



PAUTAS INTERINAS: PROTECCIONES DE GÉNERO Y SEXUALIDAD PARA ADULTOS DE LAS CPS

I. PROPÓSITO.....	2
II. DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO.....	2
A. Protecciones legales nacionales.....	2
B. Políticas de las CPS.....	3
C. Reportaje.....	3
III. DIRECTRICES.....	3
A. Autodeterminación.....	4
B. Nombres y pronombres.....	4
C. Expedientes oficiales.....	4
D. Códigos de vestimenta.....	5
E. Cuidadores de las CPS.....	5
F. Accesibilidad de los baños.....	5
G. Entrenamiento.....	6
H. Prácticas de empleo, integración y contratación.....	6
III. GLOSARIO.....	6
IV. RECURSOS.....	9

I. PROPÓSITO

Estas pautas establecen protocolos para que las escuelas entiendan las proyecciones de género y sexualidad para todo el estudiantado de las CPS, con consideraciones especiales sobre las necesidades de los miembros de las comunidades lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, y cuir/queer o cuestionándose/questioning (LGBTQ+, según sus siglas en inglés). Estas pautas no pueden anticipar cada situación que pueda ocurrir respecto a las identidades de género o sexualidades de los individuos. Consecuentemente, las necesidades de cada individuo deben ser evaluadas a nivel de caso individual.

Estas pautas utilizan un enfoque afirmativo en cuanto al género. La meta es crear un ambiente en el cual todos los individuos puedan identificar y expresar sus géneros y sexualidades, y expresarse personalmente en un ambiente acogedor y afirmador.

II. DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO

La meta de la Junta de Educación de Chicago es crear un ambiente de aprendizaje en todas las comunidades de las CPS en la que todos los individuos estén protegidos de la discriminación, el hostigamiento y represalias. Es responsabilidad de cada miembro de la comunidad asegurar que todos los individuos tengan un ambiente escolar seguro y acogedor, sin imponer su género, expresión de género, condición de transgénero o sexualidad. Esto incluye asegurar que cualquier incidente de discriminación, hostigamiento, represalias o violencia sea manejado según la Política contra el Acoso (13-0724-PO2), la Política Integral de No Discriminación, Título IX y Hostigamiento Sexual (24-0725-PO1) y el Código de Conducta Estudiantil (15-0722-PO1).

A. Protecciones legales nacionales

En el 2020, el Tribunal Supremo afirmó en *Bostock v. Clayton County*, Georgia 590 U.S. 644 (2020) que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles del 1964, según enmendada, 42 U.S.C. §§2000e et seq., incluye la protección específica de los empleados contra la discriminación a base de la orientación sexual y la identidad de género. Todo el personal de las CPS está protegido, gracias al Título IX, de la discriminación, el hostigamiento y represalias a base del género, la identidad de género, la expresión de género o la sexualidad. En el 2024, la administración Biden emitió regulaciones de Título IX actualizadas, que clarificaban que todos los individuos LGBTQ+ en instituciones educativas, incluidos el estudiantado y el personal, estaban protegidos por las provisiones del Título IX contra la discriminación, extendiendo así el razonamiento del tribunal de *Bostock* al Título IX. Ciertas leyes del estado de Illinois y la ciudad de Chicago, como la Ley de Derechos Humanos de Illinois (775 Ill. Comp. Stat. Ann. 5/1-101, et seq.) y la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago (Chicago Municipal Code § 6-10-010 et seq.), también protegen a los individuos LGBTQ+ específicamente.

B. Políticas de las CPS

Estas pautas son respaldadas por las siguientes políticas de las CPS:

- [Política Integral de No Discriminación, Hostigamiento y Represalias](#)
- [Política Respondiendo al Acoso y las Conductas Basadas en el Prejuicio](#)
- [Código de Conducta Estudiantil](#)
- [Política Integral de Salud Mental y Prevención de Suicidio](#)
- [Política Local de Bienestar Escolar](#).

