

Distrito Escolar de la Ciudad de Provo
Norma Serie 3000: Estudiantes



3214 P2

El propósito de la traducción de este material al idioma Español, es proveer una herramienta de apoyo al público en general que no habla Inglés, pero pueden existir diferencias en la traducción.

DISCRIMINACION: Raza, Color y Origen Nacional

Sección 1 – Definiciones

Acusador: Una persona o grupo de personas presentando una queja.

Oficial(es) de Cumplimiento: La persona o personas designadas para manejar las consultas y quejas con respecto a la discriminación ilegal, acoso, y represalias, pero pueden ser actualizadas constantemente:

Para Asuntos Estudiantiles

Gary Wilson
Asistente Superintendente
280 West 940 North
Provo, Utah 84604
801-374-4815
garyw@provo.edu

Para Asuntos de Personal/Voluntarios

Jason Cox
Director Ejecutivo de Recursos Humanos
280 West 940 North
Provo, Utah 84604
802-374-4822
jasonc@provo.edu

Queja: Una reclamación por la parte agraviada o un testigo de que una persona ha participado en una discriminación ilegal, un acoso y/o represalias.

Discriminación: Conducta incluyendo palabras, gestos, y/o otras acciones, incluidas acciones relacionadas con el programa educativo de un estudiante, o en el contexto laboral, contratación, promoción, desempeño, disciplina, tareas, degradación o despido, que perjudican injustamente a las personas con base en las características protegidas tales como edad, color, discapacidad, origen nacional, raza, religión, sexo/género (incluyendo orientación sexual e identidad de género) y/o cualquier otra clasificación protegida por la ley aplicable.

Raza/Color/Origen Nacional: La ley aplicable prohíbe la discriminación por motivos de raza, color y origen nacional, algunos de los cuales pueden coincidir en parte.

- A. En general, la prohibición de la discriminación racial puede abarcar la discriminación por los siguientes motivos:
1. Ascendencia racial o étnica;
 2. Características físicas asociadas con la raza, como el color, el cabello, las características faciales, la altura y el peso de una persona;
 3. Enfermedades relacionadas con la raza como la anemia de células falciformes;
 4. Características culturales relacionadas con la raza o la etnia, como el nombre de una persona, la vestimenta cultural y las prácticas de arreglo personal, o el acento o la forma de hablar;

5. La percepción de que una persona es miembro de un grupo racial en particular, independientemente de cómo el individuo se auto identifique;
 6. La discriminación basada en la asociación, como estar casado con una persona de una raza determinada o tener un niño multirracial.
- B. En general, la prohibición de la discriminación basada en el color incluye la pigmentación, la tez o el tono de la piel. La discriminación basada en el color a menudo coincide en parte con la discriminación basada en la raza.
- C. La discriminación de origen nacional significa la discriminación basada en el lugar de origen de un individuo o de sus antepasados, o porque un individuo tiene las características físicas, culturales o lingüísticas de un grupo de origen nacional. El lugar suele ser un país o un país anterior, pero también puede asociarse con un grupo de personas que comparten un idioma, cultura, linaje u otras características sociales similares. El origen nacional y la raza a menudo coinciden en parte.

Represalia: Los actos de represalias pueden ser abiertos o encubiertos y pueden tomar muchas formas, tales como:

- A. Hostilidad abierta a una persona, testigos u otras personas involucradas;
- B. Exclusión/ostracismo de una persona, testigos u otras personas involucradas;
- C. La creación o continua existencia, de un ambiente de trabajo hostil;
- D. Comentarios negativos individualizados que se repiten y son maliciosos; o
- E. Atención especial a, asignación de tareas alternativas que son asignaciones de trabajo menos deseables o reducciones salariales.

Acusado: La persona que aparece en una queja teniendo participación en las actividades o es responsable de un acto discriminatorio, acoso o vengativo, o de omisión.

