



**Oficina responsable:** Oficina del Asesor Jurídico

**POLÍTICA DEL CONSEJO DIRECTIVO 9200**  
**PROHIBICIÓN DEL ACOSO Y DE LA DISCRIMINACIÓN**

**PROPÓSITO**

El Consejo Directivo (Consejo) se compromete a proporcionar entornos seguros y respetuosos libres de acoso o discriminación basados en la condición de una categoría protegida dentro de sus escuelas, autobuses y otras instalaciones, y en eventos patrocinados por el Distrito Escolar del Condado de Washoe.

**DEFINICIONES**

1. La "discriminación" es el trato desigual a un individuo en función a su afiliación real o percibida a un determinado grupo o categoría como se enumera a continuación en la sección 1 de la Política, de manera que explícita o implícitamente afecta el empleo de un individuo, previene o niega el acceso igualitario a programas o beneficios; interfiere de una manera injusta con el desempeño laboral de una persona; o crea un ambiente educativo o laboral intimidante, hostil u ofensivo.
  - a. Se prohíbe la "discriminación" basada en la raza, el color, la religión, el sexo (incluida la no conformidad con los estereotipos de género), la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, la edad, la discapacidad, la preferencia religiosa o el origen nacional.
    - i. La "discapacidad" relacionada a una persona significa: 1) una deficiencia física o mental que limita considerablemente una o más de las principales actividades de la vida cotidiana de una persona, incluyendo, entre otros, el virus de la inmunodeficiencia humana; 2) la constancia de un registro de dicha deficiencia; o 3) ser considerado alguien que padece tal deficiencia.
    - ii. La "identidad o la expresión de género" significa la identidad, la apariencia, la expresión o el comportamiento relacionado con el

género de una persona, independientemente al sexo asignado al nacer.

- iii. La "orientación sexual" significa tener o ser percibido/considerado como alguien que tiene una orientación hacia la heterosexualidad, la homosexualidad o la bisexualidad.
2. El "acoso" es una conducta no deseada con base en la pertenencia real o percibida a un determinado grupo o categoría como se enumera a continuación en la sección 1 de la Política. El acoso se vuelve ilegal cuando el sufrir la conducta ofensiva se convierte en una condición para seguir trabajando; o la conducta es lo suficientemente grave o generalizada que crea un ambiente educativo o laboral intimidante, hostil o abusivo para una persona razonable.
    - a. Las leyes contra la discriminación también prohíben el acoso a las personas como represalia por presentar una denuncia de discriminación, por testificar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o demanda conforme a estas leyes; u oponerse a prácticas laborales que razonablemente consideran discriminan a los individuos, en violación de estas leyes.
  3. La "intimidación" se define como un comportamiento intencional que haga que una persona común tema sufrir un daño o una lesión.
  4. La "represalia" es una acción adversa (p.ej., retribución, venganza, revancha) tomada contra un individuo por participar en una actividad protegida por la ley, como presentar una denuncia por acoso o por participar de investigaciones en el lugar de trabajo o en la escuela.
  5. El "acoso sexual" es una forma de discriminación sexual que implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitar favores y otras conductas sexuales verbales o físicas cuando la sumisión o el rechazo de esta conducta afecta explícita o implícitamente el empleo de una persona, interfiere injustamente con el desempeño laboral de una persona, o crea un entorno educativo o laboral intimidante, hostil u ofensivo. El término acoso sexual incluye la violencia sexual según el Título IX de las Enmiendas Educativas.

## **POLÍTICA**

1. De acuerdo con las leyes y las regulaciones federales y estatales aplicables, el Distrito prohíbe el acoso y la discriminación en sus instalaciones, en los

programas/actividades académicas y en el empleo. Esto incluye el acoso y/o la discriminación por motivos de:

- a. la raza;
  - b. el color;
  - c. el origen nacional, la identificación de grupo étnico, el estatus de ciudadanía y la lengua nativa;
  - d. el estado civil;
  - e. la ascendencia;
  - f. el sexo, incluyendo los embarazos;
  - g. la orientación sexual;
  - h. la identidad o la expresión de género;
  - i. la información genética;
  - j. la religión;
  - k. la edad;
  - l. la situación económica;
  - m. una discapacidad mental o física válida, en base a la Ley de los Estadounidenses con Discapacidad en su forma enmendada (ADAA por sus siglas en inglés), a la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, o a la Ley de Educación para Individuos con Discapacidad (IDEA por sus siglas en inglés), que incluya el uso de un perro guía o un animal de servicio por una persona con una discapacidad; o
  - n. la condición militar o de veterano de guerra.
2. La prohibición del acoso y la discriminación se aplica a cualquier persona que se encuentre en las instalaciones del Distrito, incluido en un autobús escolar, en un evento patrocinado por el Distrito o por una escuela, o mientras actúe en nombre del Distrito. Esto incluye a las organizaciones locales/comunitarias y sus miembros que utilicen una instalación del Distrito, independientemente si el club u organización tiene alguna conexión con la escuela.
  3. El Distrito deberá cumplir con las Regulaciones del Título IX que entraron en vigor el 14 de agosto de 2020. Las denuncias de acoso sexual entre estudiantes,

entre el personal y los estudiantes, y entre los miembros del personal debe denunciarse al Coordinador del Título IX, para su procesamiento.<sup>1</sup>

4. El Superintendente creará y mantendrá un Departamento de Cumplimiento de los Derechos Civiles, que tiene la responsabilidad de coordinar los esfuerzos de cumplimiento relacionados con el acoso y la discriminación.
  - a. Un empleado o un representante del Distrito que actúa o pretende actuar en el ejercicio de sus funciones oficiales no podrá, basándose en las categorías protegidas enumeradas anteriormente, acosar o discriminar a otra persona porque dicha persona se:
    - i. niegue a permitir que la persona utilice instalaciones abiertas al público y que sean de la propiedad, dirigida o administrada por o en nombre del Distrito, excepto de conformidad con las políticas y regulaciones del Distrito.
    - ii. niegue a permitir que la persona participe en un programa que sea de la propiedad, operado o administrado por o en nombre del Distrito.
    - iii. niegue a conceder un beneficio a la persona; o
    - iv. imponga una carga irracional a la persona.
5. El Consejo Directivo por la presente ordena al Superintendente que adopte un Reglamento Administrativo para implementar y mantener el propósito de esta Política del Consejo Directivo. El Superintendente incluirá en el Reglamento Administrativo las siguientes disposiciones:
  - a. la comunicación de esta Política del Consejo y de cualquier reglamento o protocolo escolar que la acompañe a los empleados, los estudiantes, los padres/tutores y la comunidad. Dicha comunicación puede incluir medios que incluyan, entre otros, actividades escolares como la "Semana del Respeto" y avisos publicados en sitios web del Distrito.

---

<sup>1</sup> Este párrafo estará vigente hasta la fecha de derogación o prohibición del Reglamento del Título IX Federal. En ese momento, este párrafo se eliminará de la política.

- b. capacitación anual para los miembros del consejo directivo, los empleados, los entrenadores y los voluntarios. Dicha capacitación incluirá, entre otras cosas:
  - i. métodos para prevenir, identificar y denunciar incidentes de acoso y discriminación;
  - ii. métodos para abordar los derechos y las necesidades de las personas con diversas identidades o expresiones de género; y
  - iii. métodos para abordar las necesidades de los estudiantes con discapacidades y de los estudiantes con trastorno del espectro autista.
  
- c. Cualquier persona que sea testigo o reciba información de que se ha producido una posible infracción a esta Política del Consejo Directivo deberá informar de la posible violación/infracción al director de la escuela o la persona designada, al supervisor del sitio o al Departamento de Cumplimiento de los Derechos Civiles.
  - i. Los informes de discriminación de estudiantes por motivos de la raza, el origen nacional, la discapacidad, el sexo, o la religión también pueden presentarse ante la Oficina de los Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU.
  - ii. Los procedimientos específicos relacionados con el proceso de denuncias e investigación del Distrito se pueden encontrar en los reglamentos administrativos.
  
- d. El Distrito actuará con prontitud ante los informes, las quejas/denuncias y las apelaciones relacionadas con el acoso y/o la discriminación que se le presenten, de conformidad con el proceso de denuncias publicado por el Distrito y los plazos correspondientes. En todo momento, en la medida posible, se mantendrá la confidencialidad de las partes involucradas.
  - i. El proceso de denuncia de los estudiantes se detalla en el Reglamento Administrativo 5701, Procedimientos de Denuncia y Apelación en los Casos de Hostigamiento, Acoso y/o Discriminación de un Estudiante;
  - ii. El proceso de acoso sexual del Título IX se detalla en el Reglamento Administrativo 9201, Título IX Acoso Sexual;

- iii. El proceso de denuncia de los empleados se detalla en el Reglamento Administrativo 4425, Proceso de Denuncia del Personal: Acoso, Acoso Sexual e Intimidación; y
- iv. El proceso de denuncia pública se detalla en el Reglamento Administrativo 1601, Denuncias Públicas – respuestas y resolución.
- e. La conducta que se considere o pueda considerarse de naturaleza criminal o que provoque daño corporal considerable, será remitida a las autoridades policiales.
- f. Las personas que incurran en conductas prohibidas por esta Política del Consejo podrán ser sujetas a medidas disciplinarias correspondientes. Los ejemplos de las posibles medidas disciplinarias podrían incluir, entre otros:
  - i. las personas que no sean empleados o estudiantes, incluido un voluntario escolar, que se encuentren en violación de esta Política del Consejo Directivo pueden ser expulsadas de la propiedad del Distrito;
  - ii. los profesores y los empleados que se encuentren en violación con esta Política del Consejo Directivo podrán estar sujetos a medidas disciplinarias conforme a los acuerdos negociados de los empleados; y
  - iii. los estudiantes que se encuentren en violación con esta Política del Consejo Directivo pueden estar sujetos a medidas disciplinarias conforme a la matriz de conducta estudiantil del Distrito.

## **REQUISITOS LEGALES Y DOCUMENTOS RELACIONADOS**

1. Esta Política del Consejo Directivo refleja las metas del Plan Estratégico del Distrito y se alinea/cumple con los documentos pertinentes del Distrito, incluido:
  - a. la Política del Consejo Directivo 1600, Proceso Público de Quejas/Denuncias y Resoluciones;
  - b. la Política del Consejo Directivo 4400, Igualdad de Oportunidades en el Empleo; y
  - c. la Política del Consejo Directivo 5700, Entorno de Aprendizaje Seguro y Respetuoso.

2. Esta Política del Consejo Directivo cumple con los Estatutos Revisados de Nevada (NRS – por sus siglas en inglés) y el Código Administrativo de Nevada (NAC – por sus siglas en inglés), incluidos:
  - a. los NRS Capítulo 200, Crímenes Contra la Persona;
  - b. los NRS Capítulo 388, Sistema de Instrucción Pública:
    - i. NRS 388.121 – 388.1459, Provisión de un Entorno de Aprendizaje Seguro y Respetuoso;
    - ii. NRS 388.417 – 388.525, Estudiantes/Alumnos con Discapacidades;
    - iii. NRS 388.5251 – 388.5317, Estudiantes/Alumnos Dotados y Talentosos;
  - c. NRS Capítulo 388D, Opciones para las Escuelas de Elección
    - i. NRS 388D.060 (Niños educados en casa), Prohibición a la Discriminación;
  - d. NRS Capítulo 391, el Personal
    - i. NRS 391.750, Motivos de Suspensión, de Degradación, de Despido y Negativa a Reincorporar a Docentes/Maestros y Administradores;
  - e. NRS Capítulo 392, Alumnos/Estudiantes
    - i. NRS 392.461 – 392.4675, incluyente, Comportamiento y Disciplina;
    - ii. NRS 392.900 – 392.920, incluyente, Actos Ilícitos; y
  - f. NRS Capítulo 613, Prácticas Laborales
    - i. NRS 613.310 – 613.435, Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
3. Esta Política del Consejo Directivo cumple con las leyes y regulaciones federales, que incluye:
  - a. el Título II, la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades, en su forma enmendada (ADAA – por sus siglas en inglés);
  - b. los Títulos IV, VI y VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964;
  - c. el Título IX de las Enmiendas de la Educación de 1972 (Título IX);

- d. la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973;
- e. la Ley de Educación para Personas con Discapacidades (IDEA – por sus siglas en inglés); y
- f. la Ley Contra la Discriminación por la Edad de 1975.

### HISTORIAL DE REVISIONES

Fecha	Revisión	Modificaciones
10 de febrero, de 2015	1.0	Adoptado: Política de la Junta consumada 4111.3, acoso, acoso sexual e intimidación
14 de julio, de 2015	2.0	Corregido/actualizado: de acuerdo con los cambios durante la Sesión Legislativa de 2015 (SB504)
13 de diciembre, 2016	3.0	Corregido/actualizado: los documentos de referencia fueron actualizados, citas del NRS
22 de mayo, de 2018	4.0	Corregido/actualizado: se actualizaron para remover el acoso a la Política del Consejo 5700
15 de mayo, de 2019	4.1	Corregido/actualizado: se actualizaron los números de regulación a los que se hizo referencia y que han sido modificados
24 de noviembre, 2020	5.0	Corregido/actualizado: de acuerdo con los cambios a las normas en el Título IX
27 de octubre, de 2022	5.1	Corregido/actualizado: de acuerdo con el formato actualizado de la Política del Consejo 9070