

<b>TÉRMINO DESCRIPTOR:</b>  <b>No discriminación</b>	<b>Políticas del Distrito de Millard</b> <b>Código de archivo de: 1010</b>  <b>Aprobado: 04-08-21</b>
--	--

## **NO DISCRIMINACIÓN**

*Procedimientos de quejas contra la discriminación y los derechos civiles*

### **A. Propósito**

El distrito escolar de Millard se compromete a proporcionar un entorno educativo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada individuo tiene derecho a trabajar y aprender en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades y prohíba 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 promuevan la educación y estén libres de imparcialidad, prejuicios y acoso.

El Distrito Escolar de Millard ha desarrollado esta política para asegurar que todos sus empleados y estudiantes puedan trabajar y aprender en un ambiente libre de acoso, discriminación y represalias. El Distrito Escolar de Millard hará todos los razonables esfuerzos para asegurar que todos los interesados estén familiarizados con estas políticas y sean conscientes de que cualquier queja que infrinja dichas políticas será investigada y resuelta de manera adecuada y oportuna.

### **B. Política**

Los Oficiales de Cumplimiento del Distrito Escolar de Millard, aquí enumerados, serán responsables de implementar los procedimientos de quejas 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 es necesario que la Junta Escolar los apruebe.

#### **1. Estudiantes:**

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

T. Gregory Chappell  
Director de Educación Especial  
285 East 450 North  
Delta, UT 84624  
(435) 864-1000

- b. Género en programas atléticos: Las quejas que alegan conducta discriminatoria en programas atléticos en violación del Título IX pueden dirigirse al siguiente Oficial de Cumplimiento:

George Richardson  
Director de Servicios Estudiantiles  
285 East 450 North  
Delta, UT 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, estado de veterano, o cualquier otra característica protegida por la ley.
- b. Los empleados, estudiantes, padres, tutores o ciudadanos que aleguen una violación del cumplimiento de los derechos civiles basada en características protegidas por la clase pueden ser dirigidos al siguiente Oficial de Cumplimiento:

George Richardson  
Director de Recursos Humanos y Servicios Estudiantiles  
285 East 450 North  
Delta, UT 84624  
(435) 864-1000

3. **Empleo:**

- a. Quejas que alegan conducta discriminatoria en las laborales prácticas por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, identidad o expresión de género, orientación sexual, religiosa afiliación, estado civil, ciudadanía, estado de embarazo o lactancia, información genética, edad, condición de veterano, o cualquier otra característica protegida por la ley puede ser dirigida al siguiente Oficial de Cumplimiento:

George Richardson  
Director de Recursos Humanos  
285 East 450 North  
Delta, UT 84624  
(435) 864-1000

#### 4. **Instalaciones:**

- a. Quejas que alegan incumplimiento de los estándares de accesibilidad aplicables de las instalaciones escolares que resulte en discriminación contra estudiantes, padres de estudiantes, visitantes, Boy Scouts u otros grupos de jóvenes pueden dirigirse al siguiente Oficial de Cumplimiento:

Keith T.Griffiths  
Administrador Comercial  
285 East 450 North  
Delta, UT 84624  
(435) 864-1000

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

Keith T. Griffiths  
Administrador Comercial  
285 East 450 North  
Delta, UT 84624  
(435) 864-1000

#### C. **Procedimientos**

##### 1. **Definiciones:**

- a. **Denunciante:** una persona que presenta una queja escrita u oral sobre acoso ilegal.
- b. **Discriminación:** el trato desigual de las personas basado en determinadas características.
- c. **Identidad de género:** se puede demostrar proporcionando evidencia, que incluye, entre otros, historial médico, atención o tratamiento del género de identidad, afirmación consistente y uniforme de la identidad de género u otra evidencia de que la identidad de género se mantiene sinceramente, como parte de una identidad central de una persona, y no se afirma con un inadecuado propósito.
- d. **Acoso:** una forma de discriminación que involucra una conducta no deseada basada en ciertas características. El acoso no tiene que incluir la intención de causar daño, puede ser entre personas de la misma característica y puede ser sutil. El acoso incluye, pero no se limita a, bromas ofensivas, difamaciones, epítetos o insultos, agresiones físicas o amenazas, intimidación, ridiculizar o burlarse, insultos o humillaciones, objetivos o imágenes ofensivas e interferencia con la educación o el desempeño laboral de una

persona en de una manera tan severa, persistente o generalizada que crea un ambiente hostil.

