



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

ACAB - ACOSO

No se tolerará el acoso a los alumnos por parte de otros alumnos, empleados, proveedores y otras terceras personas en las escuelas públicas de Haverhill. El presunto acoso debe implicar una conducta que haya tenido lugar dentro del programa o actividad de la escuela, como por ejemplo, si el acoso se produjo en un lugar o en circunstancias en las que la escuela era propietaria o controlaba sustancialmente las instalaciones, ejerció la supervisión, el control o la disciplina sobre el lugar o los participantes, o financió, patrocinó, promovió o respaldó el evento en el que se produjo el presunto acoso, contra una persona en los Estados Unidos. Esta póliza está en vigor mientras los estudiantes se encuentren en las instalaciones de la escuela, en la propiedad del Distrito Escolar o en la propiedad dentro de la jurisdicción del Distrito Escolar, en los autobuses escolares o mientras asisten o participan en actividades patrocinadas por la escuela.

El acoso prohibido por el Distrito incluye, entre otros, el acoso por motivos de raza, sexo, identidad de género, credo, color, origen nacional, orientación sexual, religión, estado civil o discapacidad. Los estudiantes cuyo comportamiento se considera que infringe esta norma estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la suspensión o la expulsión, de conformidad con los códigos disciplinarios. Los empleados que infrinjan esta póliza estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, con sujeción a las obligaciones disciplinarias contractuales.

El Acoso de un Empleado a un Estudiante se refiere a cualquier conducta, ya sea escrita, verbal o física, que tenga como objetivo avergonzar, angustiar, agitar, perturbar o molestar a los estudiantes cuando:

La sumisión a dicha conducta se establece, ya sea de manera explícita o implícita, como un término o condición de la educación de un estudiante o de su participación en programas o actividades escolares; o

La aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte de un estudiante se utiliza como base para tomar decisiones que le afectan.

El acoso entre estudiantes se refiere a conductas de carácter escrito, verbal o físico destinadas a avergonzar, angustiar, agitar, perturbar o molestar a otros estudiantes, cuando:

Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable en el rendimiento de un estudiante o de crear un ambiente de aprendizaje intimidatorio u hostil.

El acoso descrito anteriormente puede incluir, entre otros, los siguientes actos.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

Acoso o abuso escrito, verbal o físico (incluidos mensajes de texto, publicaciones en blogs u otros métodos tecnológicos);

Comentarios repetidos de carácter degradante.

Amenazas implícitas o explícitas relacionadas con las calificaciones, los logros u otros asuntos escolares.

Bromas, historias o actividades degradantes dirigidas al estudiante.

Por ley, lo que constituye acoso se determina desde la perspectiva de una persona razonable con la característica en la que se basa el acoso. Las personas deben considerar cómo sus palabras y acciones podrían ser vistos razonablemente por los demás.

El Distrito investigará de manera rápida y razonable las denuncias de acoso mediante la designación de un coordinador del Título IX o de empleados del centro, que pueden incluir a los directores o a sus representantes. El superintendente, en consulta con los directores, recomendará a los destinatarios designados oportunidades para recibir la formación adecuada.

El acoso sexual de los alumnos por parte de otros alumnos, empleados, proveedores y terceros no será tolerado en las escuelas públicas de Haverhill. Se seguirá el siguiente procedimiento para todos los casos de discriminación sexual no contemplados en el Título IX; para los incidentes que impliquen una conducta susceptible de ser sancionada en virtud del Título IX, se aplicarán los procedimientos y directrices del Título IX. El presunto acoso debe implicar una conducta que haya tenido lugar dentro del programa o actividad de la escuela, por ejemplo, si el acoso se produjo en un lugar o en circunstancias en los que la escuela era propietaria o controlaba sustancialmente las instalaciones, ejercía la supervisión, el control o la disciplina sobre el lugar o los participantes, o financiaba, patrocinaba, promovía o respalda el evento en el que se produjo el presunto acoso, contra una persona en los Estados Unidos. Esta póliza está en vigor mientras los estudiantes se encuentren en las instalaciones de la escuela, en la propiedad del Distrito Escolar o en la propiedad dentro de la jurisdicción del Distrito Escolar, en los autobuses escolares o mientras asisten o participan en actividades patrocinadas por la escuela.

Los estudiantes cuyo comportamiento se considera que infringe esta norma estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la suspensión o la expulsión, de conformidad con los códigos disciplinarios.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal. Los empleados que infrinjan esta póliza estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, en función de las obligaciones disciplinarias contractuales.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

El Distrito investigará de manera rápida y razonable las denuncias de acoso sexual mediante la designación de un coordinador del Título IX y empleados del edificio, tal y como se establece a continuación.

El **Acoso Sexual** es una conducta indeseada de carácter sexual. La definición incluye conductas indeseadas basadas en el sexo que son tan graves, generalizadas y objetivamente ofensivas que niegan efectivamente a una persona el acceso igualitario al programa educativo o a las actividades de la escuela. También incluye insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, no verbales o físicas de carácter sexual. El acoso sexual incluye la conducta de un empleado que condiciona un beneficio o servicio educativo a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada, a menudo denominada acoso quid pro quo y agresión sexual, tal y como define ese delito la Ley Federal Clery.

La violencia sexual es una forma de acoso sexual. La violencia sexual, tal y como la define la Oficina de Derechos Civiles (OCR), se refiere a los actos sexuales físicos perpetrados contra la voluntad de una persona o cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento (por ejemplo, debido a la edad del estudiante o al consumo de drogas o alcohol, o porque una discapacidad intelectual o de otro tipo impide al estudiante tener la capacidad de dar su consentimiento). Hay una serie de actos diferentes que entran en la categoría de violencia sexual, entre ellos la violación, la agresión sexual, la agresión sexual con lesiones, el abuso sexual y la coacción sexual. El capítulo 119, sección 51 A, de las Leyes Generales de Massachusetts exige que las escuelas públicas denuncien los casos de sospecha de abuso y negligencia infantil, de forma inmediata y verbal, y presenten un informe en un plazo de 48 horas en el que se detallen los hechos sospechosos al Departamento de Niños y Familias. En el caso de la categoría de violencia sexual, además de las remisiones de la Sección SIA, se remitirán al Departamento de Niños y Familias. En el caso de la categoría de violencia sexual, además de las remisiones de la Sección SIA, estos delitos y cualquier otro asunto grave se remitirán a las fuerzas del orden local.

Aunque no es posible enumerar todas las circunstancias adicionales que pueden constituir acoso sexual, a continuación se ofrecen algunos ejemplos de conductas que, si son indeseadas, pueden constituir acoso sexual, dependiendo de la totalidad de las circunstancias, incluida la gravedad de la conducta y su prevalencia:

Insinuaciones sexuales no deseadas, ya sea con contacto físico o sin él.

Epítetos sexuales, chistes, referencias escritas u orales a la conducta sexual, chismes sobre la vida sexual de otra persona; comentarios sobre el cuerpo de una persona, comentarios sobre la actividad sexual, las deficiencias o la destreza de una persona;

Mostrar objetos, imágenes o dibujos animados de carácter sexual.

Miradas lascivas, silbidos, roces contra el cuerpo, gestos sexuales, comentarios sugerentes u ofensivos.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

Preguntas sobre las experiencias sexuales de una persona; y,

Discusión sobre las actividades sexuales de uno mismo.

La definición legal de acoso sexual es amplia y, además de los ejemplos anteriores, otras conductas de carácter sexual, ya sean intencionadas o no, que resulten desagradables y tengan el efecto de crear un entorno hostil, ofensivo o intimidatorio para los estudiantes o empleados de cualquier género, también pueden constituir acoso sexual.

Dado que el Distrito se toma muy en serio las denuncias de acoso, incluido el acoso sexual, responderemos con prontitud a las quejas de acoso, incluido el acoso sexual, y tras una investigación en la que se determine que se ha producido una conducta inapropiada, actuaremos con rapidez para eliminar dicha conducta e imponer las medidas correctivas que sean necesarias, incluidas medidas disciplinarias cuando proceda.

Tenga en cuenta que, aunque esta directiva establece nuestros objetivos de promover un entorno libre de acoso, incluido el acoso sexual, no está diseñada ni pretende limitar nuestra autoridad para disciplinar o tomar medidas correctivas por conductas que consideremos inaceptables, independientemente de que dichas conductas se ajusten a la definición de acoso o acoso sexual.

Un denunciante es una persona que alega ser víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual. Un denunciado es una persona que ha sido denunciada por ser el autor de una conducta que podría constituir acoso sexual o una infracción de esta norma.

También se prohíbe tomar represalias contra un denunciante por haber presentado una denuncia por acoso o acoso sexual o haya colaborado o participado en una investigación o procedimiento por acoso o acoso sexual. También es ilegal tomar represalias contra un empleado del distrito por presentar una denuncia de acoso sexual o por cooperar en una investigación. Un estudiante o empleado que haya tomado represalias contra otra persona en violación de esta directiva será objeto de medidas disciplinarias, incluyendo, sin limitarse a ello, la suspensión, la expulsión o la expulsión del programa, la suspensión de la participación en actividades extracurriculares, la expulsión de la escuela.

El denunciante no tiene por qué ser la persona a la que se dirige la conducta sexual no deseada. El denunciante, independientemente de su sexo, puede ser testigo de dicha conducta y sentirse ofendido personalmente por ella.

AVISO SOBRE ACOSO SEXUAL

Las regulaciones federales exigen que un distrito escolar responda cuando tiene conocimiento real de acoso sexual.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

Los distritos escolares tienen conocimiento real cuando se da a conocer una denuncia a cualquier empleado de la escuela. Las escuelas deben tratar con seriedad todas las denuncias de acoso sexual que cumplan con la definición de acoso y las condiciones de conocimiento real y jurisdicción, independientemente de si el denunciante presenta una denuncia formal. Una denuncia formal es un documento presentado por un denunciante o firmado por el coordinador del Título IX en el que se alega acoso sexual contra un demandado y se solicita al distrito que investigue la denuncia de acoso sexual. Las escuelas están obligadas a investigar todas las denuncias formales y a responder de manera significativa a todas las denuncias de acoso sexual de las que tengan conocimiento.

Al recibir las denuncias, el coordinador del Título IX se pondrá en contacto de inmediato y de forma confidencial con el denunciante para hablar sobre la disponibilidad de medidas de apoyo, considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informarle de que existen medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal y explicarle el proceso para presentar una denuncia formal. Las medidas de apoyo incluyen, entre otras, servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, en la medida en que sean razonablemente disponibles y sin costo alguno para el denunciante o el denunciado, antes o después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso a los programas o actividades educativos sin imponer una carga irrazonable a la otra parte, incluidas las medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del Distrito, o a disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, servicios de acompañamiento en el recinto escolar, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, permisos de ausencia, aumento de la seguridad y la vigilancia de determinadas zonas del recinto escolar y otras medidas similares.

Cuando se ha determinado que existe responsabilidad, la normativa exige medidas correctivas destinadas a restablecer o preservar el acceso al programa educativo o a la actividad de la escuela.

GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO

Las garantías procesales en relación con la investigación y la toma de decisiones sobre una denuncia incluyen lo siguiente:

1. Si las denuncias no cumplen con la definición de acoso sexual o no satisfacen los requisitos relativos a la ubicación o la conexión con un programa educativo del distrito escolar, las denuncias serán desestimadas a los efectos del Título IX, pero podrán ser investigadas y tratadas en virtud de otras prohibiciones del código disciplinario estudiantil, los convenios colectivos pertinentes u otras leyes que sean aplicables.
2. Presunción de inocencia durante todo el proceso de reclamación, recayendo la carga de la prueba en la escuela.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

3. Se respetarán los deseos del denunciante con respecto a si la escuela investiga, a menos que el coordinador del Título IX determine que presentar una denuncia formal para iniciar una investigación en contra de los deseos del denunciante no es claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.
4. Prohibición del modelo de investigador único, exigiendo en su lugar que la persona encargada de tomar la decisión sea independiente del coordinador del Título IX o del investigador;
5. Prueba por preponderancia de la evidencia, sujeta a limitaciones;
6. La oportunidad de comprobar la credibilidad de las partes y los testigos mediante la divulgación de pruebas y la posibilidad de formular preguntas adicionales, con sujeción a las protecciones previstas en la “ley de protección de las víctimas de violación”.
7. Notificación por escrito de las acusaciones y oportunidad equitativa para revisar las pruebas tras presentar una denuncia formal;
8. Una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes, tanto inculpatorias como exculpatorias, y la evitación de determinaciones de credibilidad basadas en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

9. Los coordinadores, investigadores y responsables de la toma de decisiones del Título IX deben estar capacitados y libres de prejuicios o conflictos de intereses;
10. El derecho a apelar una resolución sobre la responsabilidad y el desestimación de una denuncia formal o de las alegaciones contenidas en ella, cuando la resolución o el desestimación impliquen cualquiera de las siguientes circunstancias: irregularidades procesales que hayan afectado al resultado; nuevas pruebas que puedan afectar al resultado; o que el coordinador del Título IX, el investigador o la persona encargada de tomar la decisión tuvieran un conflicto de intereses o un perjuicio que afectara al resultado.
11. Siempre que el proceso sea voluntario para todas las partes, tras haber sido debidamente informadas y haber dado su consentimiento por escrito, la escuela podrá facilitar la resolución informal de una denuncia sexual formal, pero dicha resolución informal no podrá utilizarse cuando las acusaciones se refieran a acoso sexual por parte de un empleado hacia un alumno.

Un distrito puede establecer un proceso de investigación informal que, a petición del denunciante, puede ir seguido de un proceso formal.

El coordinador del Título IX o el director del centro educativo serán los primeros en recibir la denuncia por acoso sexual. En todos los casos, se informará al coordinador del Título IX, lo antes posible, de la presentación de la denuncia. Nada en esta política impedirá que cualquier persona denuncie la conducta prohibida a alguien que no sea uno de los destinatarios de la denuncia designados anteriormente. Un empleado con conocimiento real de una conducta que pueda infringir esta norma debe informar al coordinador del Título IX.

El Distrito puede expulsar a un demandado con cargo al presupuesto del Distrito en caso de emergencia tras realizar un análisis individualizado de seguridad y riesgo y determinar que existe una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona derivada de las acusaciones que justifique la expulsión. El Distrito proporcionará al demandado con notificación por escrito y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión, de conformidad con las leyes aplicables, los acuerdos colectivos y los manuales del estudiante.

El Superintendente, en consulta con el Coordinador del Título IX, designará al director de cada escuela del distrito, o a la persona que este designe (o a otro empleado o empleados apropiados), como la entidad inicial encargada de recibir las denuncias de acoso sexual. Además, en caso de acoso sexual, el distrito exigirá que se informe al Coordinador del Título IX, lo antes posible, de la presentación de la denuncia. Nada en esta norma impedirá a ninguna persona denunciar la conducta prohibida a alguien que no sea uno de los destinatarios de las denuncias designadas anteriormente.

INVESTIGACIONES



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

El coordinador del Título IX designará a un funcionario investigador. La investigación se llevará a cabo de manera que se mantenga la confidencialidad en la medida de lo posible según las circunstancias y de conformidad con la legislación aplicable. La investigación será rápida, exhaustiva e imparcial, e incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona que haya presentado la denuncia y con los testigos. También se entrevistará al presunto acosador. Una vez concluida la investigación, el destinatario de la denuncia informará, en la medida en que sea apropiado, a la persona que haya presentado la denuncia y a la persona acusada de haber cometido la conducta de los resultados de dicha investigación.

El investigador dará a las partes la misma oportunidad de presentar testigos de hecho y expertos, así como otras pruebas inculpatorias y exculpatorias; dará a cada parte la misma oportunidad de seleccionar un asesor la parte que elija, que podrá ser, aunque no necesariamente, un abogado; enviará una notificación por escrito de todas las entrevistas o reuniones; enviará a las partes las pruebas directamente relacionadas con las alegaciones con al menos 10 días de anticipación para que las partes puedan inspeccionarlas, revisarlas y responder a ellas; y preparará y presentará un informe de investigación que resuma de manera imparcial las pruebas pertinentes al responsable de la toma de decisiones, que será designado por el coordinador del Título IX (pero no será el investigador).

El investigador se esforzará por completar las investigaciones en un plazo de treinta (30) días escolares a partir de la presentación de la denuncia formal. Aunque el objetivo del Distrito es completar las investigaciones generalmente en un plazo de treinta (30) días escolares, el plazo puede ampliarse por motivos justificados, previa notificación por escrito al denunciante y al denunciado. Además, el plazo de la investigación podrá suspenderse durante cualquier procedimiento o reunión de resolución informal. Cada parte tiene derecho a estar acompañada en las entrevistas por un asesor, que podrá ser un padre/tutor o un abogado, pero que solo podrá participar de forma limitada en las entrevistas. Se proporcionarán traductores si se solicitan.

Una vez realizadas todas las entrevistas y obtenidas las pruebas, las personas involucradas y, si corresponde, sus asesores, tendrán la misma oportunidad de revisar, examinar y responder a cualquier prueba obtenida. Antes de completar el informe de la investigación, el investigador proporcionará a cada parte todas las pruebas sujetas a inspección y revisión, y concederá a cada parte al menos diez (10) días lectivos para que responda al investigador. Las pruebas que se compartan podrán ser censuradas para proteger la información confidencial en virtud de la Ley de Derechos Familiares y Educativos y de Privacidad (FERPA) u otras leyes y reglamentos federales o estatales.

DETERMINATIONS

El responsable de la toma de decisiones emitirá una resolución por escrito sobre la responsabilidad, en la que se incluirán las conclusiones sobre los hechos, las conclusiones sobre si se produjo la conducta denunciada, los motivos que justifican el resultado de cada alegación, las sanciones disciplinarias impuestas al demandado y si se proporcionarán medidas correctivas al denunciante.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

La persona encargada de tomar la decisión no tendrá ningún conflicto ni prejuicio contra el denunciante o el denunciado, y no será el coordinador del Título IX asignado al caso ni el investigador de la denuncia. El responsable de la toma de decisiones revisará todas las pruebas y emitirá una resolución por escrito en un plazo de quince (15) días lectivos a partir de la recepción del asunto por parte del investigador, salvo que concurran circunstancias atenuantes. Si el responsable de la toma de decisiones confirma las acusaciones de acoso sexual, podrá recomendar o imponer medidas disciplinarias contra el demandado. Si el responsable de la toma de decisiones no confirma las acusaciones de acoso sexual, la denuncia será desestimada.

El responsable de la toma de decisiones deberá proporcionar la resolución por escrito al denunciante y al denunciado. La información confidencial del expediente académico del estudiante y la información personal podrán ser eliminadas de conformidad con la legislación estatal y federal y según lo exijan estas.

APELACIONES

Las apelaciones deben presentarse al coordinador del Título IX en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la recepción de la resolución por escrito y deben incluir una declaración escrita en la que se respalde o se conteste el resultado.

Cuando se presenta una apelación, el Distrito notificará a la otra parte y se asegurará de que la persona que decida sobre la apelación no sea la misma que tomó la decisión sobre la responsabilidad y que dicha persona no tenga ningún conflicto de intereses ni prejuicios. La parte que no apele tendrá cinco (5) días laborables a partir de la fecha de recepción de la notificación de la apelación para presentar una declaración por escrito en apoyo o en contra del resultado.

La persona que decida sobre la apelación emitirá una decisión por escrito en la que describirá el resultado de la apelación y los motivos de la decisión, y la comunicará a ambas partes, por lo general, en un plazo de diez (10) días laborables a partir de la recepción de la declaración escrita de la parte que no ha apelado o, en caso de que no se haya presentado ninguna declaración, a partir de la fecha en que hubiera vencido el plazo para presentarla.

REQUISITOS DE CONSERVACIÓN DE REGISTROS

Las escuelas deben crear y mantener registros que documenten todas las denuncias de acoso sexual presentadas en virtud del Título IX. Esto podría incluir la mediación, la justicia restaurativa u otros modelos de resolución alternativa de conflictos. Las escuelas deben conservar registros sobre la respuesta de la escuela a cada denuncia de acoso sexual de la que tenga conocimiento, incluso si no se ha presentado una denuncia formal, incluida la documentación de las medidas de apoyo ofrecidas y aplicadas al denunciante.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

Esta póliza, o un resumen de la misma que contenga los elementos esenciales de la misma, será distribuida por las Escuelas Públicas de Haverhill a sus alumnos y empleados, y cada padre o tutor deberá firmar que ha recibido y comprendido la póliza.



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

Los coordinadores del Título IX del Distrito son los siguientes:

Maureen Irons
Coordinadora del Título IX
Escuelas Públicas de Haverhill
4 Summer Street, Room No. 104
Haverhill, MA 01830
978-228-0432
mirons@haverhill-ps.org

Coordinadora del Título IX para Empleados:
Sandra McArthur, Directora de Recursos Humanos
4 Summer Street, Room No. 104
Haverhill, MA 01830
978-374-3400

Los denunciantes también pueden presentar una denuncia ante:

Comisión contra la Discriminación de Massachusetts
1 Ashburton Place, Room 601
Boston, MA 02108
Phone: 617-994-6000

Oficina de Derechos Civiles (Departamento de Educación de los EE.UU.)
5 Post Office Square, 8th Floor
Boston, MA 02109
Phone: 617-289-0111

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos
John F. Kennedy Bldg.
475 Government Center
Boston, MA 02203

LEGAL REF. M.G.L. 151B:3A

Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972

DESE 603 CMR 26:00

34 CFR 106.44 (a), (a)-(b)

Revised 4/2025



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinadora del Título IX

34 CFR 106.45 (a)-(b) (1)

34 CFR 106.45 (b)(2)-(b)(3,4,5,6,7) as revised through June 2020

NOTA: Se debe enviar un resumen de la Directiva adjunta, tal y como ha sido aprobada, a los padres/tutores, alumnos, empleados, sindicatos y posibles empleados del distrito escolar, incluidos los Coordinadores del Título IX, los investigadores y los responsables de la toma de decisiones. Los empleados mencionados anteriormente deben asistir a sesiones de formación sobre la aplicación de la Directiva.