

TÉRMINO DESCRIPTOR: No Discriminación	Política del Distrito de Millard Código de archivo: 1010 Aprobado: 07-13-23
--	--

NO DISCRIMINACIÓN

Procedimientos de quejas contra la discriminación y los derechos civiles

A. Objetivo

El Distrito Escolar de Millard se compromete a proporcionar un entorno educativo en que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada individuo tiene la derecho a trabajar y aprender en un ambiente profesional que promueva la igualdad oportunidades y prohíbe las prácticas discriminatorias, incluido el acoso. El Distrito Escolar de Millard espera que todas las relaciones entre las personas en la oficina, en la escuela, durante las actividades y en el salón de clases sean educativamente promotores y libre de parcialidad, prejuicio y acoso.

El Distrito Escolar de Millard ha desarrollado esta política para asegurar que todos sus empleados y los estudiantes pueden trabajar y aprender en un ambiente libre de acoso, discriminación y represalias. El Distrito Escolar de Millard hará todos los esfuerzos razonables para asegurar que todos los involucrados estén familiarizados con estas políticas y esten conscientes que cualquier queja en violación de tales políticas será investigado y resuelto de manera adecuada y en el momento oportuno.

B. Política

Los Oficiales de Cumplimiento del Distrito Escolar de Millard, aquí mencionados, serán responsables de implementar los procedimientos de queja de esta política. Los nombres reales de Los Oficiales de Cumplimiento pueden cambiar de vez en cuando debido a nuevas asignaciones. El superintendente mantendrá actualizados los cambios de nombre y no será necesario ser aprobado por la Junta Escolar.

1. Estudiantes:

- a. Discapacidad & 504: Las quejas que aleguen reclamos de discriminación hacia un estudiante en función de la discapacidad del estudiante pueden dirigirse al siguiente Oficial de Cumplimiento:

Delna Bliss
Director de Educación Especial
285 Este 450 Norte
Delta, Utah 84624
(435) 864-1000

- b. Derechos Civiles Título VI & Género en Programas Atléticos Título IX: Las quejas que aleguen conducta discriminatoria en programas deportivos en violación del Título IX pueden dirigirse al siguiente Oficial de Cumplimiento:

George Richardson
Director de Servicios Estudiantiles
285 Este 450 Norte
Delta, Utah 84624
(435) 864-1000

2. **Característica Protegida por Clase:**

- a. El distrito escolar de Millard no discrimina por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, identidad o expresión de género, orientación sexual, afiliación religiosa, estado civil, ciudadanía, estado de embarazo o lactancia, información genética, edad, condición de veterano, o cualquier otra característica protegida por la ley.
- b. Empleados, estudiantes, padres, tutores o ciudadanos que esten alegando una violación de cumplimiento de los derechos civiles basada en características protegidas por clase puede dirigirse a el siguiente Oficial de Cumplimiento :

George Richardson
Director de Recursos Humanos y Servicios Estudiantiles
285 Este 450 Norte
Delta, Utah 84624
(435) 864-1000

3. **Empleo:**

- a. El Distrito Escolar de Millard aceptará cualquier solicitud de un empleado para una adaptación laboral razonable basada en una discapacidad. Solicite un Formulario de adaptación razonable de la ADA adjunto a esta política.
- c. Denuncias por conductas discriminatorias en el empleoprácticas basadas en raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, identidad o expresión de género, orientación sexual, religión filiación, estado civil, ciudadanía, embarazo o estado de lactancia, información genética, edad, estado de veterano o cualquier otra característica protegida por la ley podrá ser dirigida a el siguiente Oficial de Cumplimiento:

George Richardson
Director de Recursos Humanos
285 Este 450 Norte
Delta, Utah 84624
(435) 864-1000

4. **Instalaciones:**

- a. Las quejas que aleguen el incumplimiento de los estándares de accesibilidad aplicables de las instalaciones escolares que resulten en discriminación contra los estudiantes, los padres de los estudiantes, los visitantes, los Boy Scouts u otros grupos juveniles pueden dirigirse al siguiente Oficial de Cumplimiento:

Corey S. Holyoak
Administrador de Negocios
285 Este 450 Norte
Delta, Utah 84624
(435) 864-1000

- b. Los empleados, estudiantes, padres, tutores o ciudadanos que soliciten o estén interesados en obtener información sobre adaptaciones en el lugar de trabajo deben comunicarse con:

Corey S. Holyoak
Administrador de Negocios
285 Este 450 Norte
Delta, Utah 84624
(435) 864-1000

C. **Procedimientos**

1. **Definiciones:**

- a. **Denunciante:** una persona que presenta una queja escrita u oral sobre el acoso ilegal.
- b. **Discriminación:** el trato desigual de las personas basado en ciertas características.
- c. **Identidad de género:** puede demostrarse proporcionando evidencia, incluyendo, pero no limitado a, historial médico, cuidado o tratamiento del género identidad, afirmación consistente y uniforme de la identidad de género, u otra evidencia de que la identidad de género se mantiene sinceramente, parte de una identidad central de la persona, y no ser afirmado para un indebido propósito.

- d. **Acoso:** una forma de discriminación que involucra conducta basada en ciertas características. El acoso no tienen que incluir una intención de dañar, puede ser entre personas de la misma característica, y puede ser sutil. El acoso incluye, pero no se limita a bromas ofensivas, calumnias, epítetos o insultos, agresiones físicas o amenazas, intimidación, ridículo o burla, insultos o humillaciones, objetivos o imágenes ofensivos, e interferencia con la educación o el desempeño laboral de una persona en un manera que es tan severa, persistente o generalizada que crea un ambiente hostil.
- e. **Ambiente hostil:** cuando la conducta de acoso es suficientemente severa, generalizada o persistente para limitar la capacidad del estudiante en participar o beneficiarse de servicios, actividades u oportunidades ofrecidas por una escuela; o interfiere irrazonablemente con el trabajo y rendimiento laboral de un empleado.
- f. **Represalias:** conducta no deseada hacia una persona por denunciar discriminación o acoso.

2. Prohibiciones

- a. **Discriminación:** De acuerdo con la Sección B anterior, El Distrito Escolar Millard prohíbe la discriminación en las escuelas y el empleo en el base a la raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, identidad de género o expresión, orientación sexual, afiliación religiosa, estado matrimonial, ciudadanía, estado de embarazo o lactancia, información genética, edad, condición de veterano o cualquier otra característica protegida por la ley.
- b. **Acoso:** El acoso basado de cualquier característica protegida esta estrictamente prohibida.
 - i. Además, bajo esta política, el acoso es verbal, escrito o conducta física que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo (estudiante o empleado), o hacia sus parientes, amigos o asociados, a causa de su o su raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, género identidad o expresión, orientación sexual, afiliación religiosa, estado civil, ciudadanía, embarazo o estado de lactancia, información genética, edad, condición de veterano, o

cualquier otra característica protegida por la ley.

- ii. La conducta de acoso incluye epítetos, calumnias o estereotipos; actos amenazantes, intimidatorios u hostiles; chistes denigrantes; y material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo que se encuentra en los edificios o en cualquier otro lugar de las instalaciones del empleador o circula en la escuela y/o lugar de trabajo, durante horas de clase o de trabajo o usando el equipo del distrito escolar por correo electrónico, teléfono (incluyendo mensajes de voz), mensajes de texto, sitios de redes sociales u otros medios.