- e. **Ambiente hostil:** cuando la conducta de acoso es lo suficientemente grave, generalizada o persistente como para limitar la capacidad de un estudiante para participar o beneficiarse de los servicios, actividades u oportunidades que ofrece una escuela; o interfiere irrazonablemente con el desempeño 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 de Millard prohíbe la discriminación en las escuelas y el empleo por motivos de raza, color, nacionalidad, sexo, discapacidad, identidad o expresión de género, orientación sexual, afiliación religiosa, estado civil, ciudadanía, embarazo o estado de lactancia, información genética , edad, estado de veterano o cualquier otra característica protegida por la ley.
- b. **Acoso:** El acoso sobre la base de cualquier característica protegida está estrictamente prohibido.
  - i. Además, según esta política, el acoso es verbal, escrito o de una conducta física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo (estudiante o empleado), o el de sus familiares, amigos o asociados, debido a su raza, color, nacionalidad, sexo, discapacidad, género de identidad o expresión, 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.
  - ii. La conducta de acoso incluye epítetos, difamaciones, estereotipos negativos; actos amenazantes, intimidatorios u hostiles; bromas denigrantes; y material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo que se coloque en las paredes o en cualquier otro lugar de las instalaciones del empleador o se circule en la escuela y / o lugar de trabajo, durante el horario escolar o laboral o usando equipo del distrito escolar por medio de correo electrónico, teléfono (incluidos los mensajes de voz ), mensajes de texto, sitios de redes sociales u otros medios.

c. **Acoso sexual**

- i. **Estudiantes:** El acoso sexual de estudiantes es una forma sexual discriminación prohibida por el Título IX de la Ley de Enmiendas Educativas donde el acoso es tan severo, generalizado y objetivamente ofensivo que se puede decir que priva a las víctimas del acceso a las oportunidades o beneficios educativos proporcionado por la escuela. (DAVIS contra el CONDADO DE MONROE BD. OF ED., 526 US 629 [1999]).
- a. El acoso sexual está prohibido bajo esta política.
  - b. En algunas circunstancias, la conducta no puede adquirir connotaciones sexuales y elevarse al nivel de acoso sexual. Por ejemplo, un adulto o un estudiante que repetidamente abraza o coloque sus brazos alrededor de otro estudiante bajo cualquier circunstancia inapropiada podría crear un ambiente hostil.
  - c. El Título IX y el distrito prohíben el acoso basado en el género, que puede incluir actos verbales, no verbales, o agresión física, intimidación u hostilidad basada en el sexo o estereotipos sexuales, incluso si esos actos no involucran una conducta de naturaleza sexual.
  - d. La prohibición del Título IX y del distrito contra el acoso sexual no se extiende al legítimo manoseo no sexual u otro contacto no sexual. Por ejemplo, un entrenador atlético de la escuela secundaria que abraza a un estudiante que hizo un gol o de un maestro de jardín de infantes que abraza para solar a un niño con una rodilla raspada no se considerará acoso sexual. De manera similar, la demostración de un estudiante de una maniobra de técnica deportiva que requiera contacto con otro estudiante no se considerará acoso sexual.
- ii. **Empleados o solicitantes:** El acoso sexual constituye discriminación y es ilegal según las leyes federales, estatales y locales.
- a. Para los propósitos de esta política, "acoso sexual" se define como avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando, por ejemplo:

- i. la sumisión a tal conducta se hace explícita o implícita un término o condición de un empleo de un individuo;
    - ii. la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; y / o
    - iii. dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un un individuo o creando un intimidante, hostil u ofensivo ambiente de trabajo.
  - 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 un ambiente hostil de trabajo.
  - c. El acoso sexual puede incluir una variedad de comportamientos sutiles y no tan sutiles y puede involucrar a personas del mismo o diferente sexo.
  - d. Dependiendo de las circunstancias, los comportamientos de acoso sexuales pueden incluir avances sexuales no deseados solicitudes de favores sexuales; bromas sexuales e insinuaciones; abuso verbal de una naturaleza sexual; comentarios sobre el cuerpo de un individuo, destreza sexual o las deficiencias sexuales ; mirar lascivamente, silbar o tocar; comentarios o gestos insultantes u obscenos; exhibir en el lugar de trabajo objetos o imágenes sexuales sugestivas; y otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.
- d. **Represalias:** El Distrito Escolar de Millard anima a reportar al empleado designado apropiadamente de todos los incidentes percibidos de discriminación o acoso. Es política del Distrito Escolar de Millard Investigar rápida y exhaustivamente dichos informes de acuerdo con los procedimientos establecidos a continuación. El Distrito Escolar de Millard prohíbe las represalias contra cualquier individuo que reporte discriminación o acoso y / o participe en una investigación de tales reportes.

### 3. **Individuos y conducta cubierta**

- a. Estas políticas se aplican a todos los estudiantes, empleados, solicitantes y patrocinadores del Distrito Escolar de Millard, y

prohíben la conducta discriminatoria de un estudiante, miembro del personal, administrador o empleado.

- b. La conducta prohibida por estas políticas es inaceptable en el entorno educativo, el lugar de trabajo, el aula, en excursiones u otras actividades y puede resultar en disciplina.

#### **4. Informar un incidente de acoso, discriminación o represalia**

- a. Las personas que creen que han sido víctimas de una conducta prohibida por esta política, o que creen que han presenciado tal conducta deben discutir sus preocupaciones con el administrador de nivel de edificio, administrador de nivel de distrito, o comunicarse con las personas identificadas por título en esta política.
- b. El Distrito Escolar de Millard fomenta la pronta notificación de quejas o inquietudes para que se puedan tomar medidas rápidas y consecutivas antes de que las relaciones se vuelvan irreparablemente tensas. Por lo tanto, aunque no se ha establecido un período de notificación fijo, la notificación e intervención tempranas han demostrado ser el más eficaz método para resolver incidentes reales o percibidos de acoso y discriminación.
- c. Cualquier denuncia de acoso, discriminación o represalia denunciada se investigará de inmediato 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 presunta conducta o pueden tener otros conocimientos relevantes.
- d. Cualquier maestro, consejero, administrador o empleado que reciba un informe de acoso, discriminación o represalia por parte de un estudiante o empleado / solicitante debe informar el incidente a un administrador de nivel del edificio edificio o administrador a nivel del distrito.
- e. El denunciante debe completar el “Formulario Contra la Discriminación y el Formulario de Investigación de los Derechos Civiles” en el momento de la denuncia. Se adjunta una copia de este formulario a esta política.
- f. Una vez que un administrador recibe un aviso de un posible acoso, discriminación o represalia de los estudiantes o empleados / solicitantes, ya sea que lo lleven a cabo empleados, estudiantes o terceros, debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para investigar o determinar de otro modo lo que ocurrió y tomar las

medidas oportunas y eficaces razonablemente calculadas para poner fin a cualquier acoso, eliminar un entorno hostil si se ha creado uno y evitar que vuelva a ocurrir el acoso o la discriminación.

- g. Estos pasos son responsabilidad del administrador, ya sea que el estudiante o empleado / solicitante que fue acosado presente una queja o solicite a la escuela que tome medidas. Lo que constituye una respuesta razonable a la información sobre posible discriminación, represalia o acoso diferirá según las circunstancias.

