

ESTUDIANTES

Acoso Sexual

El acoso sexual prohibido incluye, pero no se limita a, desagradables avances sexuales, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal, visual o física de naturaleza sexual; contra otra persona del mismo género u opuesto, en el ambiente educativo cuando se ha hecho en base al sexo y bajo cualquiera de las siguientes condiciones:

1. La sumisión a la conducta es claramente o incondicionalmente hecha a un término o condición del estatus académico o de progreso del individuo;
2. La sumisión o rechazo de la conducta de un individuo, es utilizada como base para decisiones académicas afectando al individuo;
3. La conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el otro rendimiento académico del individuo; creando un intimidante, hostil, u ofensivo ambiente educativo; o de afectar negativamente la evaluación del otro individuo, adelanto, deberes asignados o cualquier otra condición de la educación o el desarrollo de la carrera;
4. La sumisión a o el rechazo a la conducta del individuo, es utilizada como la base para cualquier decisión afectando al individuo en cuanto a servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la Oficina de Educación del Condado de San Joaquín (SJCOE).

Los tipos de conducta que están prohibidos a través de toda SJCOE, y programas patrocinados de SJCOE ya sea que hayan sido cometidos por un supervisor, un maestro, otro estudiante, cualquier otro empleado, o no empleado y que puede constituir acoso sexual incluyen, pero no están limitadas a, las siguientes acciones:

1. Desagradables miradas maliciosas, coqueteos o proposiciones sexuales.
2. Desagradables insultos sexuales, miradas maliciosas, epítetos, amenazas, abuso verbal, comentarios despectivos, o sexualmente descripciones degradantes.
3. Comentarios verbales gráficos sobre una persona o excesivamente conversación personal;
4. Chistes sexuales, notas, cuentos, dibujos, fotos, gestos obscenos, carteles despectivos, caricaturas, o imágenes generadas por una computadora de naturaleza sexual;
5. Difundiendo rumores sexuales;
6. Bromeando o comentarios sexuales sobre los estudiantes inscritos en una clase predominantemente de un solo sexo;
7. Masajeando, agarrando, mimando, acariciando o rozando el cuerpo;
8. Tocando el cuerpo o la ropa de un individuo de manera sexual;

9. Intencionalmente arrinconando o bloqueando los movimientos normales o cualquier interferencia física con una actividad escolar cuando es dirigida a una persona en base al sexo;
10. Limitando el acceso de un estudiante a herramientas educativas;
11. Demostrando objetos sexualmente provocativos;
12. Asalto Sexual, violencia sexual, o la opresión sexual;
13. Comentarios sexuales, insinuaciones, o calumnias, orales o por escrito, con respecto a la orientación sexual de una persona;
14. Comentarios verbales o burlándose de los estudiantes o bien mostrando lo que se percibe como un estereotipo característico del sexo del estudiante, o por no conforme a las nociones estereotipadas de masculinidad o feminidad;
15. Cualquier acto de represalia contra una persona que informa de una violación a la póliza sobre acoso sexual de SJCOE o quien participa en la investigación de una demanda de acoso sexual.

Todo el personal de SJCOE tiene la responsabilidad de mantener un ambiente educativo libre de acoso sexual. Esta responsabilidad incluye discutir la póliza de acoso sexual de SJCOE, cuando se le pida y asegurando a los estudiantes que no están obligados a soportar insultos sexualmente, degradando, o tratamiento de explotación, o de cualquier otra forma de acoso sexual.

SJCOE hará el mejor esfuerzo para investigar y resolver todas las quejas dentro de los cinco días de recibir el aviso de conducta de acoso, independientemente de que si una queja formal se haya presentado o no. SJCOE deberá ser considerada de tener "aviso" de la necesidad de una investigación al recibir la información de que un estudiante, quien se cree que él/ella han sido objeto de acoso, los padres/encargados del estudiante, un empleado quien recibió la queja de un estudiante, o cualquier empleado o estudiante quienes fueron testigos de la conducta.

Notificaciones

Una copia de la póliza de acoso sexual de SJCOE y reglamento deberá:

1. Estar incluido en los avisos que son enviados a los padres/encargados al principio de cada año escolar;
2. Se mostrará en un lugar destacado cerca de cada oficina de la escuela;
3. Ser proporcionado como parte de cualquier programa de orientación, conducido para nuevos estudiantes al principio de cada trimestre, semestre o sesión de verano;
4. Aparecer en cualquier publicación de la escuela o de SJCOE, que establezca las normas generales, regulaciones, procedimientos y estándares de conducta para SJCOE.

Las denuncias de acoso sexual y represalias como resultado de una queja de acoso sexual, serán manejadas de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Aviso y Recibo de la Denuncia

Cualquier estudiante que cree que él/ella ha sido objeto de acoso sexual o que haya presenciado el acoso puede presentar una queja ante cualquier empleado. Dentro de las 24 horas de recibir la queja, el empleado deberá informar al Director de Recursos Humanos. Además, cualquier empleado que observa un incidente de acoso sexual que involucre a un estudiante deberá, en un plazo de 24 horas, reportar esta observación al Director de Recursos Humanos, ya sea que sí o no la víctima presente una denuncia.

En cualquier caso de acoso sexual que involucre al Director de Recursos Humanos, a quien normalmente se haría la denuncia, el empleado que reciba el reporte del estudiante o que observa el incidente deberá, en lugar de, reportarlo al Superintendente.

Si el Director de Recursos Humanos, recibe una denuncia anónima, o que los medios de comunicación informen acerca del presunto acoso sexual, él/ella determinará si es razonable o no, perseguir una investigación considerando la condición específica y la confiabilidad de la información, la gravedad del presunto incidente, y ya sea que cualquiera de los individuos puedan ser identificados; quienes fueron sometidos a los presuntos actos de acoso.

Investigación de la Denuncia

1. El Director de Recursos Humanos, deberá inmediatamente iniciar una investigación imparcial de todas las denuncias de acoso sexual dentro de cinco días escolares; después de recibir el aviso del comportamiento acosador, independientemente de que si o no se ha presentado una queja formal. Para ello, él/ella deberá hablar individualmente con:
 - a. El estudiante o padre/encargado quien está demandando;
 - b. La persona acusada de acoso;
 - c. Cualquier persona quien vio que el acoso se llevará a cabo;
 - d. A cualquier persona que se mencionó, como estar teniendo información relacionada.
2. Cuando un estudiante o padre/encargado se ha quejado o proporciono información sobre el acoso sexual, el Director de Recursos Humanos, deberá describir el procedimiento de queja de SJCOE y discutir qué acciones están siendo buscadas para el estudiante en respuesta a la queja.
3. El estudiante que se está quejando, deberá tener una oportunidad para describir el incidente, identificar a los testigos que puedan tener información relevante, proporcionar otras pruebas del acoso, y poner su queja por escrito. Si el estudiante pide confidencialidad, él/ella deberá ser informado de que dicha petición podrá limitar la habilidad de SJCOE para investigar.
4. El Director de Recursos Humanos o persona designada, deberán discutir la queja solamente con las personas descritas anteriormente. Cuando sea necesario para llevar a cabo su investigación, o por otras buenas razones que apliquen a la situación particular, el Director de Recursos Humanos o designado también pueden discutir la queja con las siguientes personas:

- a. El Superintendente o designado;
 - b. El padre/encargado del estudiante quien se quejó;
 - c. El padre/encargado de la persona acusado de acosar a alguien;
 - d. Un maestro o miembro del personal, cuyo conocimiento de los estudiantes implicados puede ayudar en determinar quién dice la verdad;
 - e. Aplicación de la ley y/o servicios de protección infantil;
 - f. Asesor Jurídico de SJCOE.
5. El Director de Recursos Humanos, o designado, deberán determinar si las medidas provisionarias son necesarias durante y en espera de los resultados de la investigación, tales como ubicar a los estudiantes en clases separadas o transferir a un estudiante a una clase impartida por un maestro diferente.
6. En los casos de acoso entre un estudiante-a otro-estudiante, cuando el estudiante que se quejó, la persona acusada de acoso, y sus padres están de acuerdo, el Director de Recursos Humanos, o designado podrá hacer arreglos para que ellos resuelvan la queja informalmente con la ayuda de un consejero, maestro, administrador o mediador entrenado. Al estudiante que se quejó, nunca se le debe pedir arreglar el problema directamente con la persona acusada; a menos que tal ayuda sea proporcionada, y él/ella deberán ser aconsejados en cuanto al derecho de poner fin al proceso informal en cualquier momento.
7. Al llegar a una decisión sobre la queja, el Director de Recursos Humanos, puede tener en cuenta
- a. Declaraciones hechas por las personas identificadas anteriormente;
 - b. Los detalles y la consistencia de la cuenta de cada persona;
 - c. Evidencia de cómo el estudiante demandante reaccionó al incidente;
 - d. Evidencia de últimos casos de acoso por parte de la persona acusada;
 - e. Evidencia de anteriores denuncias de acoso que resultaron ser falsas.
8. Para juzgar la severidad del acoso, el Director de Recursos Humanos, puede tener en cuenta:
- a. Cómo la mala conducta afecta la educación de uno o más de los estudiantes;
 - b. El tipo, frecuencia, y duración de la mala conducta;
 - c. El número de personas involucradas en la conducta de acoso y a quien fue dirigido el acoso;
 - d. La edad y sexo de la persona acusada de acoso, el estudiante que se quejó, y la relación entre ellos;
 - e. El tema (s) de acoso;
 - f. El lugar y la situación donde se produjo el incidente;
 - g. Otros incidentes en la escuela, incluyendo incidentes de otros tipos de acoso.

Reporte por Escrito Sobre los Resultados y el Seguimiento

1. A no más de 30 días después de recibir la denuncia bajo 5145.7 -Acoso Sexual, el Director de Recursos Humanos, deberá escribir un informe de sus resultados, decisión, las medidas adoptadas en el curso de la investigación, así como de las razones de la decisión y deberá presentar este

- reporte al estudiante que se quejó y la persona acusada. El informe debe incluir las conclusiones de los hechos basados en la evidencia reunida, la conclusión de la ley, la disposición de la queja, la utilización racional de tal disposición, y de las acciones correctivas, si algunas están justificadas. El plazo para reportar los resultados podrá ser extendido por una buena causa. Si se necesita una extensión, el Director de Recursos Humanos o designado deberá notificar al estudiante que se quejó y explicar la razón de la extensión.
2. El Director de Recursos Humanos, deberá dar al superintendente o designado un reporte por escrito de la denuncia y la investigación. Si él/ella comprueba que el acoso sexual ocurrió, este reporte deberá describir las acciones que él/ella tomo para terminar el acoso, atender los efectos del acoso de la persona acosada y el campus de la comunidad, y prevenir represalias o acoso más adelante.
 3. El Director de Recursos Humanos, deberá asegurarse que el estudiante acosado y su padre/encargado estén informados acerca de los procedimientos para reportar cualquiera de los problemas subsecuente. El Director de Recursos Humanos, deberá hacer un seguimiento de investigación; para ver si se han producido nuevos incidentes o represalias y deberá llevar un registro de esta información.
 4. Si una investigación de una denuncia de acoso sexual contra un estudiante, o un empleado revela evidencia de acoso por parte de un empleado o estudiante, SJCOE seguirá una investigación de ese problema también.

Cumplimiento

El Superintendente o designado, deberán tomar medidas apropiadas para cumplir con la póliza de acoso sexual de la SJCOE. Según sea necesario, estas acciones pueden incluir cualquiera de lo siguiente:

1. Remover frases ofensivas escritas en paredes, y no autorizadas;
2. Proveer entrenamiento profesional al personal e instrucción de estudiante o de asesoramiento sobre cómo reconocer el acoso y cómo responder;
3. Difundir y/o resumir las pólizas de SJCOE y procedimientos en relación a la no discriminación/acoso;
4. Consistente con las leyes, con relación a la confidencialidad de los registros del estudiantes y personal, comunicando la respuesta a los padres/encargados y la comunidad;
5. Notificar a Servicios de Protección Infantil;
6. Tomar medidas disciplinarias que correspondan. Además, el Director de Recursos Humanos o designado, podrán tomar medidas disciplinarias contra cualquier persona, a quien se ha encontrado haber hecho una denuncia de discriminación y/o acoso que él/ella sabía no era cierto.

Designado del Superintendente

El Superintendente designa al Director de Recursos Humanos, para estos procedimientos.

- cf:
- 1312 Procedimiento Uniforme de Quejas
 - 4118 Suspensión/Acción Disciplinaria
 - 4119.23/4219.23/4319.23 Divulgación no autorizada de información Confidencial/Privilegiada
 - 4131/4231/4331 Desarrollo Profesional del Personal
 - 5125 Archivos del Estudiante
 - 5131 Conducta
 - 5131.2 Hostigamiento
 - 5131.5 Vandalismo y frases ofensivas escritas en paredes, y no autorizadas;
 - 5144.1 Suspensión y Expulsión / Derecho de Garantías
 - 5144.2 Suspensión y Expulsión / Derecho de Garantías (Estudiantes con discapacidades)
 - 5141.41 Prevención de Abuso Infantil y Procedimientos para Reportar
 - 5145.3 No discriminación/Acoso
 - 5145.6 Notificaciones de los Padres

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS, OFICINA DE
PUBLICACIONES DE LOS DERECHOS CIVILES

Carta a los Queridos Colegas: Acoso y Hostigamiento, Octubre del 2010

(3/12)