c. **Acoso sexual**

- i. **Estudiantes:** El acoso sexual de los estudiantes es una forma discriminación de sexo prohibida por el Título IX de la Ley de Enmiendas de Educación en donde el acoso es tan severo, penetrante y objetivamente ofensivo que se puede decir que priva a las víctimas del acceso a las oportunidades de educación o beneficios proporcionados por la escuela. (DAVIS v. CONDADO DE MONROE BD. OF ED., 526 U.S. 629 [1999]).
 - a. El acoso sexual está prohibido bajo esta política.
 - b. En algunas circunstancias, la conducta no sexual puede ser tomada como connotaciones sexuales y elevarse al nivel de acoso sexual. Por ejemplo, un adulto o estudiante abraza repetidamente o pone sus brazos alrededor otros estudiantes en circunstancias inapropiadas podrían crear un ambiente hostil.
 - c. El Título IX y el distrito prohíben las acoso, que pueden incluir actos verbales, agresión no verbal o física, intimidación o hostilidad basada en el sexo o estereotipos sexuales, incluso si esos actos no implican una conducta de naturaleza sexual.
 - d. La prohibición del Título IX y del distrito contra el acoso no se extiende a un legítimo toque no sexual u otro contacto no sexual. Por ejemplo, un entrenador atlético de la escuela secundaria abrazando a un estudiante que hizo un gol o el consuelo de un maestro de jardín de infantes abrazando a un niño con la rodilla despellejada no será considerado acoso sexual. Del mismo modo, una demostración del

estudiante de una maniobra deportiva o técnica que requiere contacto con otro estudiante no se considerará acoso sexual.

- ii. **Empleados o Solicitantes:** Acoso sexual constituye discriminación y es ilegal bajo leyes federales, leyes estatales y locales.
 - a. A los efectos de esta política, “acoso sexual” se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes por favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de carácter sexual cuando, por ejemplo:
 - i. sumisión a tal conducta se hace ya sea explícita o implícitamente un término o condición de un empleo del individuo;
 - ii. sumisión o rechazo de tal conducta por un individuo se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan a tales individuos; y/o
 - iii. dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con la vida de un individuo desempeño laboral o crear un ambiente intimidante, ambiente de trabajo hostil u ofensivo.
 - b. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 reconoce dos tipos de acoso sexual: quid pro quo (algo por algo, un favor por un favor) y ambiente de trabajo hostil.
 - c. El acoso sexual puede incluir una variedad de comportamientos sutiles y no tan sutiles y pueden implicar individuos del mismo o diferente género.
 - d. Dependiendo de las circunstancias, los comportamientos del acoso sexual pueden incluir insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales; chistes sexuales e insinuación; abuso verbal de naturaleza sexual; comentario sobre el cuerpo de un individuo, proezas sexuales o deficiencias sexuales; miradas lascivas, silbidos o tocar; comentarios o gestos insultantes obscenos; exhibición en el lugar de trabajo de contenido sexualmente sugestivo de objetos o imágenes; y otros físicos,

verbales o visuales de conducta de naturaleza sexual.

- d. **Represalias:**El Distrito Escolar de Millard alienta a reportar al empleado debidamente designado de todos los incidentes percibidos de discriminación o acoso. Es la política del Distrito Escolar Millard investigar pronta y minuciosamente dichos informes de acuerdo con los procedimientos establecidos a continuación. el Distrito Escolar Millard prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie discriminación o acoso y/o participa en una investigación de tales informes.

3. **Individuos y Conducta Cubiertos**

- a. Estas políticas se aplican a todos los estudiantes, empleados, solicitantes y patrocinadores del Distrito Escolar de Millard, y prohíbe la discriminación conducta involucrada por un estudiante, miembro del personal, administrador o empleado.
- b. La conducta prohibida por estas políticas es inaceptable en el ambiente educativo, lugar de trabajo, salón de clases, en excursiones, u otras actividades y puede resultar en disciplina.

4. **Reportar un incidente de acoso, discriminación o represalia**

- a. Individuos que creen haber sido víctimas de conductas prohibidas por esta política, o creen que han sido testigos de tales conductas deben discutir sus preocupaciones con el administrador de su nivel de edificio, administrador a nivel de distrito, o comuníquese con los individuos identificados por título en esta póliza.
- b. El Distrito Escolar de Millard alienta la pronta notificación de quejas o preocupaciones para que una acción rápida y constructiva pueda tomarse antes de que las relaciones se vuelvan irreparablemente tensas. Por lo tanto, si bien no se ha establecido un período de informe fijo, la notificación y la intervención tempranas han demostrado ser el método más efectivo para resolver incidentes reales o percibidos de acoso y discriminación.
- c. Cualquier denuncia denunciada de acoso, discriminación o represalias serán investigadas con prontitud de acuerdo con los procedimientos establecidos a continuación. La investigación puede incluir entrevistas individuales con las

partes involucradas y, cuando sea necesario, con personas que pueden haber observado la supuesta conducta o puede tener otros conocimientos relevantes.

- d. Cualquier maestro, consejero, administrador o empleado que reciba una informe de acoso, discriminación o represalias de un estudiante o el empleado/solicitante debe informar el incidente a un nivel de edificio o administrador a nivel de distrito.
- e. El denunciante debe completar el formulario “Anti-Discriminación y Formulario de Investigación de Derechos Civiles” en el momento del reporte. Se adjunta una copia de este formulario a esta política.
- f. Una vez que un administrador tiene aviso de posible acoso, discriminación o represalias de estudiantes empleados/solicitantes, ya sea realizada por empleados, estudiantes o terceros, debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para investigar o de lo contrario, determine lo que ocurrió y tome medidas rápidas y efectivas. Pasos razonablemente calculados para poner fin a cualquier acoso, eliminar un ambiente hostil si se ha creado uno, y prevenir que el acoso o la discriminación vuelvan a ocurrir.
- g. Estos pasos son responsabilidad del administrador ya sea que el estudiante o empleado/solicitante que fue acosado haga una queja o le pide a la escuela que tome medidas. Lo que constituye una respuesta razonable a la información sobre posible discriminación, represalias o el acoso diferirán dependiendo de las circunstancias.

5. Procedimientos de Investigación Administrativa para Estudiantes

- a. Si un estudiante o el padre de una escuela primaria o secundaria proporciona información o se queja de acoso, discriminación o represalia del estudiante, la administración debe investigar con prontitud para determinar qué ocurrió y luego tomar medidas adecuadas para resolver la situación. En todos los casos la consulta debe ser rápida, completo e imparcial.
- b. Cuando se recibe una queja, el administrador debe pedirle al denunciante completar el “El Formulario de Investigación de Anti-Discriminación y Derechos Civiles” lo antes posible. Una copia de este formulario será adjuntada a esta póliza.

- c. Puede ser apropiado que un administrador tome medidas provisionales durante la investigación de una denuncia. Por ejemplo, si un estudiante alega que él o ella ha sido asaltado sexualmente por otro estudiante, el administrador puede decidir colocar a los estudiantes en clases separadas. Si el presunto acosador es un maestro, el estudiante será removido de la clase o el maestro puesto en licencia administrativa en espera de una investigación en las acusaciones.
- d. En casos que involucren una potencial conducta criminal, el personal escolar debe notificar inmediatamente a las autoridades policiales correspondientes. En todos los casos, las escuelas deben hacer todo lo posible para evitar la divulgación de los nombres de todas las partes involucradas, el denunciante, los testigos y el acusado, excepto en la medida necesaria para llevar a cabo una investigación o cumplir con la ley.
- e. Si, después de la investigación, la administración concluye que ha ocurrido acoso, discriminación o represalias, debe tomar correctivos razonables, oportunos, apropiados para la edad y acción efectivos, incluidos los pasos realizados a la situación específica.
- f. Se deben tomar las medidas apropiadas para poner fin al acoso, discriminación o represalias. El personal de la escuela puede necesitar asesorar, advertir o tomar medidas disciplinarias contra el acosador que incluyen la posibilidad de suspensión, expulsión o suspensión temporal transferencia disciplinaria del estudiante de acuerdo con la Política de Escuela Segura (Código de Archivo: 6090), dependiendo de la severidad de el acoso o cualquier registro de incidentes anteriores o ambos.

6. Procedimientos de Investigación Administrativa de Empleados o Solicitantes

- a. Cada vez que se presente una denuncia de acoso, discriminación o represalias hecho por un empleado o solicitante de empleo, el supervisor o administrador debe tomar acción para investigar la queja o para remitir la denuncia para que se investigue, incluso si la víctima no solicita acción. El administrador debe pedir al denunciante que complete el "Formulario de Investigación Contra La Discriminación y Los Derechos Civiles" lo antes posible. Se adjunta una copia de este formulario a esta política.
- b. Las investigaciones deben ser rápidas y comenzar tan pronto como sea posible tras la recepción de la denuncia.
- c. El supervisor o administrador debe presentar una copia de toda

la documentación de investigación y de entrevistas que involucren al acoso al empleado, discriminación o represalias al Departamento de Recursos Humanos del distrito directora de recursos.

- d. Si la investigación encuentra a un empleado del Distrito Escolar de Millard está involucrado en acoso, discriminación o represalias y hay razón para creer que la acción disciplinaria está justificada, el supervisor o administrador:
 - i. trabajará con el Director de Recursos Humanos del distrito determinar el nivel de acción deben tomar;
 - ii. informará al denunciante, notificándole en persona y por escrito sobre la acción realizada; y
 - iii. dará instrucciones al denunciante para que informe de inmediato si el comportamiento objetable ocurre nuevamente o si el acosador se involucra en represalias.

7. Quejas Falsas

Las denuncias falsas y maliciosas de acoso, discriminación o represalias (a diferencia de las denuncias que, aunque sean erróneas, se realizan de buena fe) por parte de empleados o estudiantes pueden ser objeto de medidas disciplinarias.

8. Capacitación

- a. Todos los nuevos empleados recibirán información sobre esta política en la orientación de nuevos empleados. Todos los demás empleados se les proporcionara información sobre una base regular con respecto a esta política y el compromiso del distrito con un ambiente libre de discriminación y ambiente de aprendizaje y trabajo libre de acoso.
- b. Los empleados administrativos que tienen responsabilidades específicas para investigar y resolver quejas recibirán capacitación sobre esta política y los desarrollos legales relacionados.
- c. Los administradores a nivel de edificio y los directores de programa serán responsables de informar a los estudiantes y al personal de los términos de esta política, incluidos los procedimientos establecidos para la investigación y resolución de quejas.

9. Apelación al Superintendente

- a. Si una de las partes de una denuncia no está de acuerdo con su resolución, esa parte puede apelar al Superintendente del Distrito Escolar de Millard. El superintendente revisará la queja, los hallazgos y rendirá una decisión sobre la acción tomada
- b. Si la parte no está satisfecha con la decisión del superintendente, pueden apelar a la Junta de Educación del Distrito Escolar de Millard. A su discreción, la junta puede convocar un panel compuesto por dos miembros de la junta y el superintendente para llevar a cabo una audiencia como parte del proceso de apelación. Las decisión de la junta será definitiva.

10 Revisión ampliada de una queja

- a. Estudiantes o padres que aleguen prácticas de discriminación u otras violación relacionada de los derechos civiles también puede presentar una queja formal ante las siguientes agencias:

Junta de Educación del Estado de Utah
250 Este 500 Sur
CORREOS. Caja 144200
Salt Lake City, UT 84114-4200
(801) 538-7500

Oficina de Derechos Civiles de Denver
Departamento de Educación de EE. UU.
Edificio Memorial César E. Chávez
1244 Speer Boulevard, Suite 310
Denver, CO 80204-3582
(303) 844-4303

Oficina de Derechos Civiles
Departamento de Educación de EE. UU.
420 Maryland Avenue, SW
Washington DC 20202-1100

- b. Empleados o solicitantes que alegan prácticas laborales discriminación u otra violación relacionada de los derechos civiles también puede presentar una queja formal con las siguientes agencias:

División Laboral y Contra la Discriminación de Utah*
160 Este 300 Sur, 3rd Piso
Salt Lake City, UT 84114-6600
(801) 530-6800 o (800) 530-5090
Lunes – Viernes de 8:00 am a 5:00 pm
Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo Oficina de

Denver**
303 E. 17th Avenue, Suite 410
Denver, CO 80203
(800) 669-4000
Lunes – Viernes de 8:00 am a 5:00 pm

*Las personas deben presentar su cargo de discriminación laboral con la División Anti-Discriminación y Laboral de Utah UALD dentro 180 días del presunto acto discriminatorio.

