

Smith County Board of Education

Supervisión: Revisión: Anualmente, en marzo	Término descriptivo: Discriminación/Acoso a Empleados (Sexual, Racial, Étnico, Religioso)	Código descriptivo: 5.500	Fecha de emisión: 19/01/21
		Rescinde: 5.500	Emitido: 21/02/17

1 I. DECLARACIÓN GENERAL

2 La Junta de Educación del Condado de Smith está comprometida a salvaguardar el derecho de todos los
3 estudiantes y empleados dentro del sistema escolar a aprender y trabajar en un ambiente libre de toda
4 forma de acoso y/o acoso sexual.

5 Es política del sistema escolar del condado de Smith mantener un entorno de aprendizaje y trabajo libre
6 de acoso de cualquier tipo. El sistema escolar prohíbe cualquier forma de acoso sexual o acoso basado
7 en la edad, región, discapacidad u origen racial/nacional. ¹

8 Será una violación de esta política que cualquier estudiante o empleado del sistema escolar acose a un
9 estudiante o empleado a través de conducta o comunicación en cualquier forma según lo definido por
10 esta política.

11 El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972
12 y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 exigen que los distritos escolares hayan adoptado
13 oficialmente declaraciones de políticas de no discriminación por motivos de sexo, discapacidad, origen
14 nacional y raza.

15 II. ACOSO DEFINIDO Y PROHIBIDO

16 Es política de la Junta de Educación del Condado de Smith no discriminar por motivos de sexo, raza,
17 origen nacional, credo, religión, edad, estado civil o discapacidad en sus programas educativos,
18 actividades o políticas de empleo según lo exige la Junta de Educación del Condado de Smith. estatutos
19 federales a los que se hace referencia en el presente documento. Cualquier empleado o estudiante de este
20 sistema escolar será sancionado por infracciones a esta política según lo dispuesto en el presente.

21 III. PROCEDIMIENTOS DE INFORME

22 Cualquier persona que crea que ha sido víctima de acoso o acoso sexual por parte de un estudiante o un
23 empleado del sistema escolar, o cualquier tercero con conocimiento o creencia de una conducta que
24 pueda constituir acoso o acoso sexual debe denunciar los presuntos actos de inmediato. a un funcionario
25 apropiado del sistema escolar según lo designado por esta política. ² El sistema escolar alienta a la parte
26 denunciante o denunciante a utilizar el formulario de informe disponible en el director de cada escuela
27 o en la oficina central del sistema escolar.

28 A. En Cada Escuela. El director de la escuela es la persona responsable de recibir denuncias orales y
29 escritas de acoso o acoso sexual a nivel escolar. Se enviará un informe escrito simultáneamente al
30 Coordinador de Quejas y al Director de Escuelas o su designado. Si el informe fue entregado
31 verbalmente, el director lo reducirá a forma escrita dentro de las 24 horas siguientes. No enviar

- 1 cualquier informe o queja de acoso o acoso sexual según lo dispuesto en este documento dará lugar
2 a medidas disciplinarias. Si la queja involucra al director de la escuela, la queja se presentará
3 directamente ante el Coordinador de Quejas o el Director de Escuelas o su designado.
- 4 B. Todo el sistema. Por la presente, la junta escolar designa a Angel Williams como Coordinador de
5 Quejas y Coordinador del Título IX para recibir informes o quejas de acoso sexual de cualquier
6 individuo, empleado o víctima de acoso o acoso sexual o discriminación y también de los directores
7 de la escuela como se describe anteriormente. Si la queja involucra al Coordinador de Quejas, la
8 queja se presentará directamente ante el Director de Escuelas. El sistema escolar publicará de manera
9 visible el nombre del Coordinador de Quejas, incluida una dirección postal y un número de teléfono.
- 10 C. La presentación de una queja o informe de acoso o acoso sexual no afectará el empleo, las
11 calificaciones o las asignaciones de trabajo presentes o futuros de la persona que informa.
- 12 D. El uso de formularios de informes formales no es obligatorio.

13 El sistema escolar respetará la confidencialidad del denunciante y de las personas contra quienes se
14 presenta la denuncia tanto como sea posible, de conformidad con las obligaciones legales del sistema
15 escolar y la necesidad de investigar las acusaciones o el acoso y tomar medidas disciplinarias cuando la
16 conducta haya sido ocurrió.

17 **IV. INVESTIGACIÓN Y RECOMENDACIÓN**

18 Al recibir un informe o queja que alega acoso, acoso sexual o discriminación, el Coordinador de Quejas
19 deberá emprender inmediatamente una investigación. La investigación será realizada por el Coordinador
20 de Quejas, quien será asistido por el director de la escuela, si dicha queja se origina en un sitio escolar.

21 Para determinar si la supuesta conducta constituye acoso, acoso sexual o discriminación, el sistema
22 escolar considerará todas las circunstancias relevantes, la naturaleza de las insinuaciones sexuales si se
23 alega acoso sexual, las relaciones entre las partes involucradas y el contexto en el que ocurrieron los
24 supuestos incidentes.

25 La investigación consistirá, entre otras, en entrevistas personales con el denunciante, las personas contra
26 quienes se presenta la denuncia y otras personas que puedan tener conocimiento de los presuntos
27 incidentes o circunstancias que dieron lugar a la denuncia. La investigación consistirá en cualesquiera
28 otros métodos y documentos que el Coordinador de Quejas considere pertinentes.

29 Además, el sistema escolar deberá tomar medidas inmediatas para proteger al denunciante, los
30 estudiantes y los empleados hasta que se complete una investigación de presunto acoso, acoso sexual o
31 discriminación.

32 El Coordinador de Quejas deberá hacer un informe final que incluya hallazgos y recomendaciones para
33 acciones disciplinarias, si corresponde, al Superintendente/Director de Escuelas o su designado al
34 finalizar la investigación.

35 **V. ACCIÓN DEL DISTRITO ESCOLAR**

- 36 A. Al recibir una recomendación de que la queja es válida, el sistema escolar tomará las medidas
37 apropiadas según los resultados de la investigación.

1 B. El resultado de la investigación de cada queja presentada bajo estos procedimientos será
2 informado por escrito al demandante por el sistema escolar. El informe documentará cualquier
3 acción disciplinaria tomada como resultado de la queja.

4 C. El sistema escolar tomará otras medidas que sean necesarias para evitar que se repita el acoso.

5 D. El sistema escolar mantendrá informado al denunciante sobre el estado de los denunciantes.

6 VI. REPRESALIA

7 El sistema escolar disciplinará a cualquier individuo que tome represalias contra cualquier persona que
8 informe presuntos incidentes de acoso, acoso sexual o discriminación, así como a cualquier individuo
9 que tome represalias contra cualquier persona que testifique, ayude o participe en una investigación,
10 procedimiento o audiencia relacionada con un acoso. , denuncia por acoso sexual o discriminación. Las
11 represalias incluyen, entre otras, cualquier forma de intimidación, represalia o acoso que cree un
12 ambiente hostil.

13 VII. NO ACOSO/ACUSACIONES FALSAS

14 El sistema escolar reconoce que no todos los incidentes, avances o consentimientos reportados que
15 contengan contenido sexual constituyen acoso. Si una acción o incidente particular constituye una
16 relación personal o social que tiene un efecto discriminatorio requiere una determinación basada en todos
17 los hechos y circunstancias circundantes.

18 Las falsas acusaciones de acoso, acoso sexual o discriminación pueden tener graves efectos perjudiciales
19 para partes inocentes. Cualquier persona que, a sabiendas e intencionalmente, haga una acusación falsa,
20 por cualquier motivo, que sea contraria al espíritu y la intención de esta política, estará sujeta a medidas
21 disciplinarias inmediatas y apropiadas.

22 VIII. DERECHO A PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS DE QUEJA

23 Estos procedimientos no niegan el derecho de cualquier individuo a buscar otras vías de recurso que
24 pueden incluir presentar cargos ante el Departamento de Derechos Humanos de Tennessee, iniciar la
25 acción civil, presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Derechos
26 Humanos de los Estados Unidos. Educación o, en determinados casos, buscar reparación según los
27 estatutos estatales.

28 IX. ACOSO SEXUAL COMO ABUSO SEXUAL

29 Bajo ciertas circunstancias, el acoso sexual puede constituir abuso sexual según la ley de Tennessee. En
30 tales situaciones, el sistema escolar deberá cumplir con los requisitos legales de Tennessee con respecto
31 a la denuncia de sospechas de abuso a las autoridades correspondientes.

32 X. DISCIPLINA

33 Cualquier acción del sistema escolar tomada de conformidad con esta política deberá ser consistente con
34 los requisitos de la ley federal, los estatutos de Tennessee y otras políticas del sistema escolar. El sistema
35 escolar tomará las medidas disciplinarias que considere necesarias y apropiadas, incluidas advertencias,

1 suspensiones o despidos inmediatos para poner fin al acoso, el acoso sexual o la discriminación y evitar
2 que se repita.

3 **XI. DISTRIBUCIÓN DE POLÍTICAS**

4 Se publicará una copia de la política anterior y del procedimiento de presentación de informes en el
5 manual de políticas del sistema escolar, se incluirá en cada manual estudiantil publicado por el sistema
6 escolar y se publicará en un lugar visible en cada edificio escolar. Las publicaciones de la política
7 deberán incluir el nombre de la persona a quien se deben dirigir los informes. A los empleados se les
8 proporcionará un ambiente de trabajo libre de discriminación/acoso sexual, racial, étnico y religioso.
9 Será una violación de esta política que cualquier empleado o estudiante discrimine o acose a un empleado
10 mediante conducta o comunicación despectiva de naturaleza sexual, racial, étnica o religiosa. Las
11 siguientes pautas se establecen para proteger a los empleados de la discriminación/acoso.

12 No se tolerará la discriminación/acoso de los empleados. ¹ La discriminación/acoso se define como
13 conducta, insinuaciones, gestos o palabras escritas o habladas de naturaleza sexual, racial, étnica o
14 religiosa que:

- 15 1. Interferir injustificadamente con el trabajo o desempeño del individuo; o
- 16 2. Crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; o
- 17 3. Implicar que la sumisión a dicha conducta se convierte en una condición de empleo
18 explícita o implícita;
- 19 4. Implica que la sumisión o el rechazo de dicha conducta se utilizará como base para una
20 decisión laboral que afecte al empleado acosado.

21 Las presuntas víctimas de discriminación/acoso sexual, racial, étnico y religioso deberán denunciar estos
22 incidentes de inmediato. ² Este informe debe hacerse al supervisor inmediato excepto cuando el
23 supervisor inmediato sea la parte infractora. Si el supervisor inmediato es el infractor, el informe podrá
24 realizarse ante el Coordinador de Derechos Federales. Las acusaciones de discriminación/acoso se
25 investigarán a fondo (como se establece en *Quejas y reclamos 5.501*). Podrá presentarse denuncia oral;
26 sin embargo, dicha queja debe quedar escrita para garantizar una investigación más completa. La queja
27 debe incluir la siguiente información:

- 28 Identidad de la presunta víctima y del imputado;
- 29 Lugar, fecha, hora y circunstancias que rodearon el presunto incidente;
- 30 Descripción de lo sucedido; Identidad de los testigos; y
- 31 Cualquier otra evidencia disponible.

32 Se respetará la privacidad y el anonimato de todas las partes y testigos de las quejas. Sin embargo, debido
33 a que la necesidad de confidencialidad de un individuo debe equilibrarse con las obligaciones de
34 cooperar con las investigaciones policiales o los procedimientos judiciales, brindar el debido proceso al
35 acusado, llevar a cabo una investigación exhaustiva o tomar las medidas necesarias para resolver una
36 denuncia, la identidad de las partes y Los testigos pueden ser revelados en circunstancias apropiadas a
37 personas que necesiten saberlos.

38 Un cargo fundamentado contra un empleado dará lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el
39 despido. Un cargo fundamentado contra un estudiante puede resultar en medidas correctivas o
40 disciplinarias que pueden incluir la suspensión.

- 1 No habrá represalias contra ninguna persona que denuncie discriminación/acoso o participe en una
- 2 investigación. Sin embargo, cualquier empleado que se niegue a cooperar o proporcione información
- 3 falsa durante el curso de cualquier investigación puede estar sujeto a medidas disciplinarias. La
- 4 presentación intencional de una denuncia falsa se considerará acoso y se tratará como tal.

- 5 Un empleado disciplinado por violación de esta política puede apelar la decisión comunicándose con el
- 6 Coordinador de Derechos Federales.

Referencias Legales

1. 29 CFR §1604.11; TCA 5-23-104
2. 20 USCA § 1681

Referencias cruzadas

Apelaciones y Comparecencias Ante la Junta 1.404
Quejas y Reclamaciones 5.501
Formulario de denuncia por acoso sexual 5.500.1 (AP)
Título IX y acoso sexual 6.3041