## 5. **Procedimientos de investigación administrativa para estudiantes**

- a. Si un estudiante o el padre de un estudiante de primaria o secundaria proporciona información o se queja sobre acoso, discriminación o represalias contra el estudiante, la administración debe investigar de inmediato para determinar qué ocurrió y luego tomar las medidas adecuadas para resolver la situación. En todos los casos, la investigación debe ser rápida, exhaustiva e imparcial.
- b. Cuando se recibe una queja, el administrador debe pedirle al denunciante que complete el “formulario contra la discriminación y el formulario de investigación de los derechos civiles” lo antes posible. Se adjunta una copia de este formulario a esta política.
- c. Puede ser apropiado que un administrador tome medidas provisionales durante la investigación de una queja. Por ejemplo, si un estudiante alega que ha sido agredido sexualmente por otro estudiante, el administrador puede decidir colocar a los estudiantes inmediatamente en clases separadas. Si el presunto acosador es un maestro, el estudiante será retirado de la clase o el maestro será puesto en licencia administrativa en espera de una investigación sobre las acusaciones.
- d. En casos que involucren una conducta criminal potencial, el personal de la escuela debe notificar inmediatamente a las autoridades policiales apropiadas. 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 correctivas razonables, oportunas, apropiadas para la edad y medidas efectivas, incluidas las medidas adaptadas a la situación específica.



- f. Se deben tomar las medidas adecuadas para poner fin al acoso, la discriminación o las represalias. El personal de la escuela puede necesitar asesorar, advertir o tomar acción disciplinaria contra el acosador para incluir la posibilidad de suspensión, expulsión o temporal transferencia disciplinaria del estudiante de acuerdo con la Política de Escuela Segura del distrito(Código de Archivo: 6090), dependiendo de la gravedad del acoso o cualquier registro de incidentes anteriores o ambos.

## 6. **Procedimientos de investigación administrativa para empleados o solicitantes**

- a. Siempre que se presente una queja de acoso, discriminación o represalia por un empleado o solicitante de empleo, el supervisor o administrador debe tomar medidas para investigar la queja o remitirla para investigación, incluso si la víctima no solicita ninguna acción. El administrador debe pedirle 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 lo antes posible después de recibir la denuncia.
- c. El supervisor o administrador debe presentar una copia de toda la documentación de la investigación y la entrevista que involucre empleados al acoso, discriminación o represalias por parte del Director de Recursos Humanos del distrito.
- d. Si la investigación encuentra que un empleado del Distrito Escolar de Millard está involucrado en acoso, discriminación o represalias y hay motivos para creer que la acción disciplinaria está justificada, el supervisor o administrador:
  - i. trabajará con el Director de Recursos Humanos del distrito para determinar el nivel de acción que se tomará;
  - ii. informará al denunciante, notificándole en persona y por escrito sobre la acción tomada; y
  - iii. le indicará al denunciante que informe inmediatamente si el comportamiento objetable se repite o si el acosador toma represalias.

## 7. **Quejas falsas Las quejas**

Falsas y maliciosas acusaciones de acoso, discriminación o represalias (a diferencia de las quejas que, incluso si son erróneas, se hacen de

buena fe) por parte de empleados o estudiantes, pueden ser objeto de medidas disciplinarias.

## 8. **Entrenamiento**

- a. Todos los empleados nuevos recibirán información sobre esta política en la orientación para empleados nuevos. Todos los demás empleados recibirán información de forma regular sobre esta política y el compromiso del distrito con un entorno de aprendizaje y trabajo libre de discriminación y acoso.
- b. Los empleados administrativos que tienen responsabilidades específicas para investigar y resolver quejas recibirán capacitación sobre esta política y desarrollos legales relacionados.
- c. Los administradores de nivel de edificio y directores de programas serán responsables de informar a los estudiantes y al personal sobre 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 queja 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 tomará una decisión con respecto a 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 a un panel que consta de dos miembros de la junta y el superintendente para llevar a cabo una audiencia como parte del proceso de apelación. La decisión de la junta será inapelable.