Represalias: Cualquier forma de sanción o trato adverso, incluyendo pero no limitado a la intimidación, represalia o acoso de cualquier persona porque él o ella:

- A. Ha afirmado, o ayudado a otra persona para hacer valer una queja, ya sea de manera formal o informal con el distrito o con cualquier agencia estatal o federal; o
- B. Ha testificado, ayudado o participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o audiencia relacionada con una queja.

Sección 2 – Conducta Prohibida

El Distrito Escolar de la Ciudad de Provo está dedicado a crear un ambiente para los estudiantes, el personal y los clientes que rechace todas las formas de discriminación basadas en la raza, color y origen nacional. Ningún estudiante, empleado, padre o miembro de la comunidad debe experimentar este tipo de discriminación prohibida dentro del ambiente de aprendizaje o de trabajo en nuestras escuelas.

El distrito prohíbe la discriminación ilegal basada en la raza, el color y el origen nacional, incluyendo el acoso y las represalias que creen un ambiente hostil de trabajo o aprendizaje para otros empleados o estudiantes del distrito. La discriminación, el acoso y las represalias están prohibidos en todos los aspectos del empleo con el distrito, y por todos los estudiantes y empleados del distrito mientras se encuentren en todas las instalaciones del distrito, durante las actividades patrocinadas por el distrito, utilizando las propiedades del distrito.

Todos los empleados contribuyen a la erradicación de la discriminación promoviendo la aceptación de nuestra diversidad racial, cultural, étnica, lingüística y religiosa, desafiando las actitudes de prejuicio y asegurando que se tomen las medidas apropiadas para prevenir, remediar y sancionar la conducta discriminatoria. Los directores de las escuelas son los responsables de examinar las prácticas y los procedimientos de las escuelas para garantizar que no resulten en una discriminación prohibida.

Cualquier estudiante que participe en la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional puede estar sujeto a las medidas disciplinarias de conformidad con las normas de disciplina estudiantil del distrito. Cualquier empleado que participe en tal comportamiento puede estar sujeto a las medidas disciplinarias que pueden incluir el despido de acuerdo con las normas de empleo del distrito.

Sección 3 – Procedimientos de la Queja

Deber de Informar una Violación: Alentamos encarecidamente a cada estudiante y empleado a reportar cualquier violación de esta norma al funcionario correspondiente, tal y como se establece en este documento.

Cómo Reportar una Violación

- A. Violaciones dentro de la escuela.
 1. Violaciones del estudiante.
 - a. Cualquier queja que involucre la violación de esta norma por parte de un estudiante, deberá ser reportada al director de la escuela de ese estudiante.
 - b. Cualquier empleado que reciba una queja de una violación de esta norma, informará al acusador de la obligación del empleado para reportar la queja al director de la escuela, y entonces el empleado informará inmediatamente al director de la escuela.
 - c. De conformidad con la ley estatal, cuando una queja involucra alegaciones de abuso infantil, la queja debe ser reportada inmediatamente a la División de Servicios para Niños y Familias (DCFS) o a las autoridades locales.
 2. Violaciones del empleado.
 - a. Cualquier queja que involucre la violación de esta norma por parte de un empleado, deberá ser reportada al director del edificio de ese empleado.
 - b. Cualquier empleado que reciba una queja de una violación de esta norma informará al acusador de la obligación del empleado para reportar la queja al director de la escuela, y entonces el empleado informará inmediatamente al director de la escuela.
 - c. De conformidad con la ley estatal, cuando una queja involucra alegaciones de abuso infantil, la queja debe ser reportada inmediatamente a la División de Servicios para Niños y Familias (DCFS) o a las autoridades locales.
 3. Alegatos contra el director de la escuela.
 - a. Si la queja involucra presuntas violaciones de la norma por parte del director de la escuela, el acusador deberá comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos ("HR") del distrito al 801-374-4938, 280 West 940 North, Provo, Utah 84604.
- B. Violaciones por otros empleados.
 1. Cualquier queja que involucre una violación de esta norma contra un empleado que no está ubicado en una escuela deberá ser reportada al supervisor de ese empleado o a HR.

2. Cuando la queja involucra al supervisor inmediato del acusador, el acusador debe reportar la violación al supervisor de ese individuo o a HR.
- C. Violaciones por parte de terceros.
1. Cualquier queja que involucre a un tercero, como un vendedor, orador visitante, cliente, voluntario, etc., deberá ser reportada al director del edificio o a HR.

Investigación

- A. Deberes del Personal del Distrito.
1. Cuando el director de la escuela o supervisor reciben una queja sobre las violaciones de un empleado contra otro empleado, el director de la escuela o supervisor deberán reportarla inmediatamente a HR. HR será responsable de investigar la queja.
 2. Cuando el director de la escuela o supervisor reciben una queja sobre las violaciones de un empleado contra un estudiante, el director de la escuela o supervisor deberán reportarla inmediatamente a HR y al Oficial de Cumplimiento responsable de los asuntos estudiantiles.
 3. Cuando el director de la escuela recibe una queja sobre las violaciones de un estudiante en contra de un empleado u otro estudiante, el director de la escuela deberá llevar a cabo una investigación y reportarla al Oficial de Cumplimiento responsable de las quejas de los estudiantes. El director de la escuela también deberá reportarla a los padres tan pronto como sea posible.
 4. Cuando el director de la escuela recibe una queja sobre un tercero, el director la escuela deberá reportarla inmediatamente a HR.
 5. Las quejas que aleguen una posible conducta delictiva se enviarán a las autoridades locales para la adopción de nuevas medidas según sean apropiadas a juicio de las autoridades; la referencia para una investigación criminal no impedirá que el distrito lleve a cabo su propia investigación.
 6. La falta de notificación según lo indicado anteriormente puede dar lugar a una acción disciplinaria.
- B. El distrito investigará todos los reportes de las violaciones de esta norma y tomará las medidas para detener las violaciones, evitar la recurrencia de las violaciones y remediar los efectos de las violaciones, según corresponda. El distrito puede tomar las medidas para proteger al acusador y a otras personas que colaboren en la investigación. Como parte de la investigación, el distrito puede entrevistar al acusador, acusado y otras personas que puedan tener conocimiento de los alegatos. El distrito también puede revisar documentos y publicaciones en redes sociales relevantes a las acusaciones.
- C. Se realizarán esfuerzos para proteger la confidencialidad de todos los participantes en los procedimientos e investigaciones de las quejas en la mayor medida posible; sin embargo, no se puede garantizar la confidencialidad absoluta. En algunos casos, las obligaciones legales del distrito, incluyendo la necesidad de investigar los alegatos y tomar las medidas correctivas apropiadas, requerirán la divulgación de cierta información.
- D. Todas las personas involucradas en presentar una queja o participar en una investigación se abstendrán de discutir el asunto, excepto con aquellos que tengan una necesidad legítima o educativa de saber.
- E. Si el distrito encuentra que esta norma ha sido violada, el distrito tomará las medidas apropiadas basadas en los resultados de la investigación, incluyendo la suspensión y pérdida del empleo si es necesario, consistente con otras normas del distrito y acuerdos contractuales con respecto a la imposición de la disciplina estudiantil y laboral. El distrito notificará al acusador sobre las acciones correctivas que se tomarán. Sin embargo, el

distrito solo divulgará información sobre las acciones disciplinarias o correctivas específicas contra un empleado o estudiante de acuerdo con la ley aplicable.

- F. En caso de que el acusador no esté satisfecho con el resultado de la investigación y la resolución, los agravios se pueden presentar utilizando los procedimientos establecidos en la Norma 3214 P1.

Sección 3 - La Responsabilidad de la Difusión de la Norma

- A. Los directores de las escuelas y supervisores tomarán las medidas adecuadas para reforzar esta norma y estos procedimientos:
 1. Proporcionando capacitación anualmente al empleado "en servicio" y obteniendo prueba de la asistencia del empleado;
 2. Incluyendo un resumen de esta norma en los manuales del empleado;
 3. Capacitando a nuevos empleados sobre esta norma y procedimientos en una junta de orientación para empleados;
 4. Asegurando que a más tardar el 1 de octubre de cada año, cada estudiante reciba una explicación apropiada a su edad sobre la norma y se le brinde la oportunidad de comentar la norma en el salón de clases; y
 5. Notificando a los padres y tutores sobre esta norma a más tardar el 1 de octubre de cada año, ya sea incluyéndola en el manual del estudiante o enviando un aviso a los hogares de los estudiantes.
- B. Un resumen de estos procedimientos y materiales relacionados se colocarán en un lugar visible en cada una de las instalaciones del distrito y en el sitio web del distrito.

Sección 4 - Registros

- A. Los registros de las quejas de discriminación o acoso los mantendrá el oficial de cumplimiento, o su representante.
- B. Los registros de los estudiantes se rigen por la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA).
- C. Los registros de empleados se rigen por la Ley de Acceso Y Gestión de Archivos del Gobierno ("GRAMA").
- D. Si el acusador es un empleado, no se mantendrá ningún registro de la queja en el archivo personal del acusador.
- E. Si parece no haber ningún fundamento de la acusación, no se colocará ningún registro en el archivo personal del acusado.
- F. Los registros de las quejas se conservarán de acuerdo con la ley aplicable.

Sección 5 - Revisión Estatal y Federal

Una persona puede solicitar siempre una revisión de cualquier presunta discriminación a través de las agencias estatales y federales apropiadas. Esto puede ocurrir sin importar que la persona haya seguido o no los procedimientos informales o formales anteriores. Esto puede hacerse a través de la Oficina de Derechos Civiles (OCR) para las violaciones relacionadas con la educación, o a través de la División de Trabajo contra la Discriminación de Utah (UALD) o a través de la

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC)para las violaciones relacionadas con el empleo.

- A. Las personas que aleguen una discriminación en el programa educativo u otra violación relacionada con los derechos civiles pueden presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles (OCR) en la siguiente dirección:

Office for Civil Rights
U.S. Department of Education
400 Maryland Avenue, S.W.
Washington, D.C. 20202-1100
1-800-421-3481
FAX: (202) 245-6840; TDD: (877) 521-2172
Correo Electrónico: OCR@ed.gov
Sitio Web: <http://www.ed.gov/ocr/>

- B. Las personas que aleguen una discriminación en las prácticas laborales u otras violaciones laborales de los derechos civiles pueden presentar una queja ante la División de Trabajo contra la Discriminación de Utah (UALD). Las personas deben presentar su queja de discriminación laboral ante la UALD dentro de los 180 días posteriores al supuesto acto discriminatorio. Si han transcurrido más de 180 días desde la última fecha del daño, pero menos de 300 días, la queja debe enviarse a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) para su consideración.

Utah Antidiscrimination & Labor Division
Horario de Oficina: 8:00 a.m. – 5:00 p.m., lunes a viernes
Llame gratis al Estado al 1-800-222-1238,
O TDD 801-530-7685

Equal Employment Opportunity Commission Denver Office
303 E. 17th Avenue, Suite 510
Denver, Colorado 80203
La Oficina de Distrito de Denver está abierta de lunes a viernes
8:00 a.m. – 5:00 p.m.
Teléfono: 303-866-1300/1301 o 1-800-669-4000
FAX: 303-866-1085
TTY: 303-866-1950 o 1-800-669-6820

- C. Todas las preguntas relacionadas con la discriminación, el acoso y las represalias deberán dirigirse a los oficiales de cumplimiento correspondientes, que sirven como recurso para proporcionar información, asesoramiento, capacitación y recomendaciones sobre la discriminación, acoso y represalias.

