
SECCIÓN: J - Estudiantes
G - Empleados
TÍTULO DE LA POLÍTICA: Acoso sexual
NO. DE EXPEDIENTE: JDCB/GBEBB
FECHA: 8 de julio de 2020

ÍNDICE

1. PROPÓSITO
 2. ÁMBITO
 3. COORDINADOR DEL TÍTULO IX
 4. DEFINICIONES
 5. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN
 6. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO DE REPORTAR
 7. RESPUESTA INICIAL, MEDIDAS DE APOYO, Y REMOCIÓN DE EMERGENCIA
 8. INVESTIGACIÓN
 9. TOMA DE DECISIONES
 10. APELACIÓN
 11. CONFIDENCIALIDAD
 12. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS
 13. DISCIPLINA Y ACCIONES CORRECTIVAS
 14. RECLAMACIONES FALSAS
 15. RESGUARDO DE REGISTROS
 16. ENTRENAMIENTO
 17. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA
-

1. PROPÓSITO

- 1.1. El Distrito Escolar de Nebo asumió el compromiso de mantener un ambiente educativo en el cual todos los estudiantes y empleados sean tratados con respeto y dignidad. Garantizar que los estudiantes y empleados no sean sometidos a acoso sexual es primordial a ese compromiso.
- 1.2. El acoso sexual está prohibido por el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 (Título IX), el cual dispone que “ninguna persona en los Estados Unidos, con base en el sexo, será excluida de participar, se le negarán los beneficios, ni será sometida a discriminación, en cualquier programa o actividad educativos que reciban asistencia financiera Federal”. [20 U.S.C. \[Código de los Estados Unidos\] §1681\(a\)](#). Las regulaciones Federales contempladas en el [34 CFR \[Código Federal de Regulaciones\] 106](#) que implementan el Título IX adicionalmente describen los requerimientos impuestos al Distrito.

2. ÁMBITO

- 2.1. La intención de esta política es proteger a los estudiantes y empleados del Distrito contra el acoso sexual, ya sea por parte de estudiantes, empleados, voluntarios, u otras personas bajo el control del Distrito. Esta política también somete a las personas que cometen acoso sexual a la aplicación de acciones disciplinarias.
- 2.2. Las conductas que no alcanzan el nivel de acoso sexual como se define en este documento, pero que constituyen comportamiento sexual inapropiado u ofensivo sigue estando prohibido y será investigado y atendido de conformidad con la [Política JD, Conducta del Estudiante y Disciplina](#), o la [Política GCPD, Disciplina, Licencia Administrativa, y Terminación del Empleado, del Distrito Escolar de Nebo](#).

- 2.3. La discriminación con base en el sexo, en la contratación, beneficios, programas o actividades según las prohibiciones contempladas en el Título IX, Título VII, y la Ley Contra la Discriminación de Utah, se analizan y contemplan en la [Política JDC, Discriminación y Acoso del Estudiante](#), o la [Política GBEB, Discriminación y Acoso del Empleado, del Distrito Escolar de Nebo](#).

3. COORDINADOR DEL TÍTULO IX

- 3.1. El Coordinador de Derechos Civiles del Distrito Escolar de Nebo fue designado como el Coordinador del Título IX para la protección contra el acoso sexual y está autorizado para coordinar los esfuerzos del Distrito para cumplir con los requerimientos del Título IX. Todos los asuntos de acoso sexual deben ser dirigidos al Coordinador del Título IX.

David Gneiting
Coordinador del Título IX
Distrito Escolar de Nebo
350 South Main Street
Spanish Fork, Utah, 84660
Teléfono: (801) 354-7475
david.gneiting@nebo.edu

4. DEFINICIONES

- 4.1. El “**conocimiento efectivo**” significa la notificación de acoso sexual o alegatos de acoso sexual al Coordinador del Título IX o a cualquier funcionario del Distrito que tenga la autoridad para aplicar medidas correctivas en representación del Distrito, o a cualquier empleado del Distrito.
- 4.2. El “**reclamante**” significa una persona que alega ser víctima de una conducta que pudiera constituir acoso sexual.
- 4.3. La “**reclamación formal**” significa un documento presentado por un reclamante o firmado por el Coordinador del Título IX que alega acoso sexual en contra del acusado y requiere que el Distrito investigue el alegato de acoso sexual. Al momento de presentar una reclamación formal, el reclamante debe estar participando o estar intentando participar en un programa educativo o actividad del Distrito. La reclamación formal se puede presentar ante el Coordinador del Título IX, personalmente, por correo, o por correo electrónico, utilizando la información de contacto antes mencionada del Coordinador del Título IX. La reclamación formal debe contener la firma física o digital del reclamante, o de otra manera indicar que el reclamante es la persona que interpone la reclamación formal. Un padre o tutor puede firmar y presentar una reclamación formal en representación de un menor reclamante.
- 4.4. El “**acusado**” significa una persona que fue reportada como el perpetrador de una conducta que pudiera constituir acoso sexual.
- 4.5. “**Acoso sexual**” significa una conducta con base en el sexo que satisface una o más de las siguientes situaciones:
- 4.5.1. Un empleado del Distrito condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada (*quid pro quo*);
- 4.5.2. Una conducta desagradable que una persona razonable determina es tan grave, generalizada, y objetivamente ofensiva que niega el acceso igualitario de una persona al programa educativo o actividad del Distrito;
- 4.5.2.1. Grave: con base en cómo la ocurrencia o la conducta descrita fue grave desde la perspectiva de una persona razonable en el puesto del reclamante.
- 4.5.2.2. Generalizada: una sola instancia de un comentario o un broma ofensivos típicamente no cumple con el estándar del Título IX de acoso sexual que

requiere investigación, pero puede haber instancias donde un solo acto desagradable puede cumplir con ese estándar. Los factores a considerar incluyen, sin limitación alguna, si existe o no un patrón de acoso sexual, la cantidad de personas involucradas, y si la conducta desagradable con base en el sexo involucra una gran difusión de material ofensivo.

4.5.2.3. Objetivamente ofensiva: con base en cómo la ocurrencia o la conducta descrita fue ofensiva desde la perspectiva de una persona razonable en el puesto del reclamante. Particularmente, la perspectiva para medir el grado de ofensa se basa en la razonabilidad desde la perspectiva del reclamante, y la intención del acusado es irrelevante en el análisis. Era “solo una broma” no es una excusa aceptable.

4.5.2.4. Efectivamente niega el acceso igualitario: esto no requiere que el reclamante quede excluido por completo o físicamente de las oportunidades educativas, sino por el contrario que el acoso sexual haya socavado y desviado la experiencia educativa del reclamante, de forma que a él o ella efectivamente se le niega el acceso igualitario a los recursos y oportunidades de la escuela. Por lo tanto, no es necesario que un estudiante abandone la escuela, falte a clase, sufra un ataque de pánico, ni de otra manera alcance un “punto de quiebre”. A pesar de que no se requiere una lesión concreta para demostrar la privación del acceso igualitario a la educación, ejemplos de señales de acceso educativo desigual pueden incluir, sin limitación alguna:

4.5.2.4.1. Orinar la cama debido al acoso sexual,

4.5.2.4.2. Un atleta que abandona al equipo, pero continúa con otras actividades escolares después del acoso sexual,

4.5.2.4.3. Faltar a una clase para evitar al acosador,

4.5.2.4.4. Un declive en el promedio de calificaciones de un estudiante, o

4.5.2.4.5. Tener dificultad para concentrarse en clase.

4.5.3. Cualquier instancia de

4.5.3.1. Asalto sexual como está definido en las regulaciones del Título IX, que es el contacto desagradable de las partes privadas del cuerpo de una persona con el propósito de gratificación sexual. Para determinar si la conducta cumple con esta definición, los administradores considerarán todas las circunstancias que rodean al incidente, por ejemplo, la edad y madurez de las partes, la duración del incidente, el lugar y la naturaleza secreta de las acciones, la intención de las partes y los efectos sobre las partes;

4.5.3.2. La violencia en la pareja como está definida en las regulaciones del Título IX, que es la violencia cometida por una persona que está o estuvo en una relación social de naturaleza romántica o íntima con el reclamante, que puede ser determinada por (1) la duración de la relación, (2) el tipo de relación, y (3) la frecuencia de la interacción entre las personas involucradas en la relación;

4.5.3.3. Violencia doméstica como está definida en las regulaciones del Título IX, que incluye la violencia cometida por el cónyuge actual o anterior o la pareja íntima del reclamante, por una persona con quien el reclamante comparte un hijo en común, por una persona con quien el reclamante está cohabitando, o con quien cohabitó, como cónyuge o pareja íntima, por una persona en una situación similar a la de cónyuge del reclamante de conformidad con la ley de Utah, o por cualquier otra persona en contra de

un reclamante que está protegido de los actos de esa persona de conformidad con la ley de Utah; o

4.5.3.4. Acoso como está definido en las regulaciones del Título IX, que es cometer varias conductas dirigidas a una persona específica que generarían que una persona razonable tema por su seguridad o por la seguridad de otros, o sufra un estrés emocional significativo.

4.5.4. El acoso *quid pro quo* en el párrafo 4.5.1 y las ofensas que involucran asalto sexual, violencia de pareja, violencia doméstica u hostigamiento de conformidad con la subsección 4.5.3 no se evalúan por la severidad, generalidad, grado de ofensa o negación del acceso igualitario a la educación, sino por cómo ese mal comportamiento es lo suficientemente grave para privar a la persona del acceso igualitario.

4.6. “**Medidas de apoyo**” significa servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según sea apropiado, y estén disponibles razonablemente, sin el pago de tarifa ni cargo para el reclamante o el acusado antes o después de presentar una reclamación formal o cuando no se presentó una reclamación formal. Esas medidas están diseñadas para restaurar o preservar el acceso igualitario a los programas o actividades educativos del Distrito sin una carga irracional para ninguna de las partes, inclusive medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el ambiente educativo del Distrito, o para disuadir el acoso sexual.

5. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

5.1. Las personas que consideran que han sido sometidas a acoso sexual deben notificar inmediatamente a un maestro, administrador, o al Coordinador del Título IX y pueden presentar una reclamación formal.

5.2. Un reporte o notificación de alegato de acoso sexual puede ser presentado por cualquier persona distinta del reclamante, en cuyo caso se seguirán los procedimientos para la respuesta y las medidas de apoyo de conformidad con la Sección 7. No obstante, la investigación de conformidad con la Sección 8 se completa solamente después de recibir una reclamación formal del reclamante o, si es menor, de los padres del reclamante.

5.3. Una reclamación formal debe ser por escrito, se debe entregar al Coordinador del Título IX, e incluye los elementos descritos en el párrafo 4.3. También debe proporcionar la siguiente información, si es posible:

5.3.1. Nombre, dirección de residencia, dirección de correo electrónico y número de teléfono del reclamante;

5.3.2. Fecha(s) del o de los incidentes que dan lugar a la reclamación;

5.3.3. Nombre(s) del o de los acusados;

5.3.4. Descripción de una o más conductas o incidentes que dan lugar a la reclamación;

5.3.5. Descripción del daño causado por el incidente; y

5.3.6. Descripción de la reparación que se pretende. Proporcionar una descripción de la reparación que se pretende no confiere la autoridad al reclamante ni al padre del reclamante para determinar las acciones disciplinarias que se impongan al acusado. La imposición de las reparaciones, inclusive cualquier acción disciplinaria, se encuentra solamente dentro de la autoridad y la sola discreción del Distrito y no puede ser delegada en otras personas.

6. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO DE REPORTAR

6.1. Un empleado con conocimiento efectivo de acoso sexual o de un alegato de acoso sexual, tan

pronto como sea razonablemente posible, notificará al Coordinador del Título IX.

- 6.2. Cualquier empleado de la escuela que observe o que por otros medios tenga conocimiento de una conducta que pueda constituir acoso sexual en contra de un estudiante o de un empleado reportará la conducta al Coordinador del Título IX sin importar si el estudiante interpone o no una reclamación.

7. RESPUESTA INICIAL, MEDIDAS DE APOYO, Y REMOCIÓN DE EMERGENCIA

- 7.1. El Coordinador del Título IX debe ser notificado siempre que un empleado tiene conocimiento de un alegato o de una conducta que puede constituir acoso sexual. El conocimiento efectivo de esa conducta o alegato puede ser dada a conocer a través de una variedad de medios, inclusive, y sin limitación alguna, reclamaciones verbales por parte de los estudiantes o los padres, notificación de un empleado, observación directa, o como hechos que son revelados durante un procedimiento disciplinario normal. Un empleado de la escuela con conocimiento efectivo del acoso sexual lo reportará con prontitud directamente al Coordinador del Título IX.
- 7.2. Si un administrador de la escuela tiene conocimiento de una conducta sexual, inclusive la conducta descrita en la [Política JD del Distrito Escolar de Nebo](#) subsección 4.3.7 y la [Política GCPD](#) subsección 4.11, el administrador realizará una evaluación inicial para determinar si la conducta pudiera satisfacer la definición de acoso sexual de conformidad con esta política. Si existe evidencia de que la conducta constituye acoso sexual, o si una persona razonable consideraría que la conducta es acoso sexual de conformidad con esta política, el administrador de la escuela reportará la conducta al Coordinador del Título IX. Para situaciones que involucran estudiantes, el Coordinador del Título IX o el administrador de la escuela contactará a los padres.
- 7.3. Después de tener el conocimiento efectivo del acoso sexual o de los alegatos de acoso sexual, el Coordinador del Título IX contactará con prontitud al reclamante para discutir las medidas de apoyo disponibles, considerar los deseos del reclamante en relación con las medidas de apoyo, informar al reclamante sobre la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la interposición de una reclamación formal, explicar al reclamante el proceso para la presentación y la investigación de una reclamación formal, y explicar al reclamante que las partes pueden tener a un adulto asesor de su elección durante toda la investigación de una reclamación formal.
- 7.4. El Coordinador del Título IX debe consultar con el administrador de la escuela e implementar las medidas de apoyo. Adicionalmente, el administrador de la escuela, después de recibir un alegato de acoso sexual, puede disponer medidas de apoyo apropiadas e inmediatas para el reclamante, incluso antes de que el Coordinador del Título IX contacte al reclamante.
- 7.5. Las medidas de apoyo pueden incluir orientación, extensión de las fechas límites u otros ajustes relacionados con los cursos, modificación de los horarios de trabajo o de clase, servicio de acompañante en el campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, transición supervisada, cambios en el lugar de trabajo, incremento de la seguridad y supervisión de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares.
- 7.6. El Distrito debe mantener como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al reclamante o al acusado, en la medida que mantener la confidencialidad no impida la capacidad del Distrito para proporcionar las medidas de apoyo.
- 7.7. El Coordinador del Título IX es responsable por coordinar la implementación efectiva de las medidas de apoyo.
- 7.8. El Coordinador del Título IX, en consulta con el administrador de la escuela y el director que corresponda, puede realizar una remoción de emergencia de un acusado del programa o actividad educativos del Distrito. Para remover al acusado de emergencia, el Distrito debe realizar un análisis individualizado de seguridad y riesgos, y determinar que una amenaza inminente para la seguridad o la salud física de un estudiante o de otra persona que surge de

los alegatos de acoso sexual justifica la remoción. El acusado debe ser notificado y debe tener la oportunidad para impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción. Una remoción de emergencia no puede constituir ni será documentado como una acción disciplinaria.

- 7.9.** Si el Coordinador del Título IX recibe un reporte de un estudiante, padre, empleado de la escuela, y/o administrador de la escuela antes de recibir una reclamación formal, entrevistará al reclamante y determinará si debe o no firmar una reclamación formal en representación del reclamante.
- 7.10.** El Coordinador del Título IX puede consolidar las reclamaciones formales en contra de más de un acusado, o por más de un reclamante en contra de uno o más acusados, cuando los alegatos de acoso sexual surgen de los mismos hechos o circunstancias.

8. INVESTIGACIÓN

Los procedimientos descritos en esta sección son detallados y constituyen las mejores prácticas recomendadas. Omisiones leves y otras inconsistencias en el procedimiento no invalidan una investigación que sigue siendo equitativa. Los investigadores deben ser flexibles y adaptarse a las circunstancias de cada reclamación.

8.1. Desestimación

8.1.1. Después de recibir una reclamación formal, el Coordinador del Título IX determina si la reclamación debe ser o puede ser desestimada. La desestimación puede ocurrir en cualquier punto de la investigación.

8.1.1.1. El Coordinador del Título IX debe desestimar la reclamación si cualquiera de las siguientes condiciones es aplicable:

- 8.1.1.1.1.** La conducta alegada no constituiría acoso sexual, como está definido en esta política, incluso si es probada;
- 8.1.1.1.2.** La conducta alegada no ocurrió en un programa o actividad del Distrito; o
- 8.1.1.1.3.** La conducta alegada no ocurrió contra la persona en los Estados Unidos.

8.1.1.2. El Coordinador del Título IX puede desestimar la reclamación o cualquiera de los alegatos allí expresados si cualquiera de las siguientes condiciones es aplicable:

- 8.1.1.2.1.** El reclamante notifica al Coordinador del Título IX por escrito que desea retirar la reclamación formal o cualquier alegato allí expresado;
- 8.1.1.2.2.** El acusado ya no está inscrito o no es empleado del Distrito; o
- 8.1.1.2.3.** Circunstancias específicas impiden que el Distrito reúna suficiente evidencia para llegar a una determinación sobre los alegatos contenidos en la reclamación formal.

8.1.1.3. La desestimación de conformidad con este párrafo no excluye la acción de conformidad con otra política del Distrito. El Distrito tiene flexibilidad para brindar medidas de apoyo en respuesta a los alegatos de una conducta, y para investigar esa conducta, que no involucra acoso sexual, pero que está prohibida por otras razones en una política del Distrito inclusive por intimidación, discriminación, acoso y otra conducta sexualmente inapropiada.

- 8.1.1.4.** Si la desestima, el Coordinador del Título IX notificará con prontitud a ambas partes por escrito la decisión de desestimación y dará a ambas partes un derecho equivalente para apelar una decisión de desestimación.

8.2. Asignación del investigador

- 8.2.1.** El Coordinador del Título IX notificará al Director de Educación Primaria o Secundaria que sea aplicable, al Coordinador de Servicios Estudiantiles, al Director de Recursos Humanos o a cualquier otro administrador que sea aplicable, cuando abre una investigación y designa al investigador.
- 8.2.2.** El Coordinador del Título IX puede conducir la investigación o, en consulta con el director que sea aplicable, asignar a un investigador designado que haya sido entrenado en la conducción de investigaciones por acoso sexual. Los investigadores, si han sido entrenados, de conformidad con esta política, pueden ser los siguientes:
 - 8.2.2.1.** Coordinadores de Recursos Humanos;
 - 8.2.2.2.** Coordinador de Servicios Escolares;
 - 8.2.2.3.** Supervisor de Escuela Media/Secundaria;
 - 8.2.2.4.** Supervisor de Educación Primaria; y
 - 8.2.2.5.** Contratistas independientes que han recibido el entrenamiento requerido de conformidad con esta política.
- 8.2.3.** El investigador debe recibir entrenamiento sobre la definición de acoso sexual prevista en esta política, el alcance de los programas y actividades educativos del Distrito, cómo conducir una investigación, cómo determinar la relevancia para crear un reporte de investigación que resuma con justicia la evidencia relevante, cómo escribir y emitir un reporte de investigación y cómo prestar un servicio imparcial, inclusive evitar el prejuicio de los hechos en cuestión, los conflictos de interés y el favoritismo.
- 8.2.4.** El investigador deberá iniciar cada investigación documentando la conducta alegada utilizando la Lista de Verificación de Investigación por Acoso Sexual (Lista de Verificación) y generando un expediente de investigación. El investigador completa la Lista de Verificación a medida que prosigue con la investigación.
- 8.2.5.** El investigador referirá el asunto a las autoridades de cumplimiento de la ley o a la División de Servicios Infantiles y Familiares del Estado de Utah, cuando sea apropiado o requerido por la ley. El investigador debe continuar realizando la investigación incluso si el asunto ha sido referido a otra agencia. El investigador debe coordinar con la otra agencia y puede ajustar los plazos y procedimientos en consecuencia.

8.3. Procedimientos de investigación

El Distrito debe garantizar que las investigaciones incluyan los siguientes pasos. Si una investigación es reasignada a un nuevo investigador después de haber comenzado, el nuevo investigador reunirá toda la evidencia y la información del investigador previo. El nuevo investigador puede, pero no es una obligación, repetir las entrevistas u otros procedimientos de la investigación conducidos por el investigador previo.

- 8.3.1.** El investigador garantizará que la carga de la prueba y la carga de reunir evidencia suficiente para llegar a una determinación en relación con la responsabilidad recaiga sobre el Distrito y no sobre las partes. El acceso a los registros de una parte que son elaborados o resguardados por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o personal certificado reconocido que actúa en su capacidad en conexión con el tratamiento de la parte, solamente pueden ser obtenidos con el consentimiento voluntario y por escrito de la parte (si la parte es menor, el consentimiento debe ser

otorgado por los padres).

8.3.2. Notificación de alegatos

Después de recibir una reclamación formal, el Coordinador del Título IX entregará la siguiente notificación por escrito a las partes que son conocidas. Si, en el curso de la investigación, el Distrito decide investigar alegatos sobre el reclamante o el acusado que no están incluidos en la notificación inicial, el Coordinador del Título IX debe entregar la notificación de los alegatos adicionales, inclusive los detalles identificados en la subsección 8.3.2.2, a las partes cuyas identidades son conocidas.

8.3.2.1. La notificación del proceso de reclamación e investigación del Distrito, inclusive cualquier proceso de resolución informal disponible;

8.3.2.2. Notificación de los alegatos de acoso sexual, que incluya suficientes detalles, conocidos en ese momento, y con suficiente tiempo para preparar una respuesta antes de la entrevista inicial. Detalles suficientes incluyen lo siguiente, si se conocen:

8.3.2.2.1. La identidad de las partes involucradas en el incidente;

8.3.2.2.2. la conducta que se alega constituye acoso sexual de conformidad con esta política; y

8.3.2.2.3. la fecha y el lugar del incidente alegado;

8.3.2.3. Una declaración de que el acusado se presume inocente hasta que se dicte una determinación a la conclusión de la investigación;

8.3.2.4. Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, quien puede ser, pero no necesariamente tiene que ser, un abogado, y que las partes pueden inspeccionar y revisar la evidencias como se describe a continuación; y

8.3.2.5. Una declaración de que la política del Distrito prohíbe realizar falsos testimonios intencionalmente o presentar información falsa intencionalmente durante la investigación y que si se determina que una parte lo hizo, estará sujeta a la aplicación de acciones disciplinarias.

8.3.3. Entrevistas

8.3.3.1. El investigador entregará una notificación por escrito que indique la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las entrevistas en la investigación a la parte cuya participación se solicita o es esperada, con suficiente tiempo para que la parte se prepare para participar.

8.3.3.2. El investigador brindará una oportunidad equitativa a las partes para presentar testigos, inclusive testigos presenciales y peritos, y otra evidencia inculpatoria y exculpatoria.

8.3.3.3. Se debe entrevistar a cada una de las siguientes personas, y realizar un registro de las conversaciones.

8.3.3.3.1. El reclamante. El reclamante puede estar acompañado por un adulto representante, inclusive un abogado. El reclamante puede presentar evidencia que soporte la reclamación.

8.3.3.3.1.1. En casos de asalto sexual u otro trauma grave, el investigador solicitará la asistencia de profesionales entrenados para entrevistar niños.

Esos profesionales pueden incluir a los oficiales designados del Centro de Justicia Infantil, el Departamento de Servicios Familiares e Infantiles u otras agencias privadas o del gobierno.

8.3.3.3.1.2. El investigador cumplirá con los requerimientos de reporte establecidos en la [Política JHFA, Abuso o Negligencia Infantil, del Distrito Escolar de Nebo](#).

8.3.3.3.2. El acusado. El acusado puede estar acompañado por un adulto representante, inclusive un abogado. El acusado puede presentar evidencia que refute los alegatos establecidos en la reclamación. El investigador obtendrá una declaración por escrito, firmada del acusado.

8.3.3.3.3. Cualquier persona que haya sido testigo de la conducta alegada. El investigador obtendrá una declaración por escrito firmada de cada testigo utilizando el formulario Declaración de Testigo de Acoso Sexual del Distrito.

8.3.3.3.4. Cualquier persona que haya sido mencionada por tener información relacionada. El investigador documentará todas las conversaciones relacionadas con el supuesto incidente.

8.3.3.4. El investigador puede tener conversaciones adicionales con cualquiera de las personas listadas en la subsección 8.3.3.3 para garantizar que todos los hechos relevantes fueron reunidos.

8.3.4. Preservación de la evidencia

El investigador reunirá y preservará toda la evidencia, inclusive archivos de video de las cámaras de vigilancia, fotografías, evidencia física, documentos, correspondencia y cualquier información electrónica relevante, tales como mensajes de texto, videos y publicaciones en redes sociales.

8.3.5. La mediación informal puede ser apropiada en casos de acoso sexual previstos en el Título IX de acuerdo con los siguientes requerimientos:

8.3.5.1. Nunca se puede ofrecer la mediación informal para resolver reclamaciones que alegan que un empleado acosó sexualmente a un estudiante;

8.3.5.2. Los facilitadores no deben tener conflictos de interés ni favoritismo y deben haber sido entrenados para prestar un servicio imparcial;

8.3.5.3. Los procesos de resolución informal deben tener plazos razonablemente pronto;

8.3.5.4. La notificación inicial por escrito de los alegatos enviada a ambas partes debe incluir información sobre el proceso de resolución informal que está disponible; y

8.3.5.5. Las partes retienen su derecho a un proceso de resolución formal, y pueden retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso formal en cualquier momento antes de acordar una resolución.

8.3.6. Reporte de la investigación

8.3.6.1. Antes de completar el reporte de la investigación, el investigador enviará a

cada una de las partes y a su asesor (si corresponde) la evidencia sujeta a la inspección y revisión en un formato electrónico o en físico, y las partes deben tener por lo menos diez (10) días calendario para presentar una respuesta por escrito, la cual será considerada por el investigador antes de completar el reporte de la investigación.

8.3.6.2. El investigador evaluará objetivamente toda la evidencia relevante, inclusive la credibilidad de todas las declaraciones.

8.3.6.3. El investigador preparará un reporte por escrito de la investigación. El reporte debe completarse utilizando el Formulario de Reporte de Investigación de Acoso Sexual. El reporte debe “resumir de forma justa la evidencia relevante”, y debe incluir lo siguiente:

8.3.6.3.1. Una descripción de la reclamación;

8.3.6.3.2. Una descripción de las medidas de apoyo provisionales brindadas al reclamante y/o al acusado;

8.3.6.3.3. Una descripción detallada de la investigación, que incluya nombres y fechas de las personas entrevistadas; recepción de las declaraciones por escrito; y evidencia considerada, inclusive grabaciones de video y audio, correspondencia, etc.; y

8.3.6.3.4. Hallazgos sobre los hechos. Esta sección debe describir con suficiente detalle los eventos y las acciones que el investigador determinó son ciertos y debe incluir tanto la evidencia inculpatoria como exculpatoria que se considere relevante.

8.3.7. El investigador entregará una copia del reporte de investigación simultáneamente a las partes y les notificará que tienen diez (10) días calendario para proporcionar una respuesta, que incluya las preguntas por escrito que quieren formular a otras partes o a los testigos. El investigador notifica a las partes que su respuesta y las preguntas deben consignarse ante la persona que toma la decisión que sea aplicable. El investigador también consigna una copia del reporte de investigación al Coordinador del Título IX y a la persona que toma la decisión.

9. TOMA DE DECISIONES

9.1. Personas que toman las decisiones

9.1.1. El Director de Recursos Humanos, Director de Educación Secundaria y el Director de Educación Primaria son designados como las personas que toman las decisiones en las reclamaciones de acoso sexual del Título IX.

9.1.2. La persona que toma la decisión no puede ser la misma persona que el Coordinador del Título IX ni que el investigador.

9.1.3. La persona que toma la decisión no puede tener un conflicto de interés ni favoritismo a favor o en contra de los reclamantes o acusados en general ni de un reclamante o acusado individual.

9.1.4. La persona que toma la decisión debe recibir entrenamiento sobre la definición de acoso sexual prevista en esta política, el alcance de los programas y actividades educativos del Distrito, cómo conducir una investigación, cómo emitir una determinación por escrito, y cómo prestar un servicio imparcial, inclusive evitar el prejuicio de los hechos en cuestión, los conflictos de interés y el favoritismo.

9.2. Respuesta de las partes al reporte de la investigación

- 9.2.1.** Después de recibir el reporte de la investigación, la persona que toma la decisión puede contactar a las partes y darles indicaciones para la presentación de las respuestas y las preguntas.
- 9.2.2.** Las preguntas y evidencia sobre la predisposición sexual del reclamante o el comportamiento sexual previo no son relevantes salvo que esas preguntas y evidencia sean ofrecidas para probar que alguien distinto del acusado cometió la conducta alegada, o si las preguntas y evidencia conciernen a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del reclamante respecto del acusado y se ofrecen para probar el consentimiento.
- 9.2.3.** Quien toma la decisión debe explicar a la parte que propone una pregunta cualquier decisión para excluir la pregunta como no relevante.
- 9.2.4.** Después de recibir las preguntas relevantes de una parte, quien toma la decisión presenta las preguntas al testigo o a la parte a quien están dirigidas y establece un plazo para que las preguntas sean respondidas. Después de recibir las respuestas, quien toma la decisión las entrega a las partes que plantearon las preguntas.
- 9.2.5.** A discreción de quien toma la decisión, este puede permitir preguntas de seguimiento limitadas de las partes.
- 9.3.** Proceso de toma de decisiones
- 9.3.1.** Quien toma la decisión debe emitir una determinación por escrito sobre si el acusado cometió acoso sexual.
- 9.3.2.** Quien toma la decisión evalúa objetivamente toda la evidencia relevante reunida y presentada durante la investigación, como se encuentra en el reporte de investigación, junto con las respuestas a las preguntas y a las preguntas de seguimiento por escrito formuladas a las partes y los testigos como respuesta al reporte de investigación. Quien toma la decisión evalúa la evidencia, juzgando la credibilidad con base en factores de plausibilidad y consistencia en las declaraciones de la parte y los testigos, y luego llega a una determinación en relación con la responsabilidad.
- 9.3.3.** Quien toma la decisión puede consultar con el investigador, el Asesor Legal del Distrito, y otros administradores, según sea aplicable, para llegar a una determinación, son excepción del Superintendente y su representante ante quien se podría presentar una apelación.
- 9.3.4.** Quien toma la decisión fundamentará la determinación sobre la preponderancia de la evidencia estándar. El Distrito aplicará el mismo estándar a todas las reclamaciones formales de acoso sexual, sin importar si el reclamante es un estudiante o un empleado.
- 9.3.5.** La determinación por escrito debe incluir:
- 9.3.5.1.** Identificación de los alegatos que potencialmente constituyen acoso sexual, como está definido en esta política;
 - 9.3.5.2.** Una descripción de los pasos del procedimiento tomados desde la recepción de la reclamación formal hasta la determinación, que incluya las notificaciones a las partes, entrevistas con las partes y los testigos, visitas en la sede y métodos utilizados para recolectar otra evidencia;
 - 9.3.5.3.** Hallazgos sobre los hechos que fundamentan la determinación;
 - 9.3.5.4.** Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta del Distrito a los hechos;

- 9.3.5.5.** Una declaración sobre los resultados, y las razones para llegar a esos resultados, de cada alegato, que incluya una determinación, las sanciones disciplinarias impuestas al acusado, y si las reparaciones designadas para restaurar o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativos del Distrito serán proporcionadas por el Distrito al reclamante; y
- 9.3.5.6.** Los procedimientos y fundamentos permisibles del Distrito para que el reclamante y el acusado apelen.
- 9.3.6.** Si el acusado es un estudiante, y se determina que cometió acoso sexual, quien toma la decisión garantizará que el comportamiento y la acción disciplinaria resultante sean documentados en el Sistema de Información del Estudiante.
- 9.3.7.** El Coordinador del Título IX es responsable por la implementación efectiva de las reparaciones previstas en una decisión relacionada con acoso sexual.
- 9.4.** Emisión de la determinación por escrito
 - 9.4.1.** A la conclusión del proceso de toma de decisión, quien toma la decisión entregará la determinación por escrito a las partes simultáneamente.
 - 9.4.2.** Quien toma la decisión también entrega una copia de la determinación por escrito al Coordinador del Título IX.

10. APELACIONES

10.1. Apelación de la decisión.

Los procedimientos de investigación realizados de conformidad con esta política pueden ser apelados tanto por los reclamantes como por los acusados. El propósito de una apelación de conformidad con esta sección es determinar si se siguió o no el procedimiento de investigación detallado en esta política. También puede interponerse una apelación para introducir nueva evidencia que no estaba disponible durante la investigación, o si una parte considera que hubo un conflicto de intereses por parte del Coordinador del Título IX, el investigador o quien tomó la decisión. Si una apelación no introduce nueva evidencia, no alega un conflicto de interés, ni la infracción del procedimiento de investigación de esta política, la misma será denegada. No estar de acuerdo con el resultado de una investigación o con la interpretación del investigador o los hallazgos sobre los hechos no es fundamento para una apelación de conformidad con esta política.

- 10.2.** Una parte puede apelar entregando una notificación por escrito al Superintendente dentro de los quince (15) días calendario desde la fecha de la emisión de la determinación por escrito. No entregar la notificación por escrito de apelación ante el Superintendente dentro de los quince (15) días calendario constituye la renuncia a cualquier derecho de apelación. El Superintendente o su representante escuchará la apelación y emitirá una decisión por escrito sobre si se siguieron los procedimientos de investigación de esta política, si hubo o no un conflicto de interés, o si la nueva evidencia cambiaría los resultados de la investigación. La decisión del Superintendente o su representante es definitiva.

11. CONFIDENCIALIDAD

- 11.1.** La política del Distrito es respetar, en la mayor medida posible, la privacidad y el anonimato de todas las partes y testigos de las reclamaciones presentadas de conformidad con esta política. No obstante, por cuanto el derecho a la confidencialidad de la persona debe estar en balance con las obligaciones del Distrito para cooperar con las agencias de cumplimiento de la ley, agencias de investigación del gobierno, procedimientos legales o para investigar y tomar las acciones necesarias para resolver una reclamación, inclusive para permitir a cada parte la oportunidad para presentar información al investigador, la información sobre la reclamación puede ser revelada en circunstancias apropiadas, y por otras razones justificadas que sean

aplicables a la situación en particular. El investigador también puede discutir la reclamación con una o más de las siguientes personas:

- 11.1.1. El Superintendente, Director de Recursos Humanos, Coordinador de Servicios Estudiantiles, Coordinador de Derechos Civiles, Director de Educación Primaria, Director de Educación Secundaria, Director de Educación Especial/Programas Federales, Director de Operaciones, Abogado del Distrito, u otros administradores aplicables de la escuela o del Distrito;
 - 11.1.2. El padre/tutor legal de un estudiante reclamante;
 - 11.1.3. El padre/tutor legal de un estudiante acusado;
 - 11.1.4. Un maestro o miembro del personal cuyo conocimiento de los estudiantes involucrados pueda ayudar en la determinación de quién está diciendo la verdad;
 - 11.1.5. La División de Servicios Infantiles y Familiares del Estado de Utah a los fines de investigar reportes de abuso infantil; y
 - 11.1.6. Las agencias de cumplimiento de la ley cuando el investigador tiene sospechas razonables de que la conducta alegada involucra una actividad criminal.
- 11.2. Cuando una reclamación involucra alegatos de abuso infantil, la reclamación será reportada de inmediato a las autoridades apropiadas de cumplimiento de la ley o a la División de Servicios Infantiles y Familiares del Estado de Utah. El anonimato tanto del reclamante como de los funcionarios escolares involucrados en la investigación será protegido estrictamente según lo requerido por el [CÓDIGO ANOTADO DE UTAH § 62A-4a-412](#).

12. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Las represalias en contra de cualquier persona que haya presentado una reclamación, o que haya testificado, ayudado o participado de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia de conformidad con esta política están prohibidas y, por lo tanto, sujetas a la imposición de acciones disciplinarias. Las represalias pueden incluir, entre otras acciones, continuar con el acoso, amenazas, insultos, divulgar rumores, revelación no autorizada de los detalles de una investigación, ostracismo, asalto, destrucción de bienes u otras conductas negativas en contra de los participantes como respuesta a una investigación y los eventos que la causaron. Cualquier persona que cometa represalias será sometida a la aplicación de acciones disciplinarias. Los participantes en una investigación, inclusive las víctimas, acusados y testigos, deben reportar al investigador cualquier conducta que razonablemente pudiera constituir una represalia.

13. DISCIPLINA Y ACCIONES CORRECTIVAS

- 13.1. Cualquier estudiante que cometa acoso sexual contra cualquier persona en la escuela o en cualquier actividad o evento relacionado con la escuela habrá infringido esta política y estará sujeto a la aplicación de acciones disciplinarias consistentes con la [Política JD, Conducta del Estudiante y Disciplina, del Distrito Escolar de Nebo](#). Las acciones disciplinarias pueden incluir, entre otras, suspensión, expulsión, exclusión o pérdida de actividades extracurriculares, periodo a prueba o colocación educativa alternativa. Al imponer esas acciones disciplinarias, deben tomarse en consideración todos los hechos y circunstancias del o de los incidentes.
- 13.2. Cualquier empleado que cometa acoso sexual contra un estudiante en la escuela o en cualquier actividad o evento relacionado con la escuela habrá infringido esta política y estará sujeto a la aplicación de acciones disciplinarias consistentes con la [Política GCPD, Disciplina, Licencia Administrativa, y Terminación Controlada del Empleado, del Distrito Escolar de Nebo](#). Las acciones disciplinarias pueden incluir, entre otras, amonestaciones, reprimendas, periodo a prueba, transferencia disciplinaria, suspensión, reducción del pago o de las horas, o

terminación del empleo. Al imponer esas acciones disciplinarias, deben tomarse en consideración todos los hechos y circunstancias del o de los incidentes.

13.3. Si el investigador tiene una sospecha razonable de que el acoso involucra asalto sexual, violación o cualquier otra actividad de naturaleza criminal, el Distrito notificará a las autoridades de cumplimiento de la ley apropiadas e iniciará de inmediato los procedimientos para remover a la parte acusada de la situación.

13.4. Si una investigación encuentra evidencia de acoso sexual, el Distrito implementará las acciones correctivas necesarias para eliminar sus efectos sobre la víctima y el ambiente escolar. Las acciones correctivas pueden incluir realizar cambios en los programas, ofertas, instalaciones, normas, políticas o prácticas de la escuela o del Distrito.

14. RECLAMACIONES FALSAS

Presentar intencionalmente reclamaciones falsas, maliciosas o frívolas de acoso sexual tendrá como resultado la aplicación de acciones correctivas o disciplinarias en contra del reclamante.

15. RESGUARDO DE REGISTROS

15.1. El Coordinador del Título IX mantendrá un registro confidencial separado del expediente educativo o personal del individuo que incluya la reclamación, respuesta, declaraciones de los testigos, evidencia, reporte de investigación, determinación por escrito, cualquier apelación y el resultado de la misma, y cualquier resolución informal y el resultado de la misma, durante siete años o dos años después de que el estudiante reclamante o el estudiante acusado se hayan graduado, lo que ocurra más tarde.

15.2. Todas las acciones disciplinarias al estudiante emitidas por infracciones a esta política serán documentadas por quien toma la decisión en el Sistema de Información del Estudiante (“SIS”) del Distrito. Consistente con los Derechos Civiles de Recolección de Datos del Departamento de Educación de los EE.UU., la documentación debe indicar que el acoso sexual fue el fundamento para que el estudiante fuera disciplinado.

15.3. Todas las reclamaciones presentadas de conformidad con esta política que involucren a un estudiante deben ser documentadas por un administrador en el Sistema de Información del Estudiante (“SIS”) del Distrito. Las reclamaciones deben ser documentadas incluso si la investigación tiene como resultado que no hubo una infracción a esta política. Consistente con los Derechos Civiles de Recolección de Datos del Departamento de Educación de los EE.UU., la documentación debe indicar que la infracción constituyó acoso sexual.

15.4. Todas las reclamaciones y alegatos de acoso sexual se mantendrán de manera confidencial, salvo que sea necesario para llevar a cabo la investigación o para tomar otras acciones necesarias subsiguientes.

15.5. Los registros de las reclamaciones e investigaciones serán resguardados de conformidad con la ley federal y estatal aplicable.

16. ENTRENAMIENTO

El Distrito Escolar de Nebo reconoce la importancia de educar a sus empleados y estudiantes en relación con la prevención del acoso sexual y el respeto a los altos estándares éticos. Con este propósito, el Distrito proporcionará entrenamiento y educación continua en esta área. La notificación de esta política será distribuida, y el entrenamiento será impartido a los empleados y estudiantes del Distrito.

17. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política puede ser publicada en el sitio web del Distrito y publicada en los materiales de registro del estudiante, manuales del empleado y del estudiante, guías de información de los padres y otras

publicaciones escolares apropiadas según lo indique el Distrito. Se difundirá la siguiente notificación sobre no discriminación.

Notificación de no discriminación: La política del Distrito Escolar de Nebo es no discriminar con base en la raza, color, nacionalidad de origen, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, edad o cualquier otra clasificación legalmente protegida en sus programas educativos, actividades, admisiones, accesos, tratamientos ni en las prácticas de empleo. El Distrito Escolar de Nebo proporciona igualdad de acceso a los Boy Scouts y a otros grupos juveniles designados.

Las preguntas, preocupaciones, reclamaciones y solicitudes relacionados con esta política de no discriminación deben dirigirse a las siguientes personas:

Coordinador de Derechos Civiles: Asuntos de estudiantes y empleados relacionados con discriminación, acoso y acoso sexual en programas, actividades, eventos, y servicios del Distrito. El Coordinador de Derechos Civiles funge como el Coordinador del Título IX, Coordinador de la Sección 504, Coordinador del Título IV, Coordinador del Título VI, y Coordinador del Título VII del Distrito. [[Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973](#); [Títulos IV, VI, y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964](#); [Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972](#); [Ley para Estadounidenses con Discapacidades \(ADA\)](#)]

Gerente de Riesgo: Barreras físicas para el acceso a los edificios y barreras físicas a los programas, actividades, eventos y servicios educativos. [[Ley para Estadounidenses con Discapacidades \(ADA\)](#)]

Director de Recursos Humanos: Solicitudes de adaptación del empleado debido a discapacidad física o mental. [[Ley para Estadounidenses con Discapacidades \(ADA\)](#)]

El Coordinador de Derechos Civiles, Gerente de Riesgo, y el Director de Recursos Humanos, se encuentran en las Oficinas Administrativas del Distrito Escolar de Nebo, 350 South Main, Spanish Fork, UT 84660; Teléfono No. 801-354-7400.

Adicionalmente, las preocupaciones pueden ser dirigidas al Departamento de Educación de los EE.UU., Oficina de Derechos Civiles, 1244 Speer Boulevard, Suite 310, Denver, CO 80204-3582; Teléfono No. 303-844-5695; Fax No. 303-844-4303; TDD No. 877-521-2172.

APÉNDICES

Flujograma del Procedimiento de Reclamación por Discriminación y Acoso del Estudiante del Distrito Escolar de Nebo

REFERENCIAS

[Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, 20 U.S.C. §1681\(a\); 34 CFR 106 Código Anotado de Utah § 62A-4a-412.](#)
[Política GBEB, Discriminación y Acoso del Empleado, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política GBEF, Estándares de Conducta del Empleado/Estudiante, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política GBHB, Tecnología de Información y Comunicación/Redes Sociales, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política GCPD, Disciplina, Licencia Administrativa, y Terminación Controlada del Empleado, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política JD, Conducta del Estudiante y Disciplina, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política JDC, Discriminación y Acoso del Estudiante, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política JDD/GBEA, Prohibición de Intimidación, Ritos de Iniciación, y Represalias, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política JDG, Vestimenta y Arreglo Personal del Estudiante, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política JHFA, Abuso o Negligencia Infantil, del Distrito Escolar de Nebo](#)
[Política JR, Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, del Distrito Escolar de Nebo](#)

FORMULARIOS

Lista de Verificación de la Investigación por Acoso Sexual
 Formulario de Reclamación por Acoso Sexual
 Formulario de Contestación por Acoso sexual
 Formulario de Declaración de Testigo por Acoso Sexual
 Formulario de Reporte de Investigación por Acoso Sexual

HISTORIAL

Adoptada: 8 de julio de 2020 – el acoso sexual estaba contemplado previamente en las Políticas JDC, Discriminación y Acoso del Estudiante, y GBEB, Discriminación y Acoso del Empleado del Distrito Escolar de Nebo, pero el Título IX de las regulaciones emitidas por el Departamento de Educación de EE. UU. el 6 de mayo de 2020 creó nuevas definiciones e impuso procedimientos

separados para el acoso sexual, teniendo como resultado la creación de esta política mientras que las otras formas de discriminación y acoso siguen siendo atendidas en las Políticas JDC y GBEB.

DISTRITO ESCOLAR DE NEBO
FLUJOGRAMA DE LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL

