

NÚMERO:	SP 912
ENTRADA EN VIGENCIA:	02/12/1992
REVISIÓN:	03/10/2016
PÁGINAS:	6

Declaración de.....

Política y responsabilidad

ASUNTO: ACOSO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL

I. Declaración general

- A. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que viola el Artículo 703 del Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964 y sus enmiendas; el Título 42 del Código de los Estados Unidos (U.S.C.), Artículo 2000e y siguientes; y el Artículo 34A-5-101 y siguientes, de la Ley Antidiscriminación de Utah (Utah Antidiscrimination Act). El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 establece la jurisdicción del Distrito Escolar de Murray para denuncias de discriminación sexual, y exige que se pongan en práctica políticas y procedimientos para mantener entornos de trabajo y educativos positivos, productivos y sin discriminación, lo cual incluye la ausencia de acoso sexual, tanto para los adultos, como para los estudiantes.
- B. Constituye una práctica discriminatoria ilícita que cualquier empleador, debido al sexo u orientación sexual de una persona, la despida sin causa justificada, o se niegue a contratarla o, de cualquier otra manera, discrimine a esa persona en relación con cualquier asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo. El acoso de un empleado en función de su sexo infringe esta ley federal.
- C. En concordancia con las directrices sugeridas por la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Federal Equal Employment Opportunity Commission), las insinuaciones sexuales no deseadas, la solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituirán acoso sexual ilícito cuando:
 - 1. La sumisión a una conducta sexual sea un requisito o condición explícita o implícita para el empleo de una persona;
 - 2. La sumisión o el rechazo de la conducta sexual por parte de una persona constituya la base para la toma de decisiones sobre el empleo que afecten a esa persona; o
 - 3. Cuando las insinuaciones sexuales, la solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual tengan el propósito o efecto de interferir de manera no razonable con el rendimiento laboral de la persona o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- D. El acoso sexual también se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando
 - 1. La sumisión a la conducta se convierta en un requisito o condición explícito o implícito para la educación de un estudiante,

2. La sumisión a la conducta o su rechazo por parte de un estudiante se use como fundamento para la toma de decisiones académicas que afecten al estudiante, o
 3. La conducta tenga el propósito o efecto de interferir de manera no razonable con el rendimiento académico de un estudiante o de crear un ambiente educativo intimidante, hostil u ofensivo.
- E. El Distrito Escolar de Murray desaprueba enérgicamente cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo o en la escuela, incluidos los actos de personas que no sean empleadas de estos sitios. Se aplicarán acciones disciplinarias en contra de cualquier estudiante o empleado (de supervisión u otra naturaleza) que incurra en conductas de acoso sexual ilícito.
- II. Definiciones de discriminación sexual y acoso sexual
- A. El acoso sexual es una forma de conducta inapropiada del empleado/docente/alumno, que socava la integridad de esa relación. A todos los empleados y estudiantes se les debe permitir trabajar en un entorno libre de propuestas sexuales no solicitadas y no deseadas. El acoso sexual no se refiere a cumplidos ocasionales. Se refiere al comportamiento que no es bienvenido, que es personalmente ofensivo, que debilita la moral y que, por lo tanto, interfiere con la efectividad en el trabajo de sus víctimas y de sus compañeros de trabajo. El acoso sexual puede incluir actos como los siguientes:
1. "Bromas", insultos o presiones sutiles de índole sexual para inducir a una persona a la actividad sexual;
 2. Elementos visuales, tales como imágenes, carteles, caricaturas u objetos sexualmente sugerentes exhibidos en un área de trabajo y que estén dirigidos a una persona;
 3. El contacto físico, como palmadas, pellizcos o roce constante con el cuerpo de otra persona;
 4. Exigencias de favores sexuales, acompañadas de promesas implícitas o explícitas de tratamiento preferencial, o amenazas relativas a la situación laboral o académica de una persona.
- B. El acoso sexual es siempre una práctica prohibida en el lugar de trabajo cuando da lugar a discriminación a favor, o en contra de un empleado apoyándose en conductas no relacionadas con el rendimiento en el trabajo, tales como la toma de medidas laborales o la negativa a tomarlas, incluidas el ascenso laboral de los empleados que consientan las insinuaciones sexuales, o la negativa a conceder ascensos laborales a los empleados que se resistan a las propuestas sexuales o protesten en contra de estas.
- C. Es posible que el acoso sexual se produzca en cuatro niveles: entre compañeros o colegas, entre supervisores y subordinados, entre profesor y alumno, entre estudiante y estudiante, o impuesto a empleados por personas no empleadas en el lugar. Las personas que sufren acoso sexual por parte de compañeros de trabajo u otras personas deberían dejar claro que este tipo de comportamiento les resulta ofensivo. Pueden presentar una queja por escrito siguiendo los procedimientos establecidos en esta política.
- D. La violencia sexual es una forma de acoso sexual y se refiere a actos sexuales físicos perpetrados contra la voluntad de una persona, o cuando una persona es incapaz de dar o negar su aprobación conscientemente (por ejemplo, debido a su edad o a causa del uso de drogas o alcohol por parte del estudiante, o porque una discapacidad intelectual o de otro tipo impide que el estudiante posea la capacidad de dar o negar su aprobación). La

violación, el asalto sexual, la agresión sexual, el abuso sexual y la coacción sexual se encuentran dentro de la categoría de violencia sexual.

- E. El acoso por razón de género es otra forma de acoso de índole sexual y se refiere a una conducta no deseada basada en el sexo real o percibido de una persona, incluyendo el acoso basado en la identidad de género o la no conformidad con estereotipos sexuales y que no necesariamente implique una conducta de naturaleza sexual.
- F. El acoso sexual, la violencia sexual y el acoso por razón de género son, todas, formas de discriminación sexual prohibidas por el Título IX. En cumplimiento de nuestra obligación de mantener un entorno de trabajo y educativo positivo y productivo y sin discriminación, los funcionarios de la Junta y del Distrito harán todo lo posible para poner fin a cualquier caso de hostigamiento del que tengan conocimiento, llamando la atención sobre esta política o mediante medidas disciplinarias directas, si fuese necesario.
- G. Declaración para ser añadida a los documentos de divulgación abiertos

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que viola el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 9174. El Distrito Escolar de Murray prohíbe la discriminación sexual en todas sus formas, incluido el acoso sexual, la violencia sexual y el acoso por razón de género.

El acoso sexual se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- la sumisión a tal conducta se utilice como base para tomar decisiones educativas que afecten a la persona, o
- tal conducta tenga el propósito o efecto de interferir de manera no razonable con el rendimiento académico de una persona o de crear un entorno de estudio intimidante, hostil u ofensivo.

Si usted tiene una queja, o alguien que usted conoce es una víctima, existe ayuda disponible. Hable con su maestro(a), consejero o director de la escuela. Estas personas le ayudarán a resolver su inquietud.

III. Procedimientos para notificar incidentes

- A. Cualquier persona que crea que ha sido víctima de acoso sexual, violencia sexual y/o acoso por razón de género por parte de un estudiante, empleado del Distrito o un tercero, debe presentar inmediatamente un informe oral o escrito de los hechos alegados a un funcionario de Distrito competente para estos asuntos, según lo establecido en esta política. El Distrito exhorta al denunciante o persona con queja a que utilice el formulario de informe que el director(a) de cada edificio o la oficina del Distrito pone a su disposición. Se espera que todos los empleados notifiquen de inmediato cualquier caso de acoso sexual, violencia sexual y/o acoso por razón de género del que tengan conocimiento o que observen.
 1. En cada edificio escolar. El director(a) de la escuela es la persona responsable de recibir los informes orales o escritos de acoso sexual del edificio. Una vez recibido un informe, el director(a) debe notificar inmediatamente al Funcionario de Derechos Humanos del Distrito sin realizar investigaciones sobre el informe. Si el informe fue verbal, el director deberá resumirlo en forma escrita en un lapso de 24 horas y remitirlo

al Funcionario de Derechos Humanos. De no cumplirse la obligación de transmitir cualquier informe de acoso o queja sexual conforme a lo dispuesto en el presente documento, dicha omisión dará lugar a una acción disciplinaria. Si la queja implica al director(a) de la escuela, la queja se deberá presentar directamente ante el Funcionario de Derechos Humanos del Distrito.

2. En todo el distrito. La Junta Escolar designa, por medio del presente instrumento, al Director de Personal y Servicios Estudiantiles como el Funcionario de Derechos Humanos del Distrito para recibir denuncias o quejas de acoso sexual de cualquier persona, empleado o víctima de acoso sexual y también de los directores de las escuelas, como se indica en el texto precedente. Si la queja involucra al Funcionario de Derechos Humanos, deberá presentarse directamente ante el Superintendente. El Distrito publicará, en un lugar destacado, el nombre del Funcionario de Derechos Humanos, incluyendo una dirección postal y número de teléfono.
Human Rights Officer for MCSD – Director of Personnel and Student Services
(Funcionario de Derechos Humanos del DEMC - Director de Personal y Servicios Estudiantiles)
147 E. 5065 S.
Murray, UT 84107
801-264-7400
3. La presentación de una queja o denuncia de acoso sexual no afectará el futuro laboral, calificaciones o asignaciones de trabajo de la persona.
4. No es obligatorio el uso de los formularios formales de presentación de informes.
5. La preponderancia de las pruebas será la norma de prueba utilizada para investigar todas las quejas estipuladas en el Título IX.

IV. Confidencialidad

- A. Es política del Distrito respetar la privacidad y el anonimato de todas las partes y testigos que participen en las quejas presentadas en virtud de esta política. Sin embargo, como el derecho de una persona a la confidencialidad debe equilibrarse con las obligaciones del Distrito a cooperar con las investigaciones policiales o los procedimientos judiciales, o para investigar y tomar las medidas necesarias para resolver una queja, el Distrito se reserva el derecho a revelar la identidad de las partes y los testigos participantes en las quejas en las circunstancias que estime convenientes.
- B. Cuando una queja implique denuncias de abusos de menores, la denuncia se notificará inmediatamente a las autoridades policiales correspondientes; asimismo, el anonimato de los denunciados y de los funcionarios escolares involucrados en la investigación quedará estrictamente protegido, tal como lo exige el Código de Utah Comentado (Utah Code Annotated), Artículo 62A-4a-412.

V. Investigación y recomendación

- A. Por autoridad del Distrito, el Funcionario de Derechos Humanos, una vez recibido un informe o queja en que se alegue acoso sexual, autorizará inmediatamente una investigación. Esta investigación debe iniciarse en un lapso de un día hábil y puede ser efectuada por los funcionarios del Distrito o por un tercero designado por el Distrito. El Distrito mantendrá la documentación de la investigación de la queja y aplicará cualquier medida correctiva en cada escuela y en el nivel de Distrito. La parte que realiza la

- investigación presentará un informe escrito de los resultados de la investigación en un lapso de diez (10) días hábiles ante el Superintendente de Escuelas y el Funcionario de Derechos Humanos. Si la investigación no puede concluir razonablemente en el lapso de diez (10) días hábiles, se presentará un informe de su estatus al Funcionario de Derechos Humanos.
- B. Para determinar si la supuesta conducta constituye acoso sexual, el Distrito tendrá en cuenta las circunstancias, la naturaleza de las insinuaciones sexuales, las relaciones entre las partes implicadas y el contexto en que ocurrieron los supuestos incidentes.
 - C. La investigación puede consistir en entrevistas personales con el denunciante, las personas contra quienes se presentó la queja y otras personas que puedan tener conocimiento del supuesto incidente(s) o las circunstancias que dieron lugar a la queja. La investigación también puede constar de cualesquiera otros métodos y documentos que el investigador estime pertinentes.
 - D. Todas las quejas serán investigadas de manera imparcial por un funcionario designado del Distrito, quien permitirá que cualquiera de las partes presente testigos y/o pruebas.
 - E. El Distrito tomará medidas provisionales apropiadas para proteger al denunciante, los estudiantes, y empleados y a la comunidad escolar en espera de la conclusión de una investigación de presunto acoso sexual. Asimismo, se notificará a los estudiantes, padres/tutores legales y al personal del Distrito sobre la puesta en práctica de medidas provisionales y de los recursos disponibles, tales como el asesoramiento, apoyo académico, aumento de la vigilancia, supervisión o seguridad, así como medidas para la separación de los estudiantes. Todas las medidas provisionales implementadas no afectarán de manera desproporcionada al denunciante.
 - F. El Distrito cumplirá con las solicitudes de aplicación de la ley para la cooperación, y tal cooperación puede imponer que el Distrito suspenda temporalmente el aspecto de determinación de hechos de la investigación, mientras el organismo de aplicación de la ley se encuentre en el proceso de recopilación de pruebas. El Distrito reanudará rápidamente su investigación, tan pronto como reciba la notificación correspondiente por parte del organismo de aplicación de la ley en el sentido de que ya ha concluido el proceso de recopilación de pruebas, lo cual generalmente tarda entre tres y diez días hábiles, aunque la investigación del distrito puede demorarse más en ciertos casos. El Distrito implementará medidas provisionales adecuadas durante el período de la investigación realizada por el organismo de aplicación de la ley, a fin de brindar seguridad a la(s) víctima(s) y a la comunidad escolar, y para evitar represalias.
 - G. El Distrito mantendrá contacto continuo con la(s) víctima(s) durante toda la investigación.
 - H. El Funcionario de Derechos Humanos del Distrito presentará un informe al Superintendente una vez concluida la investigación.

VI. Medidas del Distrito

- A. Una vez recibida una recomendación en el sentido de que una queja sea válida, el Distrito tomará aquellas medidas que estime apropiadas con base en los resultados de la investigación.
- B. El Distrito informará por escrito a ambas partes el resultado de la investigación de cada queja presentada en el marco de estos procedimientos.
- C. Entre las posibles sanciones disciplinarias para los empleados o estudiantes que hayan incurrido en discriminación sexual pueden figurar, sin sentido limitativo, orientación, reprimendas verbales/escritas, suspensión, despido, etc.
- D. Las reparaciones para las víctimas de discriminación sexual (y otras personas) pueden incluir, sin sentido limitativo, orientación, apoyo académico, planes de seguridad, cambios de clase/horarios, separación de los estudiantes, etc.

- E. Si cualquiera de las partes no está de acuerdo con los resultados de la investigación, esta puede apelar directamente ante el Asistente del Superintendente por escrito en un lapso de cinco días hábiles. A continuación, el Asistente del Superintendente realizará una revisión imparcial de la investigación y tomará una decisión en un plazo de cinco días hábiles posteriores a la recepción de la apelación por escrito.
- F. El Distrito tomará medidas de manera activa para evitar la discriminación y el acoso, para prevenir su recurrencia, y para remediar los efectos discriminatorios en la(s) víctima(s) y en otras personas.

VII. Represalias

El Distrito aplicará medidas disciplinarias a cualquier persona que tome represalias en contra de cualquier persona que informe sobre un presunto incidente de acoso sexual o que tome represalias contra cualquier persona que testifique, ayude o participe en una investigación, procedimiento o audiencia relacionados con una queja de acoso sexual. Entre las represalias figuran, sin sentido limitativo, cualquier forma de intimidación, retaliación o acoso.

VIII. Ausencia de acoso

- A. El Distrito reconoce que no todas las insinuaciones o consentimientos de naturaleza sexual constituyen acoso. La decisión acerca de si una acción o incidente en particular constituye una relación personal y social sin efecto discriminatorio sobre el empleo requiere de una determinación apoyada en todos los hechos y circunstancias del caso. Las acusaciones falsas de acoso sexual pueden tener un efecto perjudicial grave para personas inocentes.

IX. Derecho a procedimientos de queja alternos

Estos procedimientos no se oponen al derecho de toda persona a buscar otras vías de recurso, entre las que puedan figurar la presentación de cargos ante la División de Trabajo y contra la Discriminación (Division of Antidiscrimination and Labor), iniciar procedimientos civiles o solicitar reparación en el marco de los estatutos penales estatales y/o la ley federal.