias negativas a costumbres raciales.
2. Acoso religioso (de credo): Puede incluir conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas dirigidas a las características de la religión o credo de un individuo, como comentarios despectivos sobre apellidos, tradición religiosa, vestimenta religiosa, o insultos o grafitis religiosos.
3. Acoso por origen nacional: Puede incluir conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas dirigidas a las características del origen nacional de una persona, como comentarios negativos sobre apellidos, forma de hablar, costumbres, idioma o insultos étnicos.
4. Acoso por estado civil: Puede incluir conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas dirigidas a las características del estado conyugal de una persona, como comentarios despectivos sobre ser soltero o divorciado, o ser padre soltero.
5. Acoso por discapacidad: Puede incluir el acoso basado en la condición mental o física de discapacidad de un individuo e incluye cualquier conducta verbal, escrita, gráfica o física no deseada dirigida a las características de la condición de discapacidad de un individuo, como ridiculizar la forma de hablar o moverse, o interferir con el equipo necesario.
6. Acoso sexual: Incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:
 - a. El sometimiento a dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de un beneficio o perjuicio educativo o laboral; o

- b. El sometimiento a la conducta o el rechazo de esta se utiliza como base para cualquier decisión educativa o laboral que afecte a la persona acosada; o
- c. La conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente en el rendimiento educativo o laboral de la persona acosada, o de crear un entorno de aprendizaje o de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Esto se aplica tanto si el acoso se produce entre personas del mismo sexo como de distinto sexo. El acoso sexual puede incluir conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas dirigidas a un individuo o relacionadas con su sexo, como chismes sexuales o comentarios personales de naturaleza sexual; lenguaje sexualmente sugerente o soez; bromas sexuales; silbar; difundir rumores o mentiras de naturaleza sexual sobre alguien; exigir favores sexuales; forzar la actividad sexual mediante amenazas de castigo u ofrecimiento de una recompensa educativa o laboral; pintar cosas obscenas; exhibición o distribución de imágenes u objetos pornográficos; toques, pellizcos, agarrones, besos o abrazos ofensivos; o restringir el movimiento de alguien de forma sexual.

Ejemplos de tipos específicos de acoso sexual

- 1. Acoso por razón de sexo/género: Puede incluir conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas dirigidas a las características del sexo/género de un individuo, como comentarios despectivos sobre el embarazo, o la participación del individuo en un trabajo o actividad no tradicional;
- 2. Acoso por orientación sexual: Puede incluir conductas verbales, escritas, gráficas o físicas no deseadas dirigidas a las características de la orientación sexual de una persona, como apodosos negativos e imitación de los gestos.

Represalias

Una violación separada y distinta de esta política. Los miembros de la comunidad escolar tienen prohibido tomar represalias contra cualquier persona que denuncie una presunta discriminación o acoso ilegal o contra cualquier individuo que testifique, ayude o participe en una investigación, procedimiento, acción o audiencia relacionada con la discriminación/acoso ilegal. Se puede determinar que un presunto acosador ha infringido esta disposición contra las represalias incluso si la denuncia subyacente de discriminación/acoso ilegal no se considera una infracción de esta política.

Las represalias incluyen, entre otras, cualquier forma de intimidación, represalia o acoso. Puede ser reparada mediante la aplicación de los mismos procedimientos de denuncia, investigación y aplicación que para la discriminación/acoso ilegal.

Denuncias e Investigación

El Distrito actuará para investigar rápida y equitativamente y responder adecuadamente a todas las quejas o denuncias de discriminación ilegal, incluido el acoso, basadas en cualquiera de las características descritas anteriormente. El personal del Distrito tomará las medidas apropiadas para proteger a los individuos de represalias y para investigar y responder rápida y equitativamente a todas las quejas de represalias. El Distrito no promete ni garantiza el resultado de una investigación, ni promete ni garantiza que ejercerá su discreción de manera que satisfaga los deseos o preferencias de una parte en particular.

Para que la Junta pueda hacer cumplir esta política y tomar las medidas correctivas que sean necesarias, es esencial que cualquier empleado, posible empleado o estudiante que crea haber sido víctima de discriminación ilegal, incluido el acoso, en el entorno escolar y/o en programas, actividades y eventos bajo el control y supervisión del Distrito, así como cualquier individuo que tenga conocimiento y/o sea testigo de cualquier posible suceso de discriminación ilegal, incluido el acoso, informe inmediatamente de dicho presunto acto. Dicha denuncia deberá dirigirse o remitirse a los responsables de cumplimiento designados por el Distrito de acuerdo con los procedimientos descritos en la reglamentación correspondiente (0100R, "Reglamento relativo a la denuncia de incidentes de discriminación o acoso"). Se recomienda que dichas denuncias se presenten por escrito, aunque las denuncias verbales de presunta discriminación ilegal, incluido el acoso, también se investigarán con prontitud de conformidad con los términos de esta normativa. En caso de que el responsable del cumplimiento sea el presunto infractor, la denuncia se dirigirá al siguiente nivel de autoridad supervisora.

Al recibir una queja válida, el Distrito llevará a cabo una investigación rápida, exhaustiva y equitativa de los cargos. Sin embargo, incluso en ausencia de una queja, si el Distrito tiene conocimiento de cualquier incidente de discriminación ilegal, incluido el acoso, el Distrito llevará a cabo una investigación rápida, equitativa y exhaustiva y responderá adecuadamente. En la medida de lo posible, todas las quejas se tratarán como confidenciales y privadas. Sin embargo, la divulgación puede ocurrir en la medida necesaria para completar una investigación exhaustiva de los cargos, seguir adelante con las medidas correctivas y/o notificar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley según se justifique.

Con base en los resultados de una investigación, si el Distrito determina que un empleado y/o estudiante ha violado los términos de esta política y/o las reglamentaciones que la acompañan, se tomarán medidas correctivas inmediatas según corresponda. En caso de que la persona infractora sea un estudiante, se impondrán las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la suspensión de acuerdo con las leyes y/o reglamentos aplicables, la política y el reglamento del Distrito y el Código de Conducta del Distrito. En caso de que la persona infractora sea un empleado de la escuela, se impondrán las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la terminación del empleo del infractor de acuerdo con las pautas legales, las políticas y reglamentación del Distrito y cualquier acuerdo de negociación colectiva aplicable. La imposición de tales medidas disciplinarias por parte del Distrito no impide la presentación de cargos civiles y/o penales según se justifique.

La Junta prohíbe cualquier comportamiento de represalia dirigido contra los denunciantes, individuos acusados, testigos, y/o cualquier otro individuo que haya participado en la investigación de una denuncia de discriminación ilegal, incluyendo el acoso. Se tomarán medidas razonables para evitar la intimidación o las represalias contra los denunciantes, las personas acusadas, los testigos y/o cualquier otra persona que haya participado en la investigación de una denuncia de discriminación ilegal, incluido el acoso. Todo estudiante o miembro del personal que considere que se han producido o se están produciendo actos de intimidación o represalias deberá presentar una denuncia ante el Responsable de Cumplimiento del Distrito, el Jefe de Iniciativas de Capital Humano, para que se lleve a cabo una investigación y se adopten las medidas correctivas necesarias.

Se elaborarán las normas correspondientes a esta política para informar, investigar y remediar las denuncias de discriminación ilegal, incluido el acoso, basadas en las características descritas anteriormente.

Esta política no debe interpretarse como derogatoria de otras políticas y/o reglamentos del Distrito o del Código de Conducta del Distrito que prohíben otras formas de discriminación ilegal o comportamiento inapropiado dentro de este Distrito. Es la intención del Distrito que todas y tales políticas y/o regulaciones sean leídas en conjunto para ofrecer el nivel más alto de protección contra la discriminación ilegal en la provisión de servicios y oportunidades de empleo/educativas. Sin embargo, el trato diferente de cualquier

estudiante o empleado que tenga un propósito legítimo y legal no se considerará una violación de la política del Distrito.

Intencionalmente hacer acusaciones falsas

Los empleados y/o estudiantes que, conscientemente, formulen acusaciones falsas contra otra persona en relación con denuncias de discriminación ilegal, acoso o represalias también podrán ser objeto de las medidas disciplinarias pertinentes.

Debido al daño que se puede causar a una persona acusada falsamente, cualquier persona que, de mala fe y deliberadamente, presente una queja o denuncia falsa de discriminación, acoso o represalias ilegales estará sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir la suspensión o el despido, de acuerdo con las directrices legales, la política del Distrito y cualquier convenio colectivo aplicable. El término "denuncia falsa" se refiere únicamente a las denuncias realizadas de mala fe y no incluye las denuncias que no puedan corroborarse o que no alcancen el nivel de discriminación, acoso o represalias ilegales.

Denuncia de actos que constituyen abuso infantil

Varios comportamientos enumerados como acoso sexual (es decir, toques sexuales, agarrar, pellizcar, ser obligado a besar a alguien, etc.) también pueden constituir abuso de menores. El abuso sexual de un niño puede incluir el acoso o la explotación sexual de un niño, incluidos, entre otros, el incesto, la prostitución, la violación, la sodomía o la conducta lasciva o lujuriosa con un niño. Por lo tanto, en determinadas circunstancias, el presunto acoso también puede constituir abuso infantil en virtud de la ley estatal. La ley del Estado de Nueva York y la Política 5460 de la Junta exigen que los empleados de la escuela informen de todos los incidentes de abuso y negligencia infantil, incluido el abuso sexual.

Responsabilidad/Capacitación del Distrito

Independientemente de que se haya presentado o no una denuncia, si el Distrito tiene conocimiento de la existencia o posible existencia de discriminación o acoso ilegales, el Distrito exigirá una investigación rápida, equitativa y exhaustiva por parte del personal apropiado. En caso de que se haya presentado una denuncia anónima, el Distrito responderá en la mayor medida posible.

El Superintendente o la persona que éste designe será responsable de informar anualmente a los estudiantes y al personal sobre la política y los reglamentos del Distrito relativos a la prohibición de la discriminación y/o el acoso ilegal, incluyendo:

1. los procedimientos establecidos para presentar una denuncia
2. los procedimientos establecidos para la investigación y resolución de denuncias; y
3. las cuestiones jurídicas generales relativas a la discriminación y el acoso ilegal, incluidos ejemplos en un lenguaje apropiado para la edad, y los derechos y responsabilidades de empleados y estudiantes.

Divulgación de la política/reglamentación y evaluación del distrito

Una copia de la política del Distrito y las regulaciones relativas a la discriminación ilegal, incluyendo el acoso, se publicará en el sitio web del Distrito; se expondrá en las publicaciones escolares apropiadas, tales como manuales del maestro / empleado, manuales del estudiante, y / o calendarios escolares; aparecerá en folletos y otras publicaciones apropiadas del Distrito; y puede ser publicado en varios lugares en cada escuela. Una copia de la política del Distrito y las regulaciones relativas a la prohibición de la

discriminación ilegal, incluyendo el acoso, estará disponible a petición en la Oficina Central del Distrito, en las oficinas de los directores de las escuelas, y en las oficinas de los consejeros.

Ref. Cruzada: Denuncias de discriminación o acoso (0110-R)
Código de conducta (1400)
Igualdad de oportunidades en el empleo (9110)

Ref: Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades, 42 U.S.C. §12101 y ss.
Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. §2000d et seq.
Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. §2000e y siguientes; 34 CFR §100 y siguientes.
Título IX, Enmiendas educativas de 1972, 20 U.S.C. §1681 y ss.
§504, Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. §794
Ley de Educación de Personas con Discapacidades, 20 U.S.C §§1400 y ss.
Ley Ejecutiva §290 y siguientes (Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York)
Ley de Educación §§313(3), 3201, 3201-a
8 NYCRR 100.2(c), (l), (jj), (kk); 119.6
Ley de Dignidad para Todos los Estudiantes, Ley de Educación, §10 – 18

Notas: Política anterior: 1510 Política del distrito contra el acoso a estudiantes o empleados.
Adoptada: Junio, 15, 2006 conforme a la Resolución No. 2005-06: 881; Junio 28, 2012 conforme a la Resolución No. 2011-12: 850; Febrero 14, 2013 conforme a la Resolución No. 2012-13: 477; Julio 29, 2013 conforme a la Resolución No. 2013-14: 76; Modificado el 26 de octubre de 2017 en virtud de la Resolución n.º 2017-18: 352; Modificado el 17 de noviembre de 2022 en virtud de la Resolución n.º 2022-23: 265

ct/rp