



Distrito Escolar del Condado de Okeechobee

Manual de Igualdad de Derechos

Recursos Humanos

Manual de Igualdad de Derechos

Se creò este manual para hacer del conocimiento de nuestro personal, como presentar una queja al Distrito Escolar del Condado de Okeechobee, para cumplir con los requisitos de la Ley de Igualdad de Derecho Educativa de la Florida, Sección 100.05, Estatutos de la Florida y las Normas de la Junta Estatal de Educación, 6A-19.001 – 6A-19.010, Título IX, la ADA, y la Sección 504. Puede tener acceso a esta publicación, a través del sitio web de las Escuelas del Condado de Okeechobee www.okee.k12.fl.us. Esta publicación está disponible en Inglés y en Español, en línea o su escuela o el distrito escolar.

Contenido

Manual de Igualdad de Derechos	2
Prohibición de la Discriminación	4
Contactos de Igualdad de DerechosEquity Contacts	5
Normas de Discriminación Ilegal de la Junta Escolar de Okeechobee	6
Prohibición de Acoso de la Junta Escolar de Okeechobee	7
.....	8
Procedimiento de Quejas & Denuncias.....	9

Prohibición de Discriminación

El Distrito Escolar del Condado de Okeechobee ha adoptado las Reglas de la Junta Directiva 6.43, Prohibida la Discriminación Ilegal. Ninguna persona debe, por motivos de raza, color, religión, género, embarazo, edad, origen, nacionalidad, etnia, información genética, creencias políticas, estado civil, orientación sexual, discapacidad, utilización de un idioma distinto del inglés por estudiantes con Conocimientos Limitados del Inglés (siglas en inglés LEP), ser excluidos de la participación, o negarles beneficios o estar sujetos a discriminación de cualquier programa o actividad educativa, o en cualquier condición o prácticas laborales conducidas por este Distrito Escolar, salvo lo dispuesto por la ley.

La Junta Escolar deberá de cumplir con todas las leyes federales y estatales que incluyen el título II de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (ADA), modificada por la ley de enmiendas de ADA (ADAAA), Título IX, Sección 504, de la Ley de Igualdad de Educación de la Florida, Ley de Discriminación de Empleo por Edad (ADEA), Ley de No- Discriminación Genética de 2008 (GINA), y la Ley de Igualdad de Acceso de los Niños Exploradores (Boy Scouts) de América.

Cualquier empleado, estudiante, solicitante de admisión o solicitante de empleo que cree que ha sido discriminado, o ha sido acosado por otro empleado, estudiante o terceras personas, se les anima a utilizar el Procedimiento de Quejas del Plan de Igualdad de Derechos, para presentar sus quejas. Las quejas pueden ser presentadas al director o supervisor inmediato, Coordinador del Plan de Igualdad de Derechos del Distrito / Director de Recursos Humanos, o al Superintendente.

Directora de Recursos Humanos

Título II, Título IX y la Ley de Quejas e Igualdad de Derechos Educativos de la Florida y

ADA/Sección 504 de Quejas

700 SW 2nd Avenue, Okeechobee, FL 34974

(863) 462-5000 Ext. 267

Contacto Igualdad de Derechos

Sherry Wise
Coordinadora de la Igualdad de Derechos
Directora de Recursos Humanos
700 S.W. 2nd Avenue
Okeechobee, FL 34974
Teléfono: 863-462-5000 Ext. 222
sherry.wise@okee.k12.fl.us

Reglas sobre la Discriminación Ilegal de la Junta Escolar de Okeechobee

REGLA 6.43+

- I. Ninguna persona deberá, en base a su raza, color, religión, género, embarazo, edad, nacionalidad u origen étnico, información genética, creencias políticas, estado civil, orientación sexual, discapacidad, antecedentes sociales y familiares o en función del uso de un idioma que no sea el inglés, por estudiantes con Conocimientos Limitados del Idioma Inglés (siglas en inglés LEP), ser excluidos de la participación, o denegarles beneficios o estar sujetos a discriminación en cualquier programa o actividad educativa, realizada por el Distrito Escolar, a excepción de lo dispuesto por la ley.
- II. La Junta Escolar deberá de cumplir con todas las leyes federales y estatales que incluyen el título II de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (ADA), modificada por la ley de enmiendas de ADA (ADAAA), Título IX, Sección 504, de la Ley de Igualdad de Educación de la Florida, Ley de Discriminación de Empleo por Edad (ADEA), Ley de No-Discriminación Genética de 2008 (GINA), y la Ley de Acceso de Igualdad de los Niños Exploradores (Boy Scouts) de América.
- III. Cualquier empleado, estudiante, solicitante de admisión o solicitante de empleo, que cree que ha sido discriminado/a, o ha sido acosado por otro empleado, estudiante o terceras personas, se les anima a hacer uso del Procedimiento de Quejas del Plan de Igualdad de Derechos, para presentar sus quejas. Las quejas pueden ser presentadas al director o supervisor inmediato, Coordinador del Plan de Igualdad de Derechos del Distrito / Director de Recursos Humanos o al Superintendente.
- IV. El Superintendente desarrollará un procedimiento para notificar a los empleados, solicitantes de empleo, y estudiantes, cuales son sus derechos de acuerdo a estas normas..

STATUTORY AUTHORITY:	1001.41, 1001.42, 1012.22, 1012.23, F.S.	
LAWS IMPLEMENTED:	1000.05, 1000.21, 1001.43, 1012.22, F.S. 28 CFR 35, 34 CFR 100, 34 CFR 104, 34 CFR 108, 34 CFR 200 PL 100-233 Americans with Disabilities Act (ADA)	
STATE BOARD OF EDUCATION RULES:	6A-19.002, 6A-19.003, 6A-19.009, 6A-19.010	
HISTORY:	Adopted:	07/14/1998
	Revision Date(s):	10/12/1999, 10/11/2011, 10/13/2015
	Formerly:	C-39, D-25, E-6
©EMCS		

Prohibición de Acoso de la Junta Escolar de Okeechobee

REGLA 3.33*

- I. La Junta Escolar prohíbe el acoso contra cualquier empleado, aplicante de empleo, estudiante o solicitante para ser estudiante, basado en raza, color, religión, género, edad, nacionalidad, origen étnico, creencias religiosas o políticas, estado civil, orientación sexual, embarazo, discapacidad o información genética. Estas normas también se aplican a los que no son empleados, a los voluntarios, quienes trabajan sujetos al control de las autoridades escolares.
- II. El Acoso incluye:
 - A. Cualquier insulto, insinuaciones, u otra conducta física o verbal, que se refiera a la raza, origen étnico, género o condición de discapacidad, la cual tiene el efecto o propósito de crear un ambiente ofensivo, de intimidación, hostil, en la educación o en el lugar de trabajo; tiene la intención de interferir con el trabajo de la persona, su rendimiento escolar o participación; o influye de manera adversa en las oportunidades educativas o de empleo de un individuo.
 - B. La negativa o pretensión de beneficios, calificaciones, recompensas, empleo, asistencia de profesores, servicios o tratamiento en base a solicitud o avance para obtener favores sexuales.
 - a. Avances sexuales, solicitud de favores sexuales y otra conducta física o verbal de naturaleza sexual, cuando la sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente en base a la cesación o condición de un empleo, de un individuo, o de la carrera docente de éste; sumisión o rechazo a tal conducta, se usa como base para la educación o la toma de decisiones de empleo que afectan al individuo; o esa conducta tiene el propósito o efecto irrazonable de interferir con el trabajo o desempeño educativo de un individuo, o la creación de un ambiente educativo o de trabajo, que sea intimidante, hostil u ofensivo.
- III. Las personas que aleguen tal acoso, deberán de utilizar el Procedimiento de Quejas del Plan de Igualdad de Derechos, aprobado por la Junta Escolar, que está disponible en todas las escuelas y oficinas del distrito, para poner fin al acoso. Las denuncias pueden ser presentadas al supervisor inmediato, al Director, al Coordinador del Plan de Igualdad de Derechos del Distrito o al Superintendente.
- IV. Cualquier empleado o estudiante que presente una denuncia por acoso, será protegido de futuras represalias..
- V. Se ofrecerá confidencialidad y protección en la medida de lo posible, en contra de represalias, contra cualquier empleado, estudiante o persona afectada que haya denunciado un caso de discriminación o acoso.

VI. Se tomaran las acciones apropiadas cuando se haya determinado que el suceso si ocurriò.

VII. El Superintendente es el responsable de asegurarse que todos los empleados, estudiantes y otros grupos afectados, sean informados de la prohibición del Distrito sobre el acoso, y de los procedimientos y resoluciones relacionadas a esto

STATUTORY AUTHORITY:	120.54, 1001.41, 1001.42, 1012.23, F.S.	
LAWS IMPLEMENTED:	112.51, 119.07, 760.01 et seq., 1000.05, 1000.21, 1001.43, 1012.22, F.S. 34 CFR 99, 34 CFR 200.43(c), P.L. 110-223	
STATE BOARD OF EDUCATION RULES:	6A-19.001 et seq.	
HISTORY:	Adopted:	09/11/2002
	Revision Date(s):	04/12/2016
	Formerly:	New
©EMCS		

AUTORIDAD LEGAL; 120....

LEYES IMPLEMENTADAS: 112....

REGLAS DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO:

HISTORIA: Adoptada: 11/09/2002

Fecha(s) de Revisión: 12/04/2016

Anterior: Nueva

Procedimiento sobre Quejas Y Denuncias

Cualquier persona que desee presentar una queja con respecto a una supuesta discriminación o acoso, en base a la raza, color, religión, género, embarazo, edad, nacionalidad u origen étnico, información genética, creencias políticas, estatus marital, orientación sexual, discapacidad, si está calificado de otra manera, por antecedentes sociales y familiares, o en base al uso de un idioma que no es el inglés, como estudiantes con Conocimiento Limitado del Inglés (siglas en inglés LEP), deberá seguir el procedimiento que se indica a continuación. Este procedimiento puede ser usado por todos los usuarios que reciben servicios del Distrito Escolar del Condado de Okeechobee, incluyendo, pero no limitado a empleados, estudiantes, padres de familia o solicitantes de empleo.

Presentar una denuncia/queja o en caso contrario informar sobre un caso de acoso o discriminación, no afecta el estatus, futuro empleo, futura promoción, actividades extracurriculares, o asignaciones de trabajo. No se tolerarán represalias en contra de cualquier individuo porque haya reportado un caso de acoso de buena fe, o haya cooperado en una investigación, tal actitud estará sujeta a medidas disciplinarias apropiadas.

El derecho a la confidencialidad, tanto del demandante como del demandado, será respetado, de acuerdo a las obligaciones legales de la Junta, y con la necesidad de investigar las denuncias de mala conducta, y tomar acciones correctivas necesarias, cuando tal conducta se haya producido.

Se deberá presentar una queja por escrito, del supuesto incidente, dentro de sesenta (60) días hábiles.

Si el administrador/supervisor, determina que necesita referir la queja a las autoridades policíacas, en cualquier parte de la investigación, las autoridades serán notificadas. Dependiendo de la investigación que estos realicen, el tiempo del procedimiento/queja, podría variar.

La queja deberá incluir el nombre del denunciante, dirección y número de teléfono, una descripción detallada del incidente, incluyendo la fecha en que ocurrió el alegado incidente, las personas involucradas y lugar. (Medios alternativos de presentación de quejas, tales como: entrevistas personales o una grabación de la queja, deberá estar disponible si se solicita). Las personas pueden permanecer en el anonimato, llamando a la línea de protección al 1-800-576-5262, para reportar supuestas faltas. El código para el Distrito Escolar del Condado de Okeechobee es #30032.)

I Paso

La queja deberá presentarse a uno de las siguientes personas:

- A. Al Director/a / Administrador/a de la escuela o supervisor inmediato de la escuela o centro de trabajo

- B. Sherry Wise, Coordinadora de Igualdad de Derechos del Distrito
- C. Al Superintendente

Si el administrador/a de la escuela o supervisor inmediato està envuelto en el alegado incidente, o es la persona ofendida, la queja deberà presentarse a la persona de nivel màs alto de la administraciòn o supervisiòn.

La persona – administrador/supervisor, deberà reunirse con el denunciante dentro de los tres (3) primeros dia de haberse recibido la queja, para tratar de resolver el caso. Se les darà, tanto al demandante como al demandado la oportunidad de presentar pruebas pertinentes de los hechos.

Cuando se recibe la queja, la persona acusada (llamado el demandado) deberà ser advertido de la existencia de dicha queja en cuestiòn, y se le advertirà que cualquier interferencia con la investigaciòn o cualquier represalia en contra del denunciante, serà sujeta a una acciòn disciplinarian en su contra.

- A. Se le darà al demandado la oportunidad de responder a la queja. Tal respuesta la darà el investigador, oral o por escrito.
- B. Las respuestas orales seràn grabadas de forma inmediata por el investigador y firmadas por el demandado para verificar su exactitud.

Al finalizar la investigaciòn, el investigador deberà proporcionar por escrito la disposiciòn final, al demandado, la que incluirà el resumen de los resultados, anàlisis y conclusion, en un periodo de diez (10) dias hàbiles despuès de la reunion. Si la queja està aùn sin resolver, despuès del 1^{er} paso, el demandante puede proceder al/los siguiente(s) nivel(es).

Paso II

Una vez concluido el Paso I, el asunto serà remitido a:

Sherry Wise, Coordinadora de Igualdad de Derechos
Distrito Escolar del Condado de Okeechobee
700 S.W. 2nd Avenue
Okeechobee, FL 34974
Telèfono: (863) 462-5000, ext. 267
Fax: (863) 462-5013

El demandante o el demandado presentaràn su queja, y los resultados por escrito, Paso I, al Coordinador de Igualdad de Derechos, con una copia al Superintendente, dentro de los cinco (5) dias hàbiles de haberse recibido los resultados de parte del administrador/supervisor, Paso I.

Cuando se recibe la queja, el demandado deberá ser advertido de la existencia de la recepción de la queja, y advertido, de que cualquier interferencia en la investigación o cualquier represalia contra el demandante, será sujeto a una acción disciplinaria.

- A. Se le dará al demandado una oportunidad para responder a la queja. Tal respuesta la se hará a través del investigador, ya sea verbalmente o por escrito.
- B. Las respuestas orales serán grabadas de forma inmediata por el investigador y firmadas por el demandado para verificar su exactitud.

El Coordinador de Igualdad de Derechos, deberá investigar, y presentar un informe por escrito de sus resultados, dentro de los siguientes diez (10) días de haber recibido los documentos , Paso I. El demandante y el demandado tendrán la oportunidad de presentar pruebas pertinentes a los hechos. Las conclusiones y recomendaciones del Coordinador de Igualdad de Derechos, se enviarán al demandante, al demandado, al Superintendente y administrador/supervisor como se indica en el Paso I.

Al finalizar la investigación, el investigador deberá proporcionar por escrito un resumen y análisis de las conclusiones del caso, al demandante y al demandado.

Paso III

El demandante o el demandado, pueden dentro de tres (3) días hábiles de haber recibido la respuesta del “Coordinador de Igualdad de Derechos” u otro funcionario apropiado/designado, hacer una apelación por escrito, dirigida al Superintendente.

El Superintendente o persona designada, deberá escuchar la queja, dentro de tres (3) días hábiles después de haber recibido la Apelación. No se aceptarán nuevos hechos, que no hayan estado incluidos previamente en los Pasos I y II.

Se le dará al demandado la oportunidad de presentar evidencias sobre el caso/hechos.

El Superintendente dará la decisión y la enviará a todas las partes interesadas, por correo certificado con acuse de recibo, dentro de los diez (10) días hábiles, después de la audiencia.

Revisado 12/16

Mbt.