**Si han pasado más de 180 días, pero menos de 300 días desde la última fecha de daño, el cargo debe ser enviado a la Igualdad Comisión de Oportunidades de Empleo(EEOC) para su consideración.

Referencias:

Abuso y negligencia: Código de Utah Ann § 62A-4a-402 Et. Sec. Cuando cualquier persona tenga motivos para creer que un niño ha sido objeto de abuso o negligencia, esa persona deberá notificar de inmediato al oficial del orden público, la agencia del orden público o la oficina de la División de Servicios para Niños y Familias más cercana.

Discriminación en el Empleo: Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. § 2000(e)) y Utah Code Ann § 34A-5-102 Et Seq. (Modificado por S.B 296 Sesión General de Utah 2015)<http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>

Discriminación por edad: La Ley de Discriminación por Edad de 1975 (29 U.S.C. § 631) y sus reglamentos de implementación (34 C.F.R. Parte 110).

Discriminación por discapacidad: Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 U.S.C. § 794) y sus reglamentos de implementación (34 C.F.R Parte 104). Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (42 U.S.C. §§ 12131 - 12134) y sus reglamentos de implementación (28 C.F.R. Parte 35).

Discriminación por motivos de género: Título IX de las Enmiendas educativas de 1972 (20 U.S.C. § 1681) y sus reglamentos de implementación (34 C.F.R. Parte 106).

Discriminación por motivos de raza, color u origen nacional: Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. § 2000(d)) y sus reglamentos de implementación (34 C.F.R. Parte 100)

Regulaciones de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC): 29 C.F.R. § 1600 Et. Sec.
<https://www.law.cornell.edu/cfr/texto/29/capítulo-XIV>

Acoso sexual: El Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 prohíbe el acoso sexual de un estudiante. Una institución educativa no puede negar o limitar, en base al sexo, la capacidad del estudiante para participar o recibir beneficios, servicios u oportunidades en el programa de la escuela.

Código Penal de Utah: UCA §§ 76-5-401 a 76-5-407. Disposiciones del Código Penal relativas a las relaciones sexuales ilícitas, la violación, la violación de un niño, la violación con un objeto, la violación con un objeto de un niño, la sodomía y el abuso sexual forzado, el abuso sexual de un niño y la agresión sexual agravada.

Normas para educadores de Utah: Código Administrativo de Utah R277-515, que requiere que el educador profesional se familiarice con la ética profesional y sea responsable del cumplimiento de las normas profesionales aplicables.

Formulario de Solicitud de Adaptación Razonable de la ADA

Fecha: _____

Nombre del Empleado: _____

Teléfono: _____ Correo Electrónico: _____

Título Profesional: _____ Departamento: _____

Nombre de Supervisor: _____

Describa la naturaleza, el alcance y la duración de su discapacidad:

Describa las adaptaciones que cree que son necesarias para permitirle realizar las funciones esenciales de este trabajo:

Proporcione el nombre, la dirección, los números de teléfono y de fax de su proveedor de atención médica. El proveedor puede recibir una solicitud nuestra para obtener información sobre su impedimento/discapacidad y recomendaciones para adaptaciones.

Adjunte cualquier documentación de respaldo que pueda ser útil para evaluar esta solicitud de adaptación.

Autorizo la divulgación de información sobre mi discapacidad a la gerencia de [Nombre de la empresa} según lo considere necesario el departamento de recursos humanos para facilitar esta solicitud de adaptación.

Firma del empleado: _____

Fecha: _____