

## Oro Grande School District Sexual Harassment Grievance Policy

**Per recent guidance from the U.S. Department of Education, as of May 6, 2020, CONDUCT NOW MUST MEET ALL THREE CATEGORIES - SO SEVERE AND PERSISTENT AND OBJECTIVELY OFFENSIVE - IN ORDER TO QUALIFY AS SEXUAL HARASSMENT FOR TITLE IX PURPOSE.**

**“Sexual Harassment”** - Conduct on the basis of sex that meets one of the following conditions:

1. Quid pro quo harassment by a school employee to a student – the employee conditions some type of aid, benefit, or service on the student’s participation in unwelcome sexual conduct;
2. Unwelcome conduct determined by a reasonable person to be **so severe, pervasive, and objectively offensive** that it effectively denies a person equal access to the recipient’s education program or activity; or
3. Sexual assault, dating violence, domestic violence, or stalking as defined in federal law.
4. Sexual Harassment may include acts of sexual violence. Sexual Harassment is a form of sex discrimination prohibited by Title IX.
  - a. “Sexual Violence” - Physical sexual acts occurring between any persons, including members of the same sex, perpetrated by against a person’s will or where a person is incapable of giving consent (e.g., due to the student’s age or use of drugs or alcohol, or because an intellectual or other disability prevents the student from having the capacity to give consent). A number of different acts fall into the category of sexual violence, including rape, sexual assault, sexual battery, sexual abuse, and sexual coercion. Sexual violence can be carried out by school employees, other students, or third parties. All such acts of sexual violence are forms of sex discrimination prohibited by Title IX.

**School’s Responsibility:** If a school has actual knowledge of sexual harassment allegations, the school must respond promptly and in a manner that is not deliberately indifferent. We will provide for the prompt and equitable resolution of student and employee complaints.

1. School based Title IX coordinator/administrator meets with student and parent/guardian to discuss the allegations of sexual harassment and to offer “supportive measures” to the alleged victim (complainant) and follow a grievance process that meets certain minimum requirements before imposing discipline or other actions that are not supportive measures against an alleged perpetrator (respondent). Supportive measures may include, but are not limited to: counseling, changes to class schedules, and increased monitoring/securing of certain areas.
  - a. These supportive measures are available with or without the filing of a formal complaint.
  - b. The school may not continue with the grievance process in the absence of a formal complaint.
2. The formal complaint must be filed by the alleged victim or his or her parent/guardian. It must describe the sexual harassment allegations and request that the school investigate.

**The grievance process will include:**

### **Notice**

- a. Written notice of the sexual allegations in sufficient detail by including the identities of the involved individuals (if known), the conduct allegedly constituting sexual harassment, and the date and location of the incident.
- b. The alleged perpetrator is presumed not responsible for the alleged conduct and determination of responsibility is made at the conclusion of the process.
- c. Disciplinary action if appropriate can offer a range of actions including, but not limited to: warning, counseling, change in schedule, suspension, dismissal, law enforcement involvement, no contact order, conflict mediation, peer mediation.
- d. Involved individuals may have an advisor of their choice and may inspect and review evidence.
- e. No person(s) providing statements or evidence may knowingly submit false information during the grievance process.

### **Investigation/Investigator**

- a. Investigator will provide an equal opportunity for those involved to present witnesses and other inculpatory and exculpatory evidence.
- b. Provide an equal opportunity to the involved individuals and their parents/guardians to inspect and review evidence and respond to prior to completing the investigative report.
- c. Create an investigative report that fairly summarizes relevant evidence, and share with the involved individuals and their parents/guardians for review and response.

- d. Investigator will provide the decision maker with a copy of the report and all evidence gathered during the investigation.

**Decision Maker (different individual from the investigator)**

- a. Must allow involved individuals and their parents/guardians to submit written, relevant questions to ask the other side (including witnesses), provide each side the answers to their questions, and allow for additional, limited follow-up questions.
- b. They will apply the preponderance of the evidence to reach a determination as to whether the alleged conduct occurred.
- c. They will issue a written determination that: (1) Identifies the allegations. (2) Describes the procedural steps taken by the district. (3) Lays out the responsibility determination, including findings of fact, disciplinary sanctions, applicability of code of conduct, and remedies. (4) Outlines the appeal procedures.

**Appeal**

- a. Appeal of the responsibility determination or dismissal of a formal complaint must be offered if an involved individual or his or her parents/guardians assert that: (1) A procedural irregularity affected the outcome. (2) New evidence may affect the outcome and was not previously reasonably available. (3) The Title IX Coordinator, Investigator, or Decision-maker had a conflict of interest or bias that affected the outcome.
- b. The appellant Decision-maker may not be the initial Decision-maker, the Investigator, or the Title IX Coordinator.
- c. Any appeal must be made in writing to the Superintendent or designee in a timely manner. Within 60 days from receipt of the appeal, the Superintendent will complete or cause to be completed a review of the case and prepare a written decision set forth in Board Policy 1312.3.

**Informal Resolution Process** – if both parties agree to voluntarily do so in writing after the sharing of allegations, the school-based Title IX coordinator/administrator may conduct an informal resolution.

**Requirements:**

1. Both parties **AND** parents agree to proceed informally
2. The incident will be documented in:
  - a. The Student Information System and/or a student's discipline file
  - b. The employee's personnel file (site based or district based or both)
3. Corrective measures may be implemented based on education code or code of conduct
  - a. Disciplinary actions are private and will not be disclosed, however they will follow guidelines established by education code or employee code of conduct
4. Mediation between the parties (student to student or employee to employee only)
  - a. Victim "impact statements" may be obtained and shared between involved parties

**\*\*Anyone may withdraw from the informal resolution process and resume the grievance process with respect to the formal complaint at any time.**

# Oro Grande School District Sexual Harassment Complaint Form

*Under Title IX, discrimination on the basis of sex can include sexual harassment or sexual violence such as rape, sexual assault, sexual battery, domestic violence, dating violence and stalking. Title IX protects all people regardless of their gender or gender identity from sexual harassment and violence.*

Please select which best describes complainant:

- Current Student       Parent/Guardian       Employee       Community Member
- Student (over age of 18)       Other (Explain): \_\_\_\_\_

Last Name \_\_\_\_\_ First Name \_\_\_\_\_

Student Name (if applicable) \_\_\_\_\_ Grade \_\_\_\_\_ Date of Birth \_\_\_\_\_

Home Phone \_\_\_\_\_ Cell Phone \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

City \_\_\_\_\_ State \_\_\_\_\_ Zip Code \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_

How would you prefer for us to contact you?

- Email       Cell Phone       Home Phone       Work Phone

When is the best time to contact you?

\_\_\_\_\_

**Type of Complaint** (If you are not sure which box to check, please contact the Title IX coordinator or school-based Title IX coordinator/administrator):

- Sexual Harassment/misconduct       Dating Violence       Domestic Violence       Stalking (based on gender)

1. What is/are the name(s) of the person/people who your complaint is against?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Please tell us how you have contact with this person/these people (E.g. supervisor, co-worker, faculty, classmate, staff member, online acquaintance)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Please tell us what you are able to remember about the experience that led to you making this complaint (please continue on a separate sheet if needed and attach)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Please tell us when this happened (E.g. a date, time/s if available, or an approximate timeframe)

---

---

5. Are there witnesses, direct or indirect, who you think we should speak to? If yes, please provide their name/s, contact information and their relationship to you. **NOTE:** All contacts with potential witnesses regarding this complaint are to be made only by the investigator(s)

---

---

---

---

6. Do you have any documentation, text messages, emails, screen shots etc. that you would like to provide? (If yes, you can attach it to this form or provide it to us later in person)

---

7. Have you attempted to discuss your complaint with any Oro Grande School District personnel? If so, on what date, with whom and what was the result?

---

---

---

---

8. Are there any interim measures you would like us to consider to help you feel safer on campus?

---

---

9. What is your desired outcome of the complaint?

---

---

---

---

---

Complainant's Signature

---

Date

---

Please PRINT your complete name

## Distrito Escolar de Oro Grande

### Política de Quejas de Acoso Sexual

**Por orientación reciente del Departamento de Educación de los EE. UU., A partir del 6 de mayo de 2020, LA CONDUCTA AHORA DEBE CUMPLIR CON LAS TRES CATEGORÍAS, TAN SEVERAS Y PERSISTENTES Y OBJETIVAMENTE OFENSIVAS - PARA CALIFICAR COMO ACOSO SEXUAL POR TÍTULO IX**

**PROPÓSITO**

**“Acoso sexual”** : conducta basada en el sexo que cumple con una de las siguientes condiciones:

1. acoso “quid pro quo” de un empleado escolar a un estudiante: el empleado condiciona algún tipo de ayuda, beneficio o servicio a la participación del estudiante en relaciones sexuales no deseadas conducta;
2. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como **tan severa, dominante y objetivamente ofensiva** que efectivamente niega a una persona el mismo acceso al programa o actividad educativa del receptor; o
3. Agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acoso según lo definido en la ley federal.
4. El acoso sexual puede incluir actos de violencia sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual prohibida por el Título IX.
  - a. “Violencia sexual”: actos sexuales físicos que ocurren entre cualquier persona, incluidos miembros del mismo sexo, perpetrados en contra de la voluntad de una persona o donde una persona es incapaz de dar su consentimiento (por ejemplo, debido a la edad del estudiante o al uso de drogas o alcohol, o porque una discapacidad intelectual o de otro tipo impide que el estudiante tenga la capacidad de dar su consentimiento). Varios actos diferentes entran en la categoría de violencia sexual, incluyendo violación, agresión sexual, agresión sexual, abuso sexual y coerción sexual. La violencia sexual puede ