

## DISTRITO ESCOLAR DE ALCESTER-HUDSON

### POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

*Estado: ADOPTADO*

Política ACAA: ACOSO SEXUAL

Fecha de adopción original: 14/12/2015 Fecha de última revisión: 09/11/2020

#### **SECCIÓN 1- Declaración de política**

El Distrito Escolar de Alcester-Hudson está comprometido con un ambiente escolar libre de acoso sexual y propicio para todas las oportunidades educativas de los estudiantes. El acoso sexual puede inhibir las oportunidades educativas de un estudiante y el trabajo de un empleado. Acoso sexual de estudiantes que asisten a la escuela en el Distrito Escolar de Alcester-Hudson o estudiantes de otras escuelas que están en una actividad del Distrito Escolar de Alcester-Hudson, y acoso sexual de empleados escolares, voluntarios escolares, padres, invitados, visitantes y vendedores de Alcester -El Distrito Escolar de Hudson tampoco será tolerado y está estrictamente prohibido.

Todos los estudiantes, empleados escolares, voluntarios escolares, padres, invitados, visitantes y proveedores deberán comportarse de manera civilizada y responsable y de manera consistente con las políticas escolares. Esta política que prohíbe el acoso sexual se aplicará a todos los estudiantes, empleados escolares, voluntarios escolares, padres, invitados, visitantes y proveedores mientras se encuentren en la propiedad escolar o mientras asistan o participando en actividades escolares. Para los propósitos de esta política, las "actividades escolares" incluyen cualquier lugar, evento o circunstancia durante el cual el Distrito, a través de sus agentes, ejerce un control sustancial tanto sobre el presunto perpetrador como sobre el contexto en el que el acoso sexual ocurre, ya sea en propiedad de la escuela o en propiedad no escolar, mientras se encuentra en cualquier vehículo de propiedad o arrendado de la escuela, en una parada de autobús escolar o en un vehículo privado ubicado en la propiedad de la escuela durante la escuela o durante actividades escolares.

El Distrito Escolar de Alcester-Hudson investigará todos los casos reportados que involucren acoso sexual. Los intentos de resolver la queja de manera informal o voluntaria no deben retrasar el inicio de la investigación del Distrito Escolar de Alcester-Hudson.

De conformidad con las leyes y regulaciones federales aplicables, la Junta Escolar de Alcester-Hudson ha designado a Jason Van Engen como Coordinador del Título IX del Distrito Escolar de Alcester-Hudson para coordinar las responsabilidades de cumplimiento del distrito bajo el Título IX de la Enmienda educativa de 1972, según enmendada. Puede comunicarse con el Coordinador del Título IX en:

Jason Van Engen  
Apartado postal 198  
Alcester, SD 57001  
Número de teléfono: (605) 934-1890

A menos que el Superintendente designe a una persona diferente para realizar la investigación, el administrador escolar del centro de asistencia escolar donde se alega que ocurrió el acoso sexual es responsable de investigar el presunto acoso sexual. La administración también puede denunciar acusaciones de acoso sexual a otras autoridades, incluidas, entre otras, las autoridades policiales.

El Distrito Escolar de Alcester-Hudson mantendrá la confidencialidad en la máxima medida posible según las circunstancias. Sin embargo, una persona que denuncia una conducta de acoso sexual debe comprender que el administrador que está investigando si el informe determina que hay causa razonable para sospechar que ocurrió acoso sexual, lo que podría resultar en una disciplina administrativa o una remisión a la Junta Escolar de Alcester-Hudson, la persona que supuestamente ha acosado sexualmente a otra persona puede tener derecho a conocer la identidad de la persona o personas que hace el informe para que pueda tener una oportunidad de defenderse.

#### **Prohibición de represalias**

El Distrito Escolar de Alcester-Hudson prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona por haber presentado un informe, testificado, ayudado o participado en la investigación de un informe de presunto acoso sexual. Las represalias incluyen, entre otras, cualquier forma de represalia verbal o física o presión adversa. La(s) persona(s) que presuntamente han acosado sexualmente a otra persona no acosarán, presionarán ni tomarán represalias directa o indirectamente (por ejemplo, a

través de una tercera persona) contra ninguna otra persona debido a la denuncia que se informa. Una violación de esta disposición puede dar lugar a medidas disciplinarias separadas basadas en represalias. Cualquier persona que crea él o ella está siendo objeto de represalias debido a su participación en un informe de acoso sexual debe inmediatamente comunicarse con un administrador de la escuela.

Los estudiantes que violen esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la expulsión. Los empleados que violen esta política estarán sujetos a las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir el despido. A los voluntarios escolares, padres, invitados, visitantes y proveedores que violen esta política se les puede prohibir estar en la propiedad escolar.

*Las quejas contra empleados escolares por motivos distintos al acoso sexual y las quejas relacionadas con el acoso escolar se abordan a través de otras políticas del distrito escolar y no a través de esta política.*

## **SECCIÓN 2 - Definición de acoso sexual**

El "acoso sexual" incluye conducta basada en el sexo que cae dentro de una o más de las siguientes categorías:

1. Quid pro quo. El acoso sexual Quid Pro Quo ocurre cuando un empleado o voluntario del Distrito condiciona los beneficios educativos a la participación en una conducta sexual no deseada.
2. Ambiente hostil. Un ambiente hostil implica una conducta no deseada que una persona razonable determinaría que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario a la educación del Distrito programas o actividades.
3. Agresión sexual. La agresión sexual incluye: (a) cualquier acto sexual dirigido contra otra persona, por la fuerza y/ o contra la voluntad de esa persona; (b) cualquier acto sexual dirigido contra otra persona cuando la persona sea incapaz de dar su consentimiento; (C)incesto; o (d) estupro.
4. Violencia en el noviazgo. Violencia cometida por una persona que tiene o ha tenido una relación social o romántica con la víctima. La existencia de dicha relación se determina en función de (a) la duración de la relación; (b) el tipo de relación; y (c) la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.
5. Violencia Doméstica. La violencia doméstica incluye delitos graves o delitos menores de violencia cometidos por un cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima; por una persona con quien la víctima tiene un hijo en común; por una persona que conviva o haya convivido con la víctima como cónyuge o pareja íntima; por una persona en situación similar al cónyuge de la víctima según las leyes de violencia doméstica o familiar de Dakota del Sur; o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o joven que está protegida de los actos de esa persona según las leyes de violencia doméstica o familiar de Dakota del Sur.
6. Acecho. Acechar es participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que causaría miedo a una persona razonable. por la seguridad de la persona o de otros o sufrir angustia emocional sustancial.

No todo el acoso entra dentro de la definición de Acoso Sexual. Otras leyes, regulaciones y políticas también prohíben la conducta inapropiada y brindan un medio para abordar la conducta inapropiada en caso de que ocurra.

## **SECCIÓN 3- Procedimiento y terminología para denunciar acoso sexual**

Cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta que cumpla con la definición de acoso sexual y que ocurra en propiedad escolar o durante actividades escolares debe informarlo inmediatamente a un maestro, consejero o administrador escolar. El informe podrá realizarse verbalmente o por escrito. Se puede realizar una denuncia de forma anónima, aunque la acción disciplinaria no puede basarse únicamente en una denuncia anónima. Una persona que realiza esta comunicación a estos empleados de la escuela para los fines de esta política es un "Reportero". Una persona presuntamente destinataria de la actividad de acoso sexual es un "Denunciante". Una persona presuntamente autora de acoso sexual es un "Demandado".

### **Informes requeridos**

Todos los empleados del Distrito, excepto los consejeros escolares con respecto a la información cubierta por el privilegio de la ley estatal, deben reportar cualquier información que dé lugar a una sospecha razonable de Acoso Sexual en los programas o actividades educativas del Distrito al Título Coordinador IX. Esto incluye información obtenida por los empleados

del Distrito mediante sus propias observaciones, de terceros o de redes sociales. medios de comunicación. Las conversaciones entre una persona y un consejero escolar en el curso de las funciones del consejero son confidenciales y no se informarán al Coordinador del Título IX sin el consentimiento del individuo. Sin embargo, los consejeros y psicólogos informarán sospecha de abuso o negligencia infantil de acuerdo con los requisitos de presentación de informes obligatorios establecidos en SDCLChap. 26-8A.

### **Sin prejuicios ni conflictos de intereses**

Todas las personas involucradas en el manejo e investigación de los informes del Título IX deben ser imparciales y no tener un conflicto de intereses real o percibido interés o parcialidad contra el Demandante o el Demandado involucrado en una Queja Formal o contra los Demandantes y Demandados en general. Si un informe involucra acusaciones contra el Coordinador del Título IX, el informe debe enviarse al Superintendente, quien nombrará un sustituto calificado para actuar en lugar del Coordinador del Título IX para la resolución del caso, proceso de denuncia. Si el Investigador encuentra en el curso de la investigación que los hechos del caso dan lugar a una apariencia de conflicto por parte de un empleado del Distrito involucrado en la resolución de una queja del Título IX, el Investigador informará el conflicto al Superintendente (o, en el caso de un conflicto que involucre al Superintendente, a la Junta Escolar), quien nombrará un sustituto calificado para ocupar el lugar de la persona en conflicto a los efectos de la resolución del proceso.

### **Respuesta inicial y medidas de apoyo del Coordinador del Título IX**

Al recibir un informe de presunto acoso sexual, el Coordinador del Título IX se comunicará con el denunciante (o con el padre o tutor del denunciante, según la edad del denunciante) para discutir las medidas de apoyo, explicar el proceso de queja formal y proporcionar una copia de esta política.

Las Medidas de Apoyo son medidas provisionales diseñadas para restaurar o preservar el acceso a los programas y actividades educativas del distrito de una manera que no cause una carga irrazonable a ninguna de las partes. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, modificaciones de cursos, cambios de horario, mayor seguimiento o supervisión, entre otras. Las Medidas de Apoyo no serán disciplinarias ni punitivas, personalizadas y estrictamente adaptadas. Las Medidas de Apoyo se mantendrán confidenciales en la medida en que mantener la confidencialidad no afecta la capacidad del distrito para proporcionarlos. No se cobrará ninguna tarifa por proporcionar medidas de apoyo. Tras la notificación de un posible incidente de Acoso Sexual, el Coordinador del Título IX implementará Medidas de Apoyo apropiadas o adaptaciones que estén razonablemente disponibles para proteger la seguridad y el bienestar del Demandante, el Demandado y otros.

El Coordinador del Título IX documentará cualquier medida de apoyo ofrecida y la respuesta del demandante. Ni el demandante ni el demandado están obligados a aceptar medidas de apoyo.

### **Amenazas a la salud o seguridad física**

Al enterarse de una conducta que puede constituir acoso sexual, el Coordinador del Título IX puede pedirle al Superintendente que realice un análisis individualizado de seguridad y riesgos para determinar si un demandado es una amenaza inmediata para la salud o seguridad física de cualquier persona. Si el Superintendente determina que un estudiante demandado es una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier persona, el distrito puede eliminar temporalmente a un estudiante demandado de los programas o actividades educativas del distrito. Cualquier remoción debe cumplir con otras leyes federales y cualquier IEP o plan 504 y no puede tener fines disciplinarios. El distrito notificará al estudiante demandado y ofrecerá programas educativos alternativos al estudiante demandado hasta que se tome una determinación final según esta política. El estudiante demandado puede impugnar la decisión inmediatamente después de su expulsión de conformidad con SDCL 13-32-4.2.

En situaciones apropiadas, el Superintendente puede colocar a un empleado demandado en licencia administrativa no disciplinaria en espera de la resolución de un reclamo bajo esta política.

### **Presunción Los encuestados no son responsables/Estándar de preponderancia de la evidencia**

'Se presume que los demandados son inocentes de acoso sexual hasta que se tome una determinación final a través del proceso de queja formal. Ningún demandado estará sujeto a medidas disciplinarias a menos que se determine que ha cometido acoso sexual por preponderancia de la evidencia al concluir el proceso de denuncia formal. "Preponderancia de la evidencia" significa una determinación por parte de quien toma las decisiones de que es más probable que la proposición o alegación en cuestión sea cierta o no.

## **Resolución informal**

Excepto en el caso de un informe o informes que alegue acoso sexual de un estudiante por parte de un empleado, el Coordinador del Título IX puede ofrecer al demandante y al demandado la opción de participar en un proceso de resolución informal voluntario, como la mediación, previo a cualquier determinación final. Además, cualquiera de las partes puede solicitar una resolución informal presentando una solicitud por escrito al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX notificará a la otra parte de la solicitud. Si la otra parte niega la solicitud o cualquiera de las partes se retira del proceso de resolución informal, el Coordinador del Título IX notificará a las partes que la resolución informal se da por terminado el proceso y se reanuda el proceso de Denuncia Formal.

Antes de facilitar el proceso de resolución informal, el Coordinador del Título IX proporcionará a todas las partes una notificación por escrito revelando las acusaciones, los requisitos del proceso de resolución informal, el derecho a retirarse y reanudar el proceso de queja formal y cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal. El Coordinador del Título IX también obtendrá el consentimiento voluntario por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.

## **Presentar una queja formal**

Un individuo que participa o intenta participar en el programa o actividad educativa del distrito y que presuntamente ha recibido una conducta de acoso sexual (el "Demandante"), ya sea por el propio informe del Denunciante o por el de otro Denunciante, puede presentar una demanda. Queja formal ante el Coordinador del Título IX solicitando que el Distrito investigue la conducta alegada.

- la fecha en que se presentó la denuncia por escrito o se completó el formulario de informe de acoso sexual,
- el empleado de la escuela que recibe la queja (si corresponde),
- el nombre del denunciante o denunciantes,
- la dirección/número de teléfono del denunciante o denunciantes,
- la conducta específica o la naturaleza de la denuncia de acoso sexual, incluidas las personas que presuntamente acosaron sexualmente a la parte denunciante o a otra persona, las fechas y el lugar donde ocurrió la conducta, los testigos, etc.
- la fecha en que el empleado de la escuela completó el formulario (si corresponde),
- la fecha y firma de la persona que presenta la Queja Formal.

Si la queja escrita firmada fue entregada a un maestro o consejero u otro empleado, el empleado deberá enviar la queja o el Formulario de informe de acoso sexual al Coordinador del Título IX.

En ausencia de una queja formal firmada por un demandante, el Coordinador del Título IX puede completar y ejecutar una queja formal si el Coordinador del Título IX determina que no es posible una resolución informal y que las circunstancias y los informes disponibles dan lugar a una sospecha razonable y articulable de Acoso Sexual. En ese caso, el Coordinador del Título IX firmará un presenta una queja por escrito para iniciar el proceso, pero no por ello se convierte en un Denunciante. El demandante no necesita participar en el proceso iniciado por el Coordinador del Título IX pero conserva todos los derechos del demandante.

## **Desestimación de Queja o Alegación**

El Coordinador del Título IX puede desestimar una Queja Formal bajo las siguientes circunstancias:

- *Despido Obligatorio*. El Coordinador del Título IX debe desestimar una denuncia formal cuando la acusación no cumple con la definición de acoso sexual según esta política; ¡la acción no ocurrió en los Estados Unidos; o la actividad no ocurrió en el programa o actividad educativa del Distrito.
- *Despido discrecional*. El Coordinador del Título IX puede desestimar una Queja formal si: (1) el Demandante notifica al Coordinador del Título IX por escrito su deseo de retirar la Queja; (2) el Demandado ya no está matriculado ni empleado en el Distrito Escolar de Alcester-Hudson; (3) las circunstancias impiden que el Distrito reúna pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre una acusación o queja; o (4) el demandante ya no es estudiante ni está involucrado de otra manera con el Distrito Escolar de Alcester-Hudson.

Dentro de los 10 días posteriores al despido, un demandante puede apelar el despido por escrito ante el Superintendente, pero sólo por motivos de: (1) irregularidades procesales que afectaron el resultado; (2) nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible cuando se tomó la determinación sobre el despido y esta evidencia podría afectar el resultado; o (3) el coordinador del Título IX, el investigador o la persona que toma las decisiones tuvo un conflicto de intereses o un sesgo que afectó el resultado. El Superintendente tomará una determinación sobre la apelación dentro de los 10 días siguientes a su recepción.

## **SECCIÓN 4 - Procedimiento para abordar quejas de acoso sexual PASO**

### **1: Investigación y Determinación**

En caso de que haya un informe que alegue que un estudiante, empleado, voluntario escolar, padre, invitado, visitante o proveedor del Distrito Escolar de Alcester-Hudson ha sido sometido a acoso sexual, se iniciará una investigación sobre el presunto acoso sexual.

#### **A. Aviso de acusaciones**

Al recibir una queja formal y en ausencia de motivos para el despido, el Coordinador del Título IX notificará por escrito al demandante y al demandado sobre las acusaciones y les dará tiempo suficiente para responder antes de que un investigador asignado realice cualquier entrevista. Se incluirá una copia de esta política con el aviso.

El aviso incluirá:

- Las acusaciones de acoso sexual con suficiente detalle como se conocían en ese momento, incluidas las partes, la conducta alegada y las fechas y lugares del presunto incidente;
- ¡Una declaración de que se presume inocente al demandado y que una determinación sobre la responsabilidad no realizarse hasta el final del proceso de Denuncia Formal;
- Una declaración de que cada parte puede elegir un Asesor que puede ser, pero no está obligado a ser, ¡un abogado;
- ¡Una declaración de que cada parte tiene derecho a inspeccionar y revisar las pruebas;
- ¡Una declaración de que las acusaciones deben probarse mediante preponderancia de la evidencia;
- ¡Notificación del proceso de resolución de quejas formales del Distrito de Alcester-Hudson; y
- Referencia a todas las disposiciones del código de conducta del Distrito que prohíben hacer declaraciones falsas o enviar información falsa a sabiendas.

#### **B. Plazo para el proceso formal de queja**

El proceso de Queja Formal comienza con la presentación o firma de la Queja Formal y termina con una determinación de responsabilidad. El Coordinador del Título IX coordinará el proceso y establecerá plazos según sea necesario que se aplicarán • por igual al demandante y al demandado. El Coordinador del Título IX puede ajustar los plazos según sea necesario por una buena causa. Si las partes optan por buscar una resolución informal (que se analiza a continuación), los plazos se suspenderán durante ese proceso. Si el Coordinador del Título IX concede una prórroga de tiempo a una de las partes, se concederá la misma prórroga a la otra parte. El Coordinador del Título IX deberá proporcionar una explicación por escrito a las partes sobre la justificación justificada de cualquier retraso o extensión. Las razones para extender los plazos incluyen, entre otras: ¡Ausencia de una de las partes, asesor o testigo; ¡vacaciones o vacaciones escolares; investigación o actividad policial concurrente; o acomodar a estudiantes con discapacidades.

Las reuniones se programarán en horarios que sean convenientes para ambas partes en la medida de lo posible.

#### **C. Investigación de una denuncia formal**

El Coordinador del Título IX nombrará un investigador (que puede ser o no el Coordinador del Título IX) para investigar el alegato en la Denuncia Formal. Generalmente, la investigación se realizará en 30 días calendario o menos. La carga de pruebas y recopilación de evidencia suficiente para tomar una determinación con respecto a la responsabilidad recae en el Distrito y no las partes. Se investigarán todas las acusaciones contenidas en la denuncia formal.

Recopilación de pruebas. El investigador se reunirá con el demandante y el demandado por separado para realizar entrevistas iniciales, recopilar información y recopilar pruebas. Las partes también podrán presentar pruebas, testimonios, testigos y otra

información al Investigador.

El Investigador establecerá plazos para la presentación de estos materiales que se aplican por igual tanto al demandante como al demandado. Cualquier parte que sea invitada o se espera que participe en una reunión o El investigador proporcionará una notificación por escrito de la entrevista indicando la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la entrevista. entrevista de investigación o reuniones para darle tiempo a la parte para prepararse. Si una parte desea usar o usa información protegida bajo un privilegio legalmente reconocido, la parte debe proporcionar prueba escrita que demuestre que la persona que posee el privilegio da su consentimiento para el uso de la información para los fines del proceso de queja formal.

Asesores. La Demanda y el Demandado pueden estar acompañados por un Asesor durante la entrevista inicial u otras reuniones durante el proceso de Queja Formal. El Distrito puede exigir que los padres de un estudiante menor den su consentimiento para la divulgación de información relacionada con las acusaciones al Asesor elegido para preservar la confidencialidad de la información del estudiante según la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (FERPA). Se informará a los asesores designados que cualquier información confidencial recibida solo podrá usarse para fines del proceso de quejas del Título IX.

Inspección de Pruebas. Antes de emitir un informe, el Investigador pondrá a disposición de ambas partes cualquier evidencia presentada por las partes u obtenida a través de la investigación para su inspección y revisión a fin de darles la oportunidad de responder de manera significativa antes de que concluya la investigación. Esto incluye información en la que el investigador ha decidido no confiar al llegar a una determinación sobre la responsabilidad. El Coordinador del Título IX fijará una fecha límite para la partes a revisar la evidencia y presentar una respuesta por escrito al Investigador. El Investigador considerará las partes respuestas escritas antes de finalizar la investigación.

Reporte de investigación. Dentro de los 10 días posteriores a la recepción de las respuestas finales de las partes, el investigador completará un informe y presentarlo al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX proporcionará el informe al demandante y Demandado al mismo tiempo. El informe resumirá y analizará los hechos y las pruebas pertinentes. Se puede incluir otra información en el informe de investigación, como las políticas del Distrito implicadas por los hechos.

Después de proporcionar el informe final de la investigación al demandante y al demandado, el Coordinador del Título IX proporcionará una copia del informe al Superintendente quien determinará si las alegaciones en la Denuncia Formal constituyen Acoso Sexual por Preponderancia de la Evidencia. Si las acusaciones son contra el Superintendente o si el Superintendente tiene un conflicto o de otro modo no puede tomar las decisiones, el Coordinador del Título IX designará a un tomador de decisiones alternativo que esté debidamente capacitado de conformidad con las regulaciones del Título IX.

## **PASO 2: Determinación de Responsabilidad**

Al recibir el informe de la investigación, el Superintendente o la persona alternativa designada para tomar decisiones determinará si la preponderancia de la evidencia establece que el demandado cometió acoso sexual. El Superintendente seguirá siendo objetivo al evaluar todas las pruebas y no tomará determinaciones de credibilidad basadas en el estado de una persona por ejemplo, demandante, demandado o testigo.

### **A. Interrogatorios**

El Superintendente dará tanto al demandante como al demandado al menos 10 días calendario después de recibir el informe final del investigador para presentar preguntas por escrito a la otra parte o a los testigos identificados en el informe. Las preguntas deben ser relevantes y respetuosas. El Superintendente dará a cada parte y a cualquier testigo la misma oportunidad de responder a las preguntas. El Superintendente también puede permitir preguntas de seguimiento adicionales y limitadas. Si el Superintendente determina que una pregunta es irrelevante o inapropiada, se proporcionará una explicación a la parte que hace la pregunta. El Superintendente puede imponer plazos razonables para formular y responder preguntas que se aplicarán por igual tanto al demandante como al demandado.

Sin perjuicio de los derechos de las partes a hacer preguntas, el Superintendente no considerará preguntas o evidencia sobre la predisposición sexual del Demandante o su comportamiento sexual previo, a menos que la pregunta tenga como objetivo probar que alguien que no sea el Demandado cometió la conducta alegada, o si las preguntas o evidencia se refieren a incidentes específicos en el comportamiento sexual previo del demandante con respecto al demandado y se ofrecen para demostrar el consentimiento al contacto sexual.

## **B. Determinación de la persona que toma decisiones**

Dentro de los 20 días calendario posteriores a la fecha límite para que tanto el demandante como el demandado hagan y respondan preguntas y presenten cualquier documentación, el Superintendente determinará si la conducta alegada constituye acoso sexual por preponderancia de la evidencia. La determinación escrita de responsabilidad:

- Identificar las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual;
- Describir los pasos procesales tomados durante el proceso de Reclamación Final, incluidas notificaciones a las partes, entrevistas con partes y testigos, visitas al sitio y métodos utilizados para reunir pruebas;
- Proporcionar conclusiones de hecho que respalden la determinación;
- Identificar si se aplica el código de conducta del Distrito u otras políticas;
- Indique el fundamento de la determinación relativa a cada alegación.
- Si se determina que el demandado ha cometido acoso sexual, determine los remedios apropiados. Los remedios estar diseñado para restaurar o preservar la igualdad de acceso del demandante al programa y las actividades educativas del distrito y será implementado por el Coordinador del Título IX. Los remedios pueden incluir suspensión, expulsión o inelegibilidad para jugar. deportes o servir en el gobierno estudiantil, entre otros. No es necesario que los remedios sean no disciplinarios, no punitivos o evitados. cargando al Demandado si se determina que ha violado esta política. Si el remedio incluye la suspensión a largo plazo de un estudiante demandado, se le informará al estudiante demandado sobre su derecho a apelar la suspensión de conformidad con SDCL 13-32-4.2 al concluir el proceso del Título IX (es decir, después de que se resuelva cualquier apelación). o ha transcurrido el plazo para recurrir).
- Proporcionar aviso de los procedimientos y bases permisibles para apelar la determinación.

**La determinación por escrito se proporcionará al demandante y al demandado simultáneamente.**

### **PASO 3: Apelación**

Cualquiera de las partes puede apelar la determinación del Superintendente ante la Junta Escolar de Alcester-Hudson, pero sólo por los siguientes motivos: (1) irregularidades procesales que impactaron la decisión; (2) el descubrimiento de nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible cuando se tomó la determinación y podría afectar el resultado; o (3) el Coordinador del Título IX, el Investigador o la persona que toma las decisiones tuvo un conflicto de intereses o un sesgo que afectó el resultado.

Si la parte desea apelar, debe presentar una solicitud de apelación por escrito estableciendo todos los motivos para respaldar la apelación ante el Coordinador del Título IX dentro de los 10 días calendario posteriores a la determinación final. El Coordinador del Título IX presentará la apelación, el informe del investigador y la determinación escrita del Superintendente a la Junta Escolar, quien revisará la apelación. El Título IX El coordinador notificará a la parte no apelante sobre la apelación y el proceso de apelación. A la parte no apelante se le proporcionarán 10 días naturales desde la notificación para dar respuesta al recurso.

No se tomarán medidas sobre las sanciones o remedios dictados por el Superintendente hasta que concluya el proceso de apelación. Las Medidas de Apoyo se mantendrán hasta una determinación final de la apelación.

La Junta Escolar revisará el expediente de la apelación en una sesión ejecutiva, incluido el informe del investigador, la determinación escrita del Superintendente y los argumentos escritos del demandante y el demandado. No se llevará a cabo ninguna audiencia. La decisión del Consejo Escolar se tomará por mayoría de votos. La Junta Escolar puede confirmar la decisión, revocarla o devolverla para procedimientos posteriores. La Junta Escolar emitirá su decisión por escrito dentro de los 45 días posteriores a la recepción de todos los documentos de apelación relevantes (por ejemplo, informe del investigador, determinación del Superintendente y apelación y respuesta). La decisión de la Junta Escolar es definitiva.

## **SECCIÓN CINCO- Información Adicional**

### **1. Entrenamiento**

Todos los empleados del Distrito recibirán capacitación regular en relación con las obligaciones de presentación de informes obligatorios y cualquier otra responsabilidad que puedan tener. tener en relación con esta política. La capacitación informará a los consejeros escolares sobre hasta qué punto pueden conservar información confidencial.

Los coordinadores del Título IX, los investigadores, los tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal recibirán capacitación sobre la definición de Acoso Sexual, esta política, el alcance de los programas y actividades educativas del Distrito, y cómo para realizar una investigación. La capacitación también incluirá evitar prejuicios sobre los hechos, conflictos de intereses y prejuicios.

Los tomadores de decisiones también recibirán capacitación sobre temas de relevancia de preguntas y evidencia, incluso cuándo se permiten preguntas sobre la predisposición sexual del Demandante o su comportamiento sexual previo. Los investigadores recibirán capacitación sobre temas relevantes para crear un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante.

## **2. Otras opciones de informes**

El Distrito Escolar de Alcester-Hudson alienta a las personas que creen que han sido objeto o han sido testigos de acoso sexual a utilizar esta política. Las personas también tienen derecho a presentar una queja ante agencias de aplicación de la ley externas, como la Oficina de Derechos Civiles (OCR) del Departamento de Educación de los Estados Unidos, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), la Oficina de Derechos Civiles de Dakota del Sur Departamento de Trabajo y autoridades policiales estatales o locales. El Distrito se reserva el derecho de realizar su investigación y tomar las acciones apropiadas independientemente de cualquier procedimiento legal en curso e independientemente del resultado o disposición de cualquier procedimiento legal.

## **3. Informes requeridos**

Si en algún momento durante la investigación del Distrito se descubre evidencia que requiere reportarse a la policía, Servicios de Protección Infantil o entidad petrolera, los empleados del Distrito deben tomar las acciones necesarias para hacerlo de acuerdo con la ley.

## **4. Mal uso de la política**

Una persona que presente una acusación razonable de acoso sexual de buena fe, incluso si puede ser errónea, no estará sujeta a medidas disciplinarias. Sin embargo, está estrictamente prohibido el uso de esta política con fines falsos, maliciosos o frívolos. Cualquier estudiante, profesorado o miembro del personal que presente una acusación falsa, maliciosa o frívola de acoso sexual puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

## **5. Retención de registros**

El Coordinador del Título IX mantendrá registros relacionados con el proceso y la respuesta del Distrito relacionados con las acusaciones de acoso sexual durante siete años. Esto incluye registros de cualquier acción tomada en respuesta a acusaciones de acoso sexual, incluidas medidas de apoyo, que no resulten en una denuncia formal.