Debido a que estas pautas son respaldadas por las políticas de las CPS anteriores, se espera que todas las escuelas de las CPS, incluidas todas las escuelas del Distrito, chárteres, de contrato y de opciones, sin importar la manera en que estas escuelas son administradas, sigan las pautas establecidas en este documento. Se les exige a todos los estudiantes, miembros de personal, proveedores y voluntarios seguir estas pautas, y los administradores son responsables de la consciencia y cumplimiento de los miembros de la comunidad en cuanto a estas pautas.

C. Reportaje

Las querellas de las víctimas adultas en cuanto al discrimen, el hostigamiento, represalias o el daño basado en el prejuicio contra comunidades o personas LGBTQ+ pueden ser presentadas a la Oficina de Cumplimiento a la Oportunidad Equitativa (EOCO, según sus siglas en inglés). Cualquier empleado que presencie discriminación, hostigamiento, represalias o daño basado en el prejuicio contra un miembro del estudiantado o personal basado en su identidad de género u orientación sexual tiene la obligación de reportar este discrimen u hostigamiento a la Oficina de Protecciones Estudiantiles (OSP, según sus siglas en inglés) para miembros del estudiantado víctimas o la EOCO para víctimas adultas.

Cualquier miembro del personal escolar que presencie o llegue a saber de casos de conducta basada en prejuicio debe reportar éstos al director escolar, que debe completar un informe de Aspen y responder la pregunta en cuanto el daño basado en el prejuicio. Se les alienta, pero no se les exige, a miembros del personal que sean víctimas de la discriminación, el hostigamiento, represalias o el daño basado en el prejuicio, basados en la identidad de género u orientación sexual, que reporten estos incidentes a la EOCO.

III. DIRECTRICES

Todo el personal afiliado con las CPS, incluidos los empleados, el personal de escuelas chárteres, empleados de proveedores y voluntarios tienen derecho a un espacio de trabajo seguro, acogedor y libre de discriminación, hostigamiento o retaliación basado en cualquier categoría protegida, incluidas la identidad de género y la orientación sexual. Los miembros LGBTQ+ de la comunidad tienen el derecho a matricular a sus niños en la escuela pública y ser tratados con dignidad y respeto. Los

administradores, la facultad, el personal y el estudiantado de las CPS todos tienen un papel importante en cuanto a la creación y el mantenimiento de un ambiente acogedor. La administración escolar y sus designados son responsables de asegurar que estas directrices sean implementadas a nivel escolar. Los jefes de departamento son responsables de asegurar que estas pautas sean implementadas a nivel de departamento.

A. Autodeterminación

Todos los individuos tienen el derecho a la autodeterminación. Esto incluye el derecho a mantener sus sexualidades e identidades de género —identidades como transgénero, no binarias o de género inconforme— confidenciales.

Todo el personal, incluido el personal LGBTQ+, tiene el derecho a discutir abiertamente y expresar sus sexualidades, identidades de género, y expresiones de género en la escuela y las actividades escolares, y el derecho a decidir cuándo, a quién y cómo compartir información privada.

B. Nombres y pronombres

Derechos del personal: Todos los individuos tienen el derecho a ser referidos por el nombre y los pronombres que correspondan a la identidad de género que consistentemente establezcan en la escuela. Ninguna persona tendrá que obtener un cambio legal de nombre o presentar documentación médica o psicológica como prerrequisito para ser referido por su nombre y pronombre afirmados.

Prohibición de la falta de respeto: El fallo intencional o persistente de respetar la identidad de género de un individuo, de parte del estudiantado o el personal escolar —por ejemplo, el intencionalmente utilizar un nombre o pronombre que no corresponde con la identidad de género de un individuo— es una violación de estas pautas. Aunque el utilizar el nombre o los pronombres equivocados para referirse a alguien puede ocurrir accidentalmente, si la conducta es perversiva y continua después de haber sido corregida, constituye una violación de la [Política Integral de No Discriminación](#). Los miembros del personal deberían seguir los procedimientos de reportaje descritos en estas pautas y la Política Integral de No Discriminación.

C. Expedientes oficiales

Para respaldar a los individuos transgénero, no binarios o de género inconforme, ninguna escuela, departamento o unidad administrativa exigirá que un miembro del personal incluya un antiguo nombre en ningún documento o formulario, excepto en casos en que lo exija la ley (por ejemplo, verificaciones de antecedentes). Además, se les permitirá a todos los individuos utilizar un nombre afirmado para cualquier propósito, excepto según lo requiera la ley. Nada en esta sección brinda a cualquier individuo derecho privado de acción, o cualquier otro derecho, excepto según lo establezca la ley.

Los individuos pueden cambiar sus nombres y marcadores de género, para que correspondan a su identidad de género, en las bases de datos de personal del Distrito

asociadas a recursos humanos. No se les exige a los individuos una orden del tribunal de cambio de nombre o que presenten documentación médica o psicológica para llevar a cabo estos cambios. Cuando un individuo transgénero, no binario o de género inconforme comience a trabajar con las CPS, se le permitirá presentar su nombre afirmado a los Servicios de Tecnología de Información (ITS, según sus siglas en inglés) de inmediato, para que el individuo no tenga que proceder con un proceso administrativo para cambiar su nombre una vez se haya integrado. Aquellos que soliciten empleo podrán solicitar para cualquier posición abierta utilizando su nombre afirmado durante los procesos de solicitud, entrevista, y contratación, excepto según lo requiera la ley (por ejemplo, las verificaciones de antecedentes o la licenciatura).

D. Códigos de vestimenta

Todos los individuos tienen el derecho a vestirse de manera consistente con su identidad o expresión de género, dentro de los límites establecidos por los códigos de vestimenta adoptados para todo el personal y en concordancia con todos los acuerdos de negociación colectiva relevantes. En general, las escuelas, los departamentos y las unidades administrativas no deben adoptar códigos de vestimenta que restrinjan la vestimenta o apariencia de los individuos a base de género. Los códigos de vestimenta neutrales en cuanto a género aplican a los días de clase regulares además de cualquier evento especial, como ceremonias de graduación y el *prom*. Ninguna escuela podrá adoptar un código de vestimenta que exija a individuos de distintos géneros a vestirse de manera distinta, como por ejemplo permitir a las individuos que se identifiquen como hembras llevar pantallas, pero no a los que se identifiquen como varones. Nadie deberá hacer cumplir un código de vestimenta más estrictamente al hablar de individuos LGBTQ+ que al hablar de otros individuos.

E. Cuidadores de las CPS

Se espera que todos los adultos en las propiedades de las CPS —esto incluye, pero no se limita a, los padres o tutores legales del estudiantado— sigan estas pautas y políticas de la Junta. Las violaciones a estas pautas y políticas de las CPS serán investigadas individualmente, incluso cuando involucren la condición de voluntario.

F. Accesibilidad de los baños

Todas las escuelas deben tener letreros que designen baños específicos para adultos y miembros del estudiantado. Los miembros del estudiantado pueden utilizar los baños designados marcados con “Girls+”, “Boys+” y “Student Gender Neutral” (respectivamente “Niñas+”, “Niños+” y “De género neutro, para estudiantes”), mientras que el personal puede utilizar los baños marcados con “Men+”, “Women+”, y “Staff Gender Neutral” (respectivamente “Hombres+”, “Mujeres+” y “De género neutro, para el personal”). Es una violación de la Política Integral de No Discriminación negarle a alguien acceso a una instalación que corresponda a su identidad de género, o requerir un cambio de nombre ordenado por el tribunal u otro tipo de documentación como condición para utilizar una instalación específica.

Se les debe permitir a los individuos a utilizar las instalaciones según los haga sentirse más seguros e incluidos en la escuela. Se les permite a todos los individuos utilizar los baños y vestidores apropiados a su posición (o sea, estudiante o adulto) que correspondan a su identidad de género.

G. Entrenamiento

Todo miembro del personal de las CPS debe completar entrenamiento anual sobre la no discriminación, el hostigamiento y las represalias para así cumplir con la Política Integral de No Discriminación de las CPS, entrenamiento que incluye las pautas sobre las protecciones de género y sexualidad. Este entrenamiento tiene información importante sobre cómo nuestras políticas de no discriminación protegen específicamente a los miembros del estudiantado y el personal transgénero, no binario de género inconforme, e incluye importante información sobre las mejores prácticas. El documento "[Supporting Gender Diversity Toolkit](#)" también incluye recursos importantes para ayudar a respaldar a todo el personal, incluidos los administradores, el personal de la oficina central y el estudiantado, a implementar nuestras políticas y procedimientos —incluidas estas pautas— con fidelidad. Por favor asegúrense de que hayan leído estas pautas cuidadosamente y completado el entrenamiento requerido; los supervisores son responsables de asegurar que su personal haya hecho lo mismo.

H. Prácticas de empleo, integración y contratación

Ningún empleado o persona que solicite empleo con las CPS deberá ser sujeto a ninguna forma de discriminación, hostigamiento o retaliación basada en su condición como miembro de las comunidades LGBTQ+, en ninguna política de contratación, práctica o recibimiento de beneficios.

Las CPS están comprometidas a asegurar que las prácticas de integración y contratación traten a todos los individuos igual y justamente, y que todos, incluso los individuos transgénero, no binarios o de género inconforme, sean tratados justamente, con respeto y dignidad durante todas las prácticas de contratación. No se les debe requerir a los individuos en el proceso de solicitud que den su nombre legal completo a menos de que sea necesario según la ley para el proceso de integración (por ejemplo, durante verificaciones de antecedentes).

III. GLOSARIO

Las definiciones aquí no tienen la definición de asignar etiquetas a los individuos sino asistir la comprensión de estas pautas y las obligaciones legales del personal de la Junta de Educación de Chicago y el estudiantado. Los individuos pueden o no utilizar estos términos para referirse a ellos mismos.

Atención de afirmación de género: Una gama de servicios, sociales, médicos, legales y de otros tipos que ayudan a la juventud a alinear sus cuerpos con sus identidades de género y mejorar su bienestar general.

Cisgénero: Persona cuya identidad y expresión de género están alineadas con el sexo que se les asignó al nacer.

Coordinador de respaldo: Un individuo en el equipo de respaldo administrativo a estudiantes, designado por el director escolar o alguien designado por éste. El coordinador de respaldo es responsable de programar las reuniones del equipo de respaldo administrativo a estudiantes. Si el estudiante o sus padres o tutores legales solicitan un plan, el coordinador de respaldo es responsable por el desarrollo de o las revisiones al plan de respaldo de género.

Cuestionándose: La condición de estar inseguro o explorando la identidad de género o la sexualidad suya. Muchas personas pasan por una etapa de cuestionarse a medida que aprenden nuevas palabras que los describen mejor o a medida que sus emociones cambian con el tiempo.

De género inconforme (también conocido como género expansivo): Término que se refiere a individuos cuya expresión de género no sigue las expectativas tradicionales o sociales, o los estereotipos basados en el sexo asignado al nacer. Tengan en mente que estas expectativas pueden variar a través de las culturas y han cambiado con el tiempo.

Equipo de Respaldo Administrativo a Estudiantes: Grupo que recibe información confidencialmente y a base de necesidad, que se reúne para coordinar los respaldos apropiados para estudiantes transgénero o de género inconforme. El equipo debería consistir del director escolar o el coordinador de respaldo, el estudiante, individuos identificados por el estudiante como adultos de confianza, e individuos que según el director escolar y el estudiante pueden tener un interés legítimo en la seguridad y el desarrollo saludable del estudiante. Los miembros pueden incluir, pero no se limitan a, el padre o tutor legal, el consejero escolar, el trabajador social escolar, el subdirector, un maestro o la enfermera escolar. Si el estudiante solicita un plan de respaldo y se crea uno con la colaboración del equipo y el estudiante, el plan de respaldo será almacenado en el expediente de salud confidencial del estudiante, y solo podrá ser compartido con miembros del personal que tengan un interés legítimo en la información, asociado con la salud, la seguridad o el interés educativo. No se requiere que los padres participen en un equipo de respaldo administrativo a estudiantes.

Expresión de género: Las características y conductas de un individuo, tales como la apariencia, la vestimenta, los manierismos, los patrones de habla y las interacciones sociales que son percibidas como masculinos o femeninos.

Intersexual: Término general para una persona que haya nacido con características sexuales que no sean consistentes con las definiciones de varón o hembra. Las personas intersexuales normalmente son asignadas un sexo masculino o femenino al nacer. Algunos miembros del estudiantado que sean intersexuales —pero de ninguna manera todos— identifican o expresan su género de maneras cubiertas por las definiciones de transgénero o de género inconforme incluidas en estas pautas.

Identidad de género: El sentido profundo que tienen los individuos sobre su género, a pesar del sexo que fueran asignado al nacer. Todos tienen una identidad de género. Algunos ejemplos incluyen “hombre/varón/niño”, “mujer/hembra/ninfa”, “no binario”, “agénero” “trans o transgénero” “géneroexpansivo”, “de género inconforme”, alguna combinación de estos términos u otro.

LGBTQ+ (también conocido como LGBT+ o LGBTQIA+): Término general que se refiere a personas que se identifican como lesbianas, gai, bisexuales, transgénero, cuir/*queer* o cuestionándose/*questioning*. La sigla también puede incluir letras adicionales, refiriéndose con éstas a otras identidades que tampoco se conforman a las normas sociales dominantes sobre la orientación sexual y la identidad o expresión de género.

No binario: Término utilizado para describir a personas cuya identidad de género no es exclusivamente masculina o femenina, que incluye a aquellos que se identifican con un género que no es “masculino” o “femenino”, como más de un género, o sin género.

Pronombres de género: Los pronombres personales que un individuo prefiere que sean utilizados al referirse a ese individuo. Ejemplos comunes incluyen “ella”, “él” o “elle”. Es posible que miembros del estudiantado que sean transgénero, no binarios o de género inconforme deseen que se utilicen pronombres distintos a aquellos asociados con el sexo que se le asignó al nacer. Algunas veces se refiere a éstos como “pronombres de géneros afirmados” o “pronombres de género preferidos”. El personal siempre debería usar los pronombres de género que afirman la identidad de género del estudiante.

Sexo asignado al nacer: La etiqueta que se le da a una persona al nacer, frecuentemente basada en la interpretación de un profesional médico sobre las características físicas de un recién nacido. Algunos ejemplos comunes son “varón”, “hembra” o “intersexual”. Típicamente, éste es el sexo que se ve reflejado en la versión original de un certificado de nacimiento.

Sexualidad (utilizado equivalentemente con *orientación sexual*): La sensación interna sobre qué tipo de persona atrae a uno emocional o físicamente.

Transgénero (o simplemente trans): Término utilizado para describir a personas cuya identidad de género es distinta al sexo que se les asignó al nacer. Este es un término sombrilla para una variedad de identidades de género.

Transición: El proceso bajo el cual los individuos comienzan a vivir según su identidad de género afirmada. La transición puede ser social (cambios a la expresión de género, acceso a instalaciones, nombres o pronombres distintos), médica (por medio de hormonas o cirugías) o legal (cambios al nombre o marcador de género en documentos de identificación). La transición es distinta para cada individuo y es cada vez más común que la transición de género sea fluida, o sea que la expresión de género puede cambiar de día a día.

IV. RECURSOS

Para apoyo adicional en cuanto a la implementación de estas pautas, favor referirse al documento “Supporting Gender Diversity Toolkit”, disponible en el [intranet de empleados](#). Para preguntas sobre estas pautas, favor contactar a la Oficina de Salud y Bienestar Estudiantiles, por:

Office of Student Health and Wellness

oshw@cps.edu

(773) 553-3560

Las preocupaciones o preguntas sobre Título VII, Título IX, ADEA u otras regulaciones relacionadas a estas sobre la discriminación, el hostigamiento y la retaliación según la raza, el color de piel, la identidad o expresión de género, la edad, el origen nacional o la orientación sexual deben ser hechas a la Oficina de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades:

Office of Equal Opportunity Compliance

110 N. Paulina St.

Chicago, IL 60612

eoco@cps.edu

osp@cps.edu

773-535-4400