## 10. **Revisión ampliada de una queja**

- a. Los estudiantes o padres que aleguen prácticas de discriminación u otra violación relacionada de los derechos civiles también pueden presentar una queja formal ante las siguientes agencias:

Oficina de Educación del Estado de Utah  
250 East 500 South  
PO Box 144200  
Salt Lake City, UT 84114-4200  
(801) 538- 7500

Oficina de Derechos Civiles de Denver

Departamento de Educación de EE. UU.  
Cesar E. Chavez Memorial Building  
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. Los empleados o solicitantes que aleguen prácticas laborales de discriminación u otra violación relacionada de los derechos civiles también pueden presentar una queja formal ante las siguientes agencias:

División Laboral y Antidiscriminación de Utah \*

160 East 300 South, 3<sup>rd</sup> Floor

Salt Lake City, UT 84114-6600

( 801) 530-6800 o (800) 530-5090

Lunes a 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

laboral  
dentro

\* Las personas deben presentar su cargo de discriminación ante la División Laboral y Antidiscriminación de Utah UALD de 180 días posteriores al presunto acto discriminatorio.

desde  
Comisión

\*\* Si han pasado más de 180 días, pero menos de 300 días la última fecha del daño, el cargo debe enviarse a la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) para su consideración.

### Referencias:

Abuso y negligencia: Código Ann de Utah § 62A-4a-402 Et. Seq. Cuando cualquier persona tenga motivos para creer que un niño ha sido sometido a abuso o negligencia, esa persona deberá notificar inmediatamente al oficial del orden público, agencia policial u 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 USC § 2000 (e)) y Utah Code Ann § 34A-5-102 Et Seq. (Modificado por SB 296 Utah 2015 Sesión general) <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>

Discriminación basada en la edad: La Ley de Discriminación por Edad de 1975 (29 USC § 631) y su implementación regulaciones (34 CFR Parte 110).

Discriminación basada en discapacidad: Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 USC § 794) y sus regulaciones de implementación (34 CFR Parte 104). Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (42 USC §§ 12131 - 12134) y sus regulaciones de implementación (28 CFR Parte 35).

Discriminación por motivos de género: Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (20 USC § 1681) y sus reglamentos de implementación (34 CFR Parte 106).

Discriminación por motivos de raza, color u origen nacional: Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 USC § 2000 (d)) y sus regulaciones de implementación (34 CFR Parte 100 de la

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) Regulaciones: 29 CFR § 1600 Et. Seq. <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/capitulo-XIV>

Acoso sexual: El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe el acoso sexual de un estudiante. Una institución educativa no puede negar o limitar, sobre la base del 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 con respecto a relaciones sexuales ilegales, violación, violación de un niño, violación de objeto, violación de objeto de un niño, sodomía y abuso sexual forzado, abuso sexual de un niño y agresión sexual agravada.

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

# Anti-Discrimination & Civil Rights Investigation Form

Millard School District – Policy 1010

Name of Grievant/Complainant:		Investigator:	Date and Time of Interview:
Location of Concern or Incident:		Subject:	
Names of Parties Involved:			
Date the alleged violation occurred:	Date the complainant became aware of violation:	If violation was repeated, list date(s) of other violations:	
Describe, in detail, the action or practice complained of:			
List names of any witnesses to the alleged violation:			
Provide any other information that may help resolve the complaint:			

Identify the Complainant's requested remedy:

I certify that the above information is true and accurate to the best of my knowledge and that this document contains a complete description of the alleged discrimination incident or complaint.

Signature of Investigator

Date

Signature of Complainant

Date:

Names of others present during the interview:

Investigation findings: