

TÉRMINO DESCRIPTOR: Estudiantes	Política del distrito de Millard Código de archivo: 6130 Aprobado: 01-11-24
--	---

ESCUELAS SEGURAS – ACOSO SEXUAL

A. Política de la Junta

1. La Junta de Educación del Distrito Escolar de Millard no discrimina por motivos de sexo en sus programas y actividades y está obligada por el Título IX y 34 CFR Parte 106 a no discriminar por motivos de sexo, incluidos, entre otros, dicha discriminación en la admisión y el empleo. La Junta adopta esta política para cumplir con sus obligaciones bajo el Título IX de brindar un tratamiento y respuesta adecuados a las quejas o informes de acoso sexual y para tratar de brindar un ambiente de aprendizaje libre de acoso sexual y discriminación por motivos de sexo. Por lo tanto, el Distrito responderá de inmediato a cualquier notificación de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual y tomará las medidas apropiadas.
2. Esta política aborda la discriminación sexual en forma de acoso sexual por parte de estudiantes. La Política 4310 aborda la discriminación sexual en forma de acoso sexual por parte de empleados y contra empleados en cuanto a su empleo.
Otras formas de discriminación sexual se abordan en la Política 4005. Es una violación de esta política y de la Política 6110 que cualquier estudiante acose sexualmente a otro estudiante o empleado.
3. El Distrito alienta a todas las víctimas de acoso sexual y personas con conocimiento del acoso sexual a informarlo inmediatamente al Coordinador del Título IX o a un administrador. Los empleados con conocimiento de acoso sexual o posible acoso sexual deben informar esa información a su supervisor y/o al Coordinador del Título IX. (No realizar dichos informes puede resultar en una acción disciplinaria de acuerdo con la política del Distrito). Todos los denunciantes tienen derecho a estar libres de represalias de cualquier tipo.
4. Se dará aviso de esta política a todos los estudiantes que buscan admisión y a sus padres y se incluirá en los manuales del estudiante. Las preguntas sobre los derechos bajo el Título IX y sobre la aplicación del Título IX al Distrito pueden dirigirse al Coordinador del Título IX identificado en esta política o al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU., o ambos.

[34 CFR § 106.8\(b\)\(1\)](#)

[34 CFR § 106.45\(a\)](#)

B. No hay ampliación ni reducción de otros derechos legales

Nada en esta política se interpretará en el sentido de otorgar ningún derecho, reclamo o acción más allá del proceso específico proporcionado en esta política. Nada en esta política restringe los derechos que pueden estar disponibles bajo otras políticas del Distrito o bajo las leyes o regulaciones aplicables.

C. Prohibición de declaraciones falsas

Se prohíbe a los estudiantes y empleados hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas en relación con acusaciones de acoso sexual o una investigación de acoso sexual o un procedimiento de queja por acoso sexual. Cualquier estudiante o empleado que lo haga está sujeto a medidas disciplinarias.

D. Definiciones

1. “Conocimiento real” significa notificación de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual a cualquier empleado del Distrito.
2. “Denunciante” significa una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.
3. “Queja formal” significa un documento presentado por un denunciante o firmado por el Coordinador del Título IX que alega acoso sexual contra un demandado y solicita que el Distrito investigue la acusación de acoso sexual. (El demandante debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad del Distrito al momento de la presentación). Aunque el Coordinador del Título IX puede firmar una queja formal, el Coordinador del Título IX no se convierte por ello en el demandante ni en una parte de la queja. proceder.
4. Un “programa o actividad” del Distrito incluye todos los lugares, eventos o circunstancias sobre las cuales el Distrito ejerció control sustancial tanto sobre el demandado como sobre el contexto en el que se produjo el acoso sexual. ocurre
[34 CFR § 106.44\(a\)](#)
5. “Demandado” significa una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.
6. “Acoso sexual” significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:
 - a. Un empleado del Distrito que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del Distrito a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada; o
 - b. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tal grave, generalizado y objetivamente ofensivo que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario a un programa o actividad del Distrito; o
 - c. “Agresión sexual” según se define en [20 USC § 1092\(f\)\(6\)\(A\)\(v\)](#), “violencia en el noviazgo” tal como se define en [34 USC § 12291\(a\)\(10\)](#), “violencia doméstica” tal como se define en [34 USC § 12291\(a\)\(8\)](#), o “acecho” como se define en [34 USC § 12291\(a\)\(30\)](#).
 - d. El “acoso sexual” a los efectos de esta política no incluye toda conducta inapropiada basada en el sexo. La conducta que no sea acoso sexual puede violar otras políticas del Distrito y estar sujeta a medidas disciplinarias.

7. “Medidas de apoyo” significa servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, según esté razonablemente disponible y sin honorarios ni cargos para el demandante o el demandado antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se haya presentado ninguna queja formal. . Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar el acceso igualitario a cualquier programa o actividad del Distrito sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del Distrito, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de los horarios de trabajo o de clases, servicios de acompañamiento al campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en la ubicación del trabajo o la vivienda, permisos de ausencia, mayor seguridad y monitoreo. de determinadas zonas del campus, y otras medidas similares.

[34 CFR § 106.30\(a\)](#)

MI. Coordinador del Título IX

1. El Distrito designará uno o más empleados para servir como Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX es responsable y tiene autoridad para coordinar el cumplimiento del Distrito con el Título IX, incluido, entre otros, responder al acoso sexual. La información de contacto del Coordinador del Título IX designado es:

George Richardson, director de distrito
285 Este 450 Norte, Delta, Utah 84624
george.richardson@millardk12.org (435) 864-1033

2. Cualquier persona (independientemente de si la discriminación estuvo dirigida a esa persona) puede presentar informes sobre cualquier forma de discriminación sexual (incluido el acoso sexual) al Coordinador del Título IX utilizando cualquiera de los métodos de contacto enumerados anteriormente o por cualquier otro medio y en en cualquier momento (incluso fuera del horario comercial).

[34 CFR § 106.8\(a\)](#)

F. Respuesta del distrito al acoso sexual

1. Según lo indique y coordine el Coordinador del Título IX, el Distrito, después de recibir “conocimiento real” de “acoso sexual” en un “programa o actividad” del Distrito (como se define cada uno de esos términos en esta política), responderá de manera pronta y razonable a cumplir con sus obligaciones bajo el Título IX. El Distrito tratará al demandante y al demandado de manera equitativa y no podrá imponer acciones disciplinarias o sanciones al demandado antes de que se determine la responsabilidad a través del procedimiento de quejas que se establece a continuación. La respuesta incluirá un contacto rápido por parte del Coordinador del Título IX con el denunciante para:
 - a. Discutir la disponibilidad de medidas de apoyo;
 - b. Considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo;

- C. Informar al denunciante que existen medidas de apoyo disponibles con o sin presentar una denuncia formal; y
 - d. Explique el proceso para presentar una queja formal.
2. Independientemente de si se presenta una queja formal, el Distrito responderá apropiadamente, incluida la implementación de medidas de apoyo apropiadas según lo determine el Coordinador del Título IX.
 3. En respuesta a una queja formal, el Distrito seguirá el procedimiento de quejas que se establece a continuación. En circunstancias apropiadas, la respuesta del Distrito al conocimiento real de acoso sexual puede incluir que el Coordinador del Título IX firme una queja formal para iniciar el procedimiento de queja incluso cuando el demandante no desee hacerlo.
 4. El Distrito puede retirar a un demandado de un programa o actividad del Distrito en caso de emergencia si, después de un análisis de riesgos y seguridad individualizado, el Distrito determina que existe una amenaza inmediata a la salud o seguridad física de cualquier estudiante u otro individuo que surja de las acusaciones de acoso sexual. justifica la destitución y proporciona al demandado un aviso y una oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la destitución. (Sin embargo, dichas acciones están sujetas a restricciones relacionadas con el cambio de ubicación según IDEA y restricciones según la Sección 504).
 5. El Distrito puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa durante la tramitación de un procedimiento de queja luego de una queja formal, de conformidad con la política del Distrito relacionada con la licencia relacionada con una posible acción laboral.

[34 CFR § 106.44\(a\)](#)

GRAMO

Procedimiento de queja por acoso sexual

1. El procedimiento de queja por acoso sexual se inicia con la presentación de una queja formal ante el Coordinador del Título IX. Las partes en el procedimiento son el denunciante y el demandado. La denuncia podrá presentarse personalmente, por correo postal o por correo electrónico. Una queja formal puede presentarse en forma de documento o presentación electrónica y debe contener la firma física o electrónica del demandante o del Coordinador del Título IX o indicar de otro modo que el demandante es la persona que presenta la queja formal.

[34 CFR § 106.30\(a\)](#)

- a. Requisitos generales aplicables
 - i. Los siguientes estándares y requisitos se aplican generalmente durante todo el proceso de queja y apelación:
 1. Se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que se tome una determinación sobre la responsabilidad al concluir el proceso de queja.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(iv\)\)](#)

2. El Distrito debe asumir la carga de reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la responsabilidad y no debe imponer esa carga a las partes.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(5\)\(i\)](#)

3. Se deben respetar los privilegios probatorios legales: El Distrito no requerirá, permitirá, confiará, buscará la divulgación ni utilizará de otro modo información protegida bajo un privilegio legalmente reconocido a menos que la persona que posee el privilegio haya renunciado a él.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(x\)](#)

4. Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos, incluidos testigos de hecho y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(5\)\(ii\)](#)

5. El Distrito no restringirá la capacidad de cualquiera de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o para reunir y presentar evidencia relevante dentro del marco procesal.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(5\)\(iii\)](#)

6. Las partes tendrán las mismas oportunidades de tener otras personas presentes durante cualquier procedimiento de queja, incluida la oportunidad de ser acompañadas a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el asesor de su elección, quien puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, y no limitará la elección o presencia de un asesor ni para el demandante ni para el demandado en ninguna reunión o procedimiento de queja.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(5\)\(iv\)](#)

7. Para cualquier entrevista de investigación u otras reuniones en las que se espera o se invita a la participación de una parte, se le dará a la parte un aviso por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la entrevista o reunión con suficiente anticipación para permitir que la parte se prepare para participar.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(5\)\(v\)](#)

8. Los plazos previstos en esta política tienen como objetivo proporcionar una resolución razonablemente rápida de las quejas. Sin embargo, el Distrito puede, por una buena causa y con notificación por escrito al demandante y al demandado explicando los motivos, retrasar temporalmente el proceso de queja o extender un plazo por un tiempo limitado. Una buena causa puede incluir (pero no se limita a) consideraciones tales como la ausencia de una parte, el asesor de una parte o un testigo, ley concurrente

actividad de aplicación de la ley, o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación de discapacidades.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\)](#)

- b. Medidas de apoyo durante el proceso de queja
 - i. Durante la tramitación del proceso de queja, cualquiera de las partes puede solicitar o el Coordinador del Título IX puede ofrecer medidas de apoyo como se define anteriormente, y dichas medidas se proporcionarán según el Coordinador del Título IX determine que es apropiado.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(ix\)](#)

- C. Posibles sanciones disciplinarias para los encuestados responsables
 - i. El demandado que sea declarado responsable tras la
La conclusión del procedimiento de reclamación puede estar sujeta a medidas disciplinarias en forma de recursos que tienen la naturaleza de medidas de apoyo para el demandante pero que imponen una carga al demandado y son de naturaleza punitiva. Un demandado responsable puede ser sancionado con la pérdida de los privilegios de participación en una actividad del Distrito, incluidas las actividades extracurriculares. Un demandado responsable también puede estar sujeto a cualquiera de las sanciones disciplinarias establecidas en la Política FHA. Se pueden imponer las mismas sanciones a un demandado que admita ser responsable de acoso sexual sin impugnar el cargo a través del proceso formal de queja.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(vi\)](#)

- d. Consolidación de Quejas
 - i. Cuando las acusaciones de acoso sexual surgen de los mismos hechos o circunstancias, el Coordinador del Título IX puede consolidar quejas formales hechas contra más de un demandado, o hechas por más de un demandante contra uno o más demandados, o hechas por una parte contra otra. Cuando las quejas se consolidan, las referencias en singular en esta política (por ejemplo, "denunciante") también incluyen el plural según corresponda.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(4\)](#)

- mi. Desestimación sumaria de la denuncia
 - i. Después de recibir la queja formal, el Coordinador del Título IX revisará los alegatos en la queja y tomará una determinación si, aceptando los alegatos como verdaderos, está presente alguna de las siguientes circunstancias:

1. La conducta alegada no constituye acoso sexual según se define en esta política.
 2. La conducta alegada no ocurrió en un programa o actividad del Distrito.
 3. La conducta alegada no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos.
- ii. Si cualquiera de estas circunstancias está presente, el Coordinador del Título IX desestimará la denuncia por motivos de acoso sexual y esta política y enviará de inmediato una notificación escrita simultánea del despido y los motivos del despido a las partes. Si la conducta alegada constituye mala conducta según otras políticas del Distrito que regulan la conducta de estudiantes o empleados, el Coordinador del Título IX remitirá la queja al administrador correspondiente para su consideración para investigación y posible acción disciplinaria.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(3\)\(i\)](#)

F. Desestimación permisiva de la denuncia

- i. En cualquier momento durante la investigación de una queja formal o el proceso de determinación, el Coordinador del Título IX puede desestimar una queja o acusaciones particulares en la queja si:
1. El denunciante da aviso por escrito al Título IX Coordinador que el denunciante quiere retirar la denuncia formal o alegaciones particulares contenidas en la denuncia;
 2. El demandado es un estudiante y ya no está inscrito en el Distrito o es un empleado y ya no es empleado del Distrito; o
 3. Circunstancias específicas impiden que el Distrito reúna evidencia suficiente para llegar a una determinación sobre la queja o las alegaciones en la queja.
 4. Si el Coordinador del Título IX determina desestimar la queja por cualquiera de estos motivos, entonces el coordinador enviará de inmediato una notificación por escrito simultánea del despido y los motivos del mismo a las partes.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(3\)\(ii\)](#)

gramo. Designación de Investigador y Tomador de Decisiones

- i. Al recibir una queja formal, el Coordinador del Título IX

determinará que el Coordinador del Título IX investigará la queja o nombrará a un empleado del Distrito calificado y capacitado para investigar la queja.

- ii. El Coordinador del Título IX también nombrará uno, tres o cinco empleados del Distrito calificados y capacitados para tomar la decisión sobre la queja como se establece a continuación. Ni el Coordinador del Título IX ni ningún investigador de una queja pueden tomar decisiones.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(7\)\(i\)](#)

h. Notificación escrita de queja

- i. Dentro de los 7 días posteriores a la recepción de una queja formal, el Título IX El Coordinador deberá proporcionar a todas las partes conocidas una notificación por escrito que incluya:
 - 1. Aviso de los procedimientos de quejas, incluida la disponibilidad de mediación voluntaria según lo dispuesto en esta política;
 - 2. Aviso de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual. Este aviso incluirá, como se conocía en el momento del aviso, las identidades de las partes involucradas, una descripción de la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la(s) fecha(s) y lugar(es) del presunto incidente(s). Esta información debe proporcionarse con tiempo suficiente para que una de las partes prepare una respuesta antes de una entrevista inicial;
 - 3. La declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y que se determina la responsabilidad al concluir el proceso de queja;
 - 4. Tenga en cuenta que cada parte puede contar con la asistencia de un asesor de su elección (que puede ser abogado pero no está obligado a serlo);
 - 5. Tenga en cuenta que cada parte puede inspeccionar y revisar pruebas;
 - 6. Tenga en cuenta que, según esta política, las partes tienen prohibido hacer declaraciones falsas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja.
- ii. Si durante el curso de la investigación el Distrito decide investigar acusaciones (sobre el denunciante o el demandado) que no están incluidas en la notificación escrita inicial, entonces el Distrito notificará las acusaciones adicionales a todas las partes conocidas.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\), \(2\)](#)

i. Investigación, respuesta inicial a la evidencia e investigación Informe

- i. La investigación se completará tan pronto como sea razonablemente posible y, por lo general, no más de 30 días después de la asignación del investigador.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\)](#)

- ii. La investigación debe realizarse de manera que se obtengan las pruebas necesarias para determinar la responsabilidad. Normalmente, esto incluiría entrevistar y/u obtener declaraciones escritas o grabadas del denunciante y del demandado, así como de cualquier testigo de la conducta alegada. También incluiría la recopilación de pruebas físicas y documentales relevantes, incluidas, entre otras, grabaciones de vídeo o audio, notas, correos electrónicos, mensajes de texto y redes sociales. Sin embargo, el Distrito no puede obtener, acceder ni utilizar los registros de tratamiento de una de las partes de ninguna manera a menos que la parte haya dado su consentimiento voluntario por escrito para que esos registros se utilicen en el proceso de queja. (Si la parte es menor de 18 años y no asiste a una institución de educación postsecundaria, el consentimiento debe ser otorgado por los padres del estudiante). A los efectos de esta restricción, "registros de tratamiento" significa registros realizados o mantenidos en relación con la prestación de tratamiento a una parte por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en calidad de profesional o paraprofesional, o que ayude en esa capacidad.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(5\)\(i\)](#)

- iii. Antes de la conclusión de la investigación y la finalización del informe de investigación, el Distrito proporcionará a las partes copias de todas las pruebas obtenidas en la investigación que estén directamente relacionadas con las acusaciones en la denuncia, incluida cualquier investigación inculpatoria o exculpatoria e incluso si el Distrito no tiene la intención de confiar en la evidencia al tomar una determinación de responsabilidad.

Las copias se proporcionarán en formato electrónico o en papel. Cada parte podrá, dentro de los 10 días siguientes a la presentación de las pruebas, presentar una respuesta por escrito al investigador sobre las pruebas.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\), \(5\)\(vi\)](#)

- iv. Después de considerar la evidencia y cualquier respuesta escrita de las partes a la evidencia, el investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante. El informe completo se proporcionará a cada 9 de 18 páginas.

parte y el asesor de la parte (si lo hubiera) en formato electrónico o copia impresa para su revisión y respuesta por escrito. El informe deberá entregarse al menos 15 días antes del momento en que quien toma la decisión comience a considerar la evidencia.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\), \(5\)\(vii\)](#)

j. Determinación por parte del tomador de decisiones

i. Al finalizar el informe de investigación, el Coordinador del Título IX notificará a las partes la fecha en que quien toma las decisiones comenzará a considerar la evidencia.

1. Argumento de posición

a. En o antes de la fecha en que la persona que toma la decisión comienza la consideración de las pruebas, una parte puede presentar una declaración escrita que describa su posición con respecto a las alegaciones y pruebas y establezca la determinación solicitada por la parte con respecto a la responsabilidad.

2. preguntas escritas

a. Cada parte puede, a más tardar 5 días antes del momento en que quien toma la decisión comience a considerar las pruebas, presentar preguntas relevantes por escrito que la parte desee que se le hagan a cualquier parte o testigo. Las preguntas propuestas pueden hacer referencia o basarse en cualquiera de las pruebas reveladas a las partes por el investigador.

b. Quien toma las decisiones determinará si cada pregunta es relevante para las acusaciones y para la cuestión de si el demandado es responsable del acoso sexual. Sin embargo, las preguntas y la evidencia sobre la predisposición sexual del denunciante o su comportamiento sexual previo no son relevantes a menos que las preguntas y la evidencia:

1. Se ofrecen para demostrar que alguien distinto del demandado cometió la conducta alegada, o
2. Se ofrecen para mostrar consentimiento y se refieren a casos específicos del comportamiento sexual previo del denunciante con respecto al demandado.

ii. Para cualquier cuestión excluida por no relevante, la decisión 10 de 18

El autor debe explicar la decisión a la parte que propone la pregunta.

- III. Quien toma las decisiones presentará las preguntas aprobadas y proporcionará copias de las respuestas a todas las partes. Cada parte puede, dentro de los 2 días posteriores a la recepción de las respuestas, enviar preguntas de seguimiento adicionales limitadas.
- IV. Quien toma las decisiones determinará si las preguntas de seguimiento son relevantes y también podrá imponer limitaciones razonables al número de preguntas de seguimiento permitidas. Quien toma las decisiones debe explicar a la parte que propone la pregunta cualquier decisión de excluir una pregunta de seguimiento basándose en su relevancia.
- V. Quien toma las decisiones deberá presentar las preguntas de seguimiento aprobadas y deberá proporcionar copias de las respuestas a todas las partes.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(5\)\(vi\), \(6\)\(ii\)](#)

1. Determinación escrita

- a. Después de sopesar las pruebas y considerar los materiales presentados (incluido el informe de investigación y las presentaciones escritas de las partes), quien toma las decisiones deberá tomar una determinación con respecto a la responsabilidad. Al hacerlo, quien toma las decisiones aplicará una preponderancia del estándar de evidencia. Las pruebas deben evaluarse objetivamente y las determinaciones de credibilidad no pueden basarse en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(ii\), \(vii\), \(b\)\(7\), \(b\)\(7\)\(i\)](#)

- b. Si quien toma las decisiones está formado por un panel de tres o cinco personas, la decisión se basará en la mayoría de votos.
- c. Quien toma las decisiones emitirá una declaración escrita exponiendo la determinación, la cual debe incluir los siguientes elementos:
1. Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual como se define anteriormente;
 2. Descripción de los pasos procesales

tomado desde la recepción de la queja formal hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al sitio y métodos utilizados para reunir otras pruebas;

3. Determinaciones de hecho que respaldan la determinación;
4. Conclusiones sobre la aplicación de las políticas de conducta del Distrito (incluida esta política y las políticas de disciplina para estudiantes y empleados) a los hechos;
5. Una declaración y justificación de la resultado de cada acusación, incluida una determinación sobre la responsabilidad.
 - a. Cuando un demandado es declarado responsable de acoso sexual contra el demandante, la determinación deberá proporcionar remedios apropiados al demandante, que estarán diseñados para restaurar o preservar el acceso igualitario del demandante al programa o actividad del Distrito.
 - b. Tales soluciones pueden incluir los tipos de servicios que son incluirse en las "medidas de apoyo" tal como se definen anteriormente, pero no necesariamente deben ser no disciplinarias ni punitivas y no deben evitar ser una carga para el demandado.
6. Una descripción de los procedimientos de apelación y los motivos permitidos para apelar por parte del demandante o demandado (como se establece a continuación).

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(i\), \(b\)\(7\)\(ii\)](#)
- d. La determinación por escrito se proporcionará con prontitud y generalmente dentro de los 14 días posteriores a la fecha en que quien toma la decisión comienza a considerar la evidencia. La determinación escrita debe entregarse simultáneamente a las partes.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\), \(b\)\(7\)\(iii\)](#)
- mi. La determinación de quien toma las decisiones se convierte en

final en la fecha en que expire el tiempo para apelar (si no se presenta ninguna apelación a tiempo) o en la fecha en que el Distrito proporcione la determinación por escrito sobre una apelación oportuna.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(7\)\(iii\)](#)

- F. El Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de cualquier recurso.

k. Apelar

i. Motivos de apelación

1. Un demandante o un demandado puede apelar una decisión de despido o la determinación del tomador de decisión basada en las siguientes causales:

a. Una irregularidad procesal que afectó el resultado;

b. Nueva evidencia que podría afectar el resultado

que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se realizó el despido o cuando quien tomó la decisión tomó la determinación; o

C. Hubo un conflicto de intereses o parcialidad por parte del Coordinador del Título IX, un investigador o una persona que toma decisiones (ya sea a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general o a favor o en contra del denunciante o demandado individual) que afectó el resultado.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(8\)](#)

ii. Tiempo de apelación

1. Se debe presentar una apelación dentro de los 14 días posteriores a la entrega a la parte de la decisión (la notificación de desestimación o la determinación escrita de quien toma la decisión). Las apelaciones presentadas después de esa fecha no serán consideradas y la decisión será definitiva.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\)](#)

iii. Proceso de apelación

1. La apelación debe entregarse al Coordinador del Título IX, debe ser por escrito y debe identificar cada motivo de apelación, junto con las pruebas y argumentos que lo respaldan.

2. Al recibir una apelación oportuna, el siguiente proceso

será implementado:

- a. El Coordinador del Título IX nombrará a un empleado del Distrito calificado y capacitado como oficial de apelaciones. Esta persona debe ser alguien que no sea quien toma las decisiones sobre la queja apelada, el Coordinador del Título IX o cualquier investigador de la queja.
 - b. El Coordinador del Título IX notificará por escrito a la otra parte la apelación, incluida una copia de la apelación.
 - c. La otra parte puede proporcionar una respuesta por escrito a la apelación dentro de los 14 días posteriores a la presentación de la apelación, incluidas las pruebas y argumentos de respaldo.
 - d. Después de que haya expirado el tiempo para la respuesta, el oficial de apelaciones considerará la apelación y cualquier respuesta y dentro de los 14 días emitirá una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y el fundamento de ese resultado.
 - mi. El funcionario de apelaciones sólo considera si la parte apelante ha demostrado que se han demostrado uno o más de los motivos de apelación. El funcionario de apelaciones no debe volver a sopesar las pruebas consideradas por quien toma la decisión y puede considerar nuevas pruebas sólo cuando sean relevantes para el motivo de apelación en particular.
 - F. Si el funcionario de apelaciones determina que se ha establecido un motivo de apelación, entonces determinará qué remedio es apropiado.
- El oficial de apelaciones proporcionará la decisión de apelación simultáneamente a ambas partes.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\), \(viii\)](#)

I. Mediación

- i. Excepto en el caso de quejas de que un empleado ha acosado sexualmente a un estudiante, después de que se haya presentado una queja formal, las partes pueden participar en una mediación facilitada por el Distrito de la siguiente manera. La mediación puede ocurrir en cualquier momento antes de que quien toma las decisiones emita la determinación por escrito.
- ii. El mediador mantendrá toda la información o evidencia compartida con el mediador estrictamente confidencial y no divulgará esa información fuera del proceso de mediación. En el 14 de 18 Páginas

procedimiento de queja, las partes no pueden hacer referencia ni utilizar ninguna declaración o información recibida únicamente a través del proceso de mediación. (Esto no incluye un acuerdo escrito entre las partes para resolver la queja). Cualquiera de las partes puede retirarse de la mediación por cualquier motivo en cualquier momento antes de que la parte haya aceptado una resolución de la queja.

- III. Una vez iniciada la mediación, el proceso de queja quedará suspendido hasta que finalice la mediación (ya sea con la firma de un acuerdo escrito por las partes o cuando una o ambas partes se retiren de la mediación). Sin embargo, si la mediación no se completa dentro de los 30 días posteriores a su inicio, se reanudará el proceso de queja.
- IV. Si una o ambas partes expresan interés en la mediación, el Coordinador del Título IX proporcionará a ambas partes un aviso por escrito que describe las alegaciones de la queja y explica los requisitos y condiciones del proceso de mediación. Antes de que pueda continuar la mediación, ambas partes deben haber recibido la notificación por escrito anterior y deben dar su consentimiento voluntario por escrito para participar en la mediación. (Si una de las partes es un estudiante menor de 18 años que no asiste a una institución postsecundaria, este consentimiento debe ser proporcionado por los padres del estudiante).
- V. Si las partes acuerdan la mediación, el Coordinador del Título IX nombrará a un empleado del Distrito con la capacitación adecuada para que actúe como mediador. El mediador no puede ser el Coordinador del Título IX y no puede participar en la resolución de la queja de ninguna otra manera (no puede actuar como investigador, tomador de decisiones u oficial de apelaciones).
- vi. Si las partes llegan a un acuerdo para resolver la queja a través de la mediación, el mediador reducirá ese acuerdo a escrito y al firmar el acuerdo por las partes proporcionará una copia del acuerdo al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX implementará el acuerdo, sujeto a la autoridad del coordinador para rechazar el acuerdo o solicitar a las partes que modifiquen el acuerdo según sea necesario para que el Distrito cumpla con sus obligaciones bajo el Título IX o para evitar cargas irrazonables para el Distrito.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(v\), \(b\)\(9\)](#)

h. Cualificación y formación

1. Para estar calificado para desempeñarse como coordinador, investigador, tomador de decisiones, funcionario de apelaciones o mediador del Título IX, una persona no debe tener un conflicto de

interés o parcialidad a favor o en contra de los reclamantes o demandados en general o contra un reclamante o demandado específico.

2. El Distrito brindará capacitación sobre los siguientes temas a los coordinadores, investigadores, tomadores de decisiones, funcionarios de apelaciones y mediadores del Título IX:
 - a. La definición de acoso sexual;
 - b. El alcance de los programas y actividades del Distrito;
 - c. Cómo llevar a cabo una investigación y un proceso de quejas, incluidas audiencias, apelaciones y mediaciones, según corresponda;
 - d. Cómo servir de manera imparcial, incluso evitando prejuicios sobre los hechos en cuestión, conflictos de intereses y prejuicios;
 - e. Cuestiones de relevancia de las preguntas y pruebas, incluso cuando las preguntas y pruebas sobre la predisposición sexual del denunciante o su comportamiento sexual previo no son relevantes;
 - f. Para los investigadores, capacitación sobre cuestiones relevantes relacionadas con la creación de un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante;
3. Los materiales de capacitación no deben basarse en estereotipos sexuales y deben promover investigaciones y adjudicaciones imparciales de denuncias formales de acoso sexual. El Coordinador del Título IX conservará los registros de los materiales de capacitación durante 7 años y los pondrá a disposición del público en el sitio web del Distrito.

[34 CFR § 106.45\(b\)\(1\)\(iii\), \(10\)\(i\)\(D\)](#)

I. Prohibición de represalias

Está prohibido intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a cualquier individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o las regulaciones de implementación de esta política, o porque el individuo ha presentado un informe o queja, testificado, ayudado, o participó o se negó a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia relacionada con el acoso sexual u otros tipos de discriminación sexual. Las represalias prohibidas incluyen actuar con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o las regulaciones de implementación de esta política mediante intimidación, amenazas, coerción o discriminación. Si se presentan con el propósito de interferir con estos derechos, las represalias prohibidas incluyen cargos contra un individuo por violaciones que no involucran discriminación sexual o acoso sexual pero que surgen de los mismos hechos o circunstancias que un informe o denuncia de discriminación sexual, o un informe o denuncia formal de acoso sexual. Los informes de represalias deben presentarse como otra forma de discriminación sexual según esta Política (para estudiantes) o la Política 4005 (para empleados). Las quejas sobre represalias contra un estudiante pueden presentarse según la Política 6190 o sobre represalias contra un empleado según la Política 4420 o según corresponda según la Política 4310.

[34 CFR § 106.71\(a\)](#)

J. Confidencialidad

1. Excepto en la medida necesaria para llevar a cabo la respuesta requerida al acoso sexual según esta política u otras formas de discriminación sexual según otras políticas, o según lo exija la ley, el Distrito mantendrá confidencial la identidad de (a) cualquier individuo que informe o se queje de acoso sexual u otros tipos de discriminación sexual (incluida la presentación de una denuncia formal), (b) cualquier demandado u otra persona que haya cometido otra forma de discriminación sexual, y (c) cualquier testigo sobre acoso sexual u otra forma de discriminación sexual. Excepto en la medida en que mantener la confidencialidad perjudique la capacidad del Distrito para proporcionar medidas de apoyo, el Distrito mantendrá confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada a un demandante o demandado. (Al responder adecuadamente al acoso sexual, es posible que el Distrito necesite revelar la identidad de las personas para fines de una investigación adecuada y después del proceso de queja o para fines de medidas de apoyo apropiadas). La divulgación también está permitida en la medida permitida por FERPA y sus reglamentos de aplicación.

[34 CFR § 106.71\(a\)](#)

[34 CFR § 106.30\(a\)](#)

2. Cuando una queja involucre acusaciones de abuso infantil, la queja se informará de inmediato a las autoridades correspondientes y se mantendrá la confidencialidad de la información según lo exige el [Código de Utah § 80-2-1005](#). (Ver Política DDA.)

[Código de Utah § 80-2-602 \(2022\)](#)

[Código de Utah § 80-2-1005 \(2023\)](#)

K. Registros

1. El Coordinador del Título IX mantendrá los registros relacionados con el acoso sexual de manera confidencial y se conservarán durante un período de al menos 7 años.
2. El Coordinador del Título IX creará un registro sobre cada caso en el que el Distrito tenga conocimiento real de acoso sexual (es decir, cuando se requiere que el Distrito responda de alguna manera). Este registro incluirá cualquier acción, incluyendo cualquier medida de apoyo, tomada en respuesta a un informe o queja formal de acoso sexual, documentará la base para la conclusión de que la respuesta del Distrito no fue deliberadamente indiferente y documentará que el Distrito ha tomado medidas diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del Distrito. Si a un demandante no se le proporcionaron medidas de apoyo, entonces el Coordinador del Título IX debe documentar las razones por las que eso no fue claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.
3. Además de los registros en el párrafo anterior, el Coordinador del Título IX mantendrá registros sobre cada investigación de acoso sexual, cualquier sanción disciplinaria impuesta, cualquier recurso proporcionado al

demandante diseñado para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad del Distrito, y con respecto a cualquier apelación (incluido el resultado).

[34 CFR § 106.45\(b\)\(10\)](#)

I. Difusión de la Política

Se proporcionará aviso de esta política y del nombre e información de contacto del Coordinador del Título IX a los solicitantes de admisión o empleo, estudiantes, padres de estudiantes, empleados y asociaciones de empleados. La información de contacto del Coordinador del Título IX se mostrará de manera destacada en el sitio web del Distrito y en los materiales de admisión de estudiantes y en los materiales de solicitud de empleo. Además, se publicará una copia de esta política en el sitio web del Distrito y se incluirá en los materiales de admisión de estudiantes, en los materiales de solicitud de empleo, en los manuales de los estudiantes y en los materiales proporcionados a los empleados. También se proporcionará una copia de esta política al funcionario correspondiente de cada asociación de empleados.

[34 CFR § 106.8\(b\)\(2\), \(c\)](#)