

Protocolo Título IX

Froebel Bilingual School

El Título IX es una ley federal que pasó en el año 1972 para asegurar que los empleados y estudiantes tanto masculinos como femeninos en ámbitos educacionales sean tratados con equidad y justicia. Protege contra la discriminación basada en su sexo. El preámbulo del Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 dice que:

“Ninguna persona en los Estados Unidos deberá, en base a su sexo, ser excluida de participar en, ser negada los beneficios de, o ser sujeta a discriminación por ningún programa o actividad de educación que reciba ayuda financiera del gobierno Federal.”

Cumplimiento:

- Requiere educar a la comunidad escolar sobre las normas y políticas en contra del discrimen de índole sexual.
- Los programas educativos tienen que desarrollarse en cumplimiento con el Título IX.
- Tomar medidas necesarias para evitar el discrimen y sus consecuencias.
- La Institución tienen que promulgar los procedimientos para atender cualquier querrela.
- Toda Institución de Educación que se beneficia de fondos federales tienen que contar con un Coordinador de Título IX.

Responsabilidades del Coordinador de Título IX:

- Recibe e investiga todas las querellas de estudiantes.
- Mantiene un registro de todas las querellas.
- Divulga información sobre Título IX para concientizar y educar la comunidad escolar con el fin de prevenir y erradicar la violencia sexual.

Derechos de la comunidad escolar:

- Notificar sobre posible incidencias relacionadas a Título IX
- Realiza una queja formal del incidente
- Derecho a la información sobre políticas y procedimientos
- Acceso a la información sobre acciones y resolución de quejas sobre discriminación sexual o conducta inapropiada.

Curso de acción:

Una vez se adviene en conocimiento de un posible acto constitutivo de hostigamiento sexual cometido es responsabilidad del conocedor de la información notificar al Coordinador de Título IX.

- El coordinador investigará el incidente y tomará las medidas necesarias para brindar la seguridad a la víctima.
- Implementará medidas razonables para poner fin a la situación, eliminar un ambiente hostil y evitar que el hostigamiento se vuelva a producir.

Política de Hostigamiento Sexual de Título IX

Froebel Bilingual School

I. Introducción

Froebel Bilingual School promueve un ambiente no discriminatorio y seguro, libre de toda forma de discrimen por motivo del sexo y el hostigamiento sexual. En apoyo a ese compromiso Froebel Bilingual School tiene los recursos para atender las denuncias de una manera seria, rápida y responsables, incluyendo las medidas de apoyo y un proceso para resolver las denuncias de hostigamiento sexual de manera imparcial y justa. Todos los miembros de la comunidad de Froebel Bilingual School compartimos la responsabilidad de crear y mantener un ambiente seguro y una cultura de respeto.

II. Contexto normativo

Promulgada en 1972, el Título IX de las Enmiendas de Educación ("Título IX") es una ley federal de derechos civiles que prohíbe el discrimen por motivo del sexo en los programas y actividades de las instituciones educativas que reciben asistencia financiera federal.

En 1975, el Departamento de Educación de los Estados Unidos promulgó reglamentos que refuerzan el mandato de no discriminación del Título IX, abordando la prohibición del discrimen por motivo del sexo en la contratación, admisión, atletismo y otros aspectos de los programas o actividades educativas. Los reglamentos también exigen a las instituciones de educación superior que:

- Designen a un empleado para coordinar los esfuerzos para cumplir con el Título IX.
- Difundan un aviso de no discriminación
- Adoptar y publicar procedimientos para atender y resolver rápida y equitativamente las denuncias.

El 19 de mayo de 2020, el Departamento promulgó reglamentos que imponen normas jurídicamente vinculantes a las instituciones de educación con respecto a la respuesta al hostigamiento sexual, según se define en el reglamento del Título IX de 2020, y la naturaleza de las obligaciones legales. El reglamento de 2020 exige que las instituciones de educación:

- Respondan con prontitud a las personas que aleguen ser víctimas de hostigamiento sexual ofreciendo medidas de apoyo

- Siguen un proceso justo para resolver las alegaciones de hostigamiento sexual cuando un denunciante solicite una investigación, o el Coordinador determine que es necesaria una investigación.
- Proveer remedios a las personas que presenten una denuncia formal de hostigamiento sexual.

El Título IX y esta política no reemplazan como tampoco están sujetas a los sistemas de justicia civil o penal.

III. Definiciones

Estos términos tienen el siguiente significado para fines de esta política y el Procedimiento para las Denuncias de Hostigamiento Sexual de Título IX.

Acecho: conducta dirigida a una persona específica que haría que una persona razonable sintiera miedo.

Agresión sexual: todo acto sexual no consentido incluso cuando la víctima carece de capacidad para dar su consentimiento e incluye el abuso sexual, la violación y el intento de violación entre otras formas de delitos sexuales. El término "agresión sexual" se define más específicamente en el Código de los Estados Unidos 20 1092(f)(6)(A)(v).

Consentimiento: tiene que ser informado, voluntario y puede ser retirado en cualquier momento. El consentimiento puede darse mediante palabras o acciones siempre que esas palabras o acciones creen una autorización mutuamente comprendida con respecto al alcance de la actividad sexual. No hay consentimiento cuando hay fuerza (expresa o implícita) o cuando se utiliza coacción, intimidación, amenazas o coerción. El hecho de que una persona se haya aprovechado de una posición de influencia sobre otra persona puede ser un factor para determinar si hubo consentimiento válido. El silencio o la ausencia de resistencia no implican consentimiento. El consentimiento a una actividad sexual con otra persona en el pasado no implica consentimiento continuo o futuro con esa persona o el consentimiento a la misma actividad sexual con otra persona. Si una persona está mental o físicamente incapacitada o impedida de comprender el acto, la naturaleza o el alcance de la situación sexual, no hay consentimiento; esto incluye el impedimento o la inhabilidad debido al consumo de alcohol, drogas ilícitas o sustancias controladas, o el estar dormido o inconsciente. Las personas deben ser conscientes de las posibles consecuencias del consumo de alcohol, drogas ilícitas o sustancias controladas que pueden reducir las inhibiciones y crear un ambiente de confusión sobre si el consentimiento se da libremente y de forma afirmativa. Si hay una duda sobre si alguien consintió a tener actividad sexual después de consumir alcohol, drogas ilícitas o sustancias controladas, se examinarán los hechos desde la perspectiva de una persona razonable. Si el denunciado sabía o debió razonablemente saber el impacto del alcohol, las drogas ilícitas o sustancias controladas en la capacidad del Denunciante para dar su consentimiento

Discrimen por motivo de sexo o discrimen: significa que cualquier persona puede sufrir discrimen incluido el hostigamiento sexual independientemente de la identidad de género o la orientación sexual y la teoría de los estereotipos sexuales.

Denuncia formal: documento presentado por un Denunciante alegando hostigamiento sexual contra un Denunciado y solicitando que se investigue la alegación de hostigamiento sexual.

Denunciado: persona que ha sido denunciada como autor de una conducta que podría constituir hostigamiento sexual incluidos los empleados, miembros de la facultad, consultores, contratistas, proveedores, visitantes y otros.

Denunciante: persona que alegadamente es víctima de una conducta que es o podría constituir hostigamiento y presenta una denuncia formal.

Hostigamiento sexual: como se define en el reglamento del Título IX de 2020, significa una conducta por motivo de sexo que satisface uno o más de los siguientes:

- Un empleado que condiciona una ayuda, beneficio o servicio a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada.
- Agresión sexual, violencia en las citas, violencia doméstica o acecho, según se define en esta política
- Conducta no deseada que una persona razonable considere que es tan severa, extensa y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona la igualdad de acceso y derechos.

Incapacidad: es la inhabilidad (temporera o permanente) de dar consentimiento porque la persona está mental o físicamente indefensa debido al consumo voluntario o involuntario de drogas ilícitas, sustancias controladas o alcohol, o la persona está inconsciente, dormida o de alguna otra manera no sabe que la actividad sexual está ocurriendo. Algunos signos de incapacidad pueden ser, entre otros, la falta de control sobre los movimientos físicos (por ejemplo, tropezar, caerse), la falta de conciencia de las circunstancias o del entorno, la incapacidad de hablar o comunicarse oralmente, o la incapacidad de comunicarse de cualquier manera.

Programa o actividad educativa: incluye lugares, y/o actividades que Froebel Bilingual School promovió, patrocinó o financió.

Queja formal: cuando una denuncia formal cuenta con los criterios de hostigamiento según se define en el reglamento de Título IX de 2020.

Reclamo: significa la información de una conducta que es o puede constituir hostigamiento sexual hecha por una víctima, un testigo o cualquier persona que no sea el Denunciante al

Coordinador o a una persona autorizada por la institución para recibir estos reclamos. Un reclamo no se considera una denuncia formal a los efectos de esta política y el procedimiento.

Víctima: persona contra la que se ha cometido o puede haberse cometido hostigamiento sexual y que puede haber presentado un reclamo, pero no una denuncia formal.

Violencia doméstica: significa la violencia familiar o la violencia de pareja íntima cometida por cónyuges o excónyuges, novios o novias y exnovios o exnovias. El término "violencia doméstica" se define más específicamente en 34 U.S.C. 12291(a)(8).

Según la definición que provee el Artículo 4 de la Ley 90-2020, para que se considere acoso, la conducta debe cumplir con todos los siguientes elementos:

- a. ser malintencionada.
- b. no ser deseada por el empleado.
- c. ser repetitiva y abusiva.
- d. ser arbitraria, irrazonable y/ o caprichosa.
- e. puede ser verbal, escrita y/ o física.
- f. debe haber ocurrido de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados.
- g. ser ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono.
- h. debe haber atentado contra los derechos constitucionales protegidos del empleado, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.
- i. debe haber creado un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

CONDUCTA QUE NO SE CONSIDERA ACOSO LABORAL

Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.

2. La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
3. La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.

4. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.
5. Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
6. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. Según surge del espíritu de los ejemplos que ofrece la Ley 90-2020, los patronos pueden tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del negocio y de recursos humanos; siempre y cuando no estén prohibidas por ley, como actos discriminatorios o represalias.

IV. Política general - Respuesta al acoso sexual

Froebel Bilingual School responderá con prontitud y de manera que no sea deliberadamente indiferente a todas las quejas a las que la institución tenga conocimiento real del acoso sexual, en un programa o actividad educativa. Aun cuando se alienta a todos los miembros de la comunidad de Froebel a que denuncien inmediatamente el acoso sexual para maximizar la capacidad de la institución de responder con prontitud y de manera equitativa, Froebel no limita el plazo para la denuncia. Sin embargo, la capacidad para responder e investigar eficazmente puede verse afectada y reducida con el paso del tiempo.

V. Medidas de apoyo

EL coordinador luego de atender la denuncia o queja realizará los referidos pertinentes para brindar bienestar y seguridad a la víctima.

VI. Respuesta a una Queja formal

En respuesta a una denuncia formal, Froebel Bilingual School tratará a los Denunciantes y a los Denunciados de manera equitativa ofreciendo el proceso de denuncia establecido.

VII. Privacidad y confidencialidad

Froebel Bilingual School promueve el que todos los miembros de la comunidad busquen la ayuda que necesiten sin temor a que la información que provean sea compartida. Valoramos la privacidad y la confidencialidad de la información que recibimos. Se mantendrá confidencial la identidad de cualquier persona que informe o presente una denuncia formal de acoso sexual (incluyendo la víctima, el Denunciante, el Denunciado y el testigo) y la investigación, el proceso la apelación, los informes y determinaciones.

VIII. Mantenimiento de registros

La Coordinadora mantendrá durante un período de siete (7) años los registros de:

1. Las investigaciones de hostigamiento sexual.
2. Sanciones disciplinarias impuestas al Denunciado.
3. Recursos provistos al Denunciante con el fin de restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa.
4. Las acciones, incluyendo toda medida de apoyo tomada en respuesta a un reclamo o una denuncia formal de hostigamiento sexual.
5. Los materiales utilizados para adiestrar al Coordinador, Investigador, Oficial Apelativo, y Tomador de decisiones.
6. Las apelaciones y los resultados.
7. Las resoluciones informales y los resultados.

VIII. Represalias

Froebel Bilingual School prohíbe cualquier acto de represalia incluido sin limitaciones intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar contra una persona con el propósito de interferir con un derecho o privilegio garantizado por esta política por motivo de que esa persona haya hecho un reclamo o una denuncia formal, o que haya testificado, ayudado o participado o se haya negado a participar en una investigación, procedimiento o audiencia.

Procedimiento para las Denuncias de Hostigamiento Sexual de Título IX

I. Propósito

Este procedimiento describe el proceso de denuncia formal disponibles para las víctimas, los Denunciantes y los Denunciados, el proceso de denuncia y el proceso de resolución informal de hostigamiento sexual de acuerdo con la Política de Hostigamiento Sexual de Título IX. Este procedimiento también establece los roles y las responsabilidades del personal administrativo, la facultad, los Denunciantes, los Denunciados los testigos.

II. Deberes y responsabilidades

Las personas designadas para estos deberes tienen las siguientes responsabilidades para fines de este procedimiento y la política:

Coordinadora de Título IX /Trabajadora Social

La Coordinadora es la persona que inicia y se asegura que todas las denuncias formales sean investigadas, adjudicadas y resueltas. Las responsables de la coordinadora son:

- Recibe los reclamos y las denuncias formales.
- Solicita una investigación al recibir una denuncia formal.
- Se comunica con la víctima, el Denunciante o el Denunciado para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo.
- Explica a la víctima y/o al Denunciante el proceso para presentar una denuncia formal.
- Envía las notificaciones necesarias al Denunciante, al Denunciado y a otras partes interesadas.
- Conserva todos los registros.

Investigador/ Trabajador Social

El Investigador es la persona que lleva a cabo la investigación una vez se presenta una denuncia formal.

- Lleva a cabo entrevistas con el Denunciante, el Denunciado, los testigos y otras partes interesadas.
- Recibe pruebas como, por ejemplo, declaraciones, documentos, mensajes de texto, chats, vídeo, audio y fotografías.
- Las partes deben disponer de un plazo mínimo de 10 días calendarios antes de la reunión para presentar una respuesta por escrito.
- Prepara un informe sobre la investigación.

Tomador de Decisiones

- Tomar las medidas y sanciones pertinentes según los resultados de la investigación.
- Analizar si la denuncia cumple con los requisitos para formalizar la queja formal.
- Prepara un informe con las medidas tomadas.

Oficial Apelativo/ Comité de Disciplina

El Oficial Apelativo es la persona o personas que lleva a cabo la apelación si cualquiera de las partes presenta una apelación de la resolución. El Denunciante o el Denunciado tienen 7 días calendario contados a partir de la fecha de la resolución para presentar una apelación.

Proceso para una denuncia formal

1. Froebel promueve un ambiente libre de hostigamiento sexual y promovemos a toda persona que crea que es o ha sido víctima de hostigamiento sexual a que presente una denuncia formal. Todo miembro de nuestra comunidad que reciba información o que tenga conocimiento de una conducta de hostigamiento sexual tiene que informar dicha conducta a la Coordinadora o a una persona autorizada por la institución para recibir tales reclamos y denuncias formales.
2. Se iniciará el proceso de denuncia al tener conocimiento actual de que una persona es o puede haber sido víctima o Denunciante de hostigamiento sexual. Se entiende que la Institución tiene conocimiento actual cuando la Coordinadora o cualquier persona autorizada por la institución reciben un reclamo o una denuncia formal.
3. El proceso de denuncia promueve investigaciones y adjudicaciones imparciales de las denuncias formales de hostigamiento sexual libre de conflicto de interés, prejuicio y estereotipos sexuales.
4. El proceso de reclamación, investigación y la solicitud para reconsideración deben trabajarse dentro de 120 días calendario. La investigación y la reunión serán dentro de los primeros 90 días y 30 días para la solicitud de reconsideración. El proceso permite el retraso temporero del proceso de denuncia o una prórroga limitada de los plazos por causa justificada con notificación por escrito al Denunciante y al Denunciado. Causa justa incluye, pero no se limita a: la ausencia de una parte o un Asesor o un testigo, un receso académico o administrativo, la actividad simultánea de las agencias de ley y orden, o la necesidad de un acomodo por motivo de diversidad funcional.
5. Las personas designadas como Coordinador, Investigador, Tomador de decisiones y Oficial Apelativo no pueden tener un conflicto de interés o prejuicio a favor o en contra de los Denunciantes o de los Denunciados en general o una persona individual.
6. Cuando se determine responsabilidad por hostigamiento el acoso sexual a un Denunciado, Froebel podrá imponer las sanciones disciplinarias y proveer los remedios que estime apropiadas y necesarias.
7. El proceso provee una evaluación objetiva de las pruebas relevantes incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias para llegar a una determinación de credibilidad.
8. Se presume que el Denunciado no es responsable de la conducta alegada hasta que se determine responsabilidad al concluir el proceso de denuncia.

Queja formal

- La denuncia formal debe ser presentada por el Denunciante que alegue hostigamiento sexual contra el Denunciado.
- El Denunciante no puede permanecer en el anonimato o impedir que se revele su identidad al Denunciado.

Notificación a las partes

Al recibir una denuncia formal la Coordinadora solicita la investigación. La coordinadora recopilará la siguiente información:

- La identidad de las partes.
- la conducta que alegadamente constituye hostigamiento sexual.
- la fecha y el lugar del presunto incidente.
- Informa a las partes involucradas.

Desestimación de una Queja formal

Una Queja será desestimada si:

- No constituye hostigamiento sexual como se describe en la política y se define en el reglamento del Título IX de 2020.
- No ocurrió en un programa o actividad educativa de Froebel Bilingual School.
- Denunciante notifica por escrito a la Coordinadora que desea retirar la denuncia formal.
- Denunciado ya no está matriculado o es empleado de Froebel bilingual School.

Froebel Bilingual School se reserva el derecho de interpretar esta política en su administración, implementación y cumplimiento. Si hay alguna ambigüedad en alguna disposición de esta política, Froebel Bilingual School se reserva la discreción de interpretarla de acuerdo con el propósito para el que fue establecida, el impacto en las operaciones de la institución y la buena fe, a menos que la ley disponga lo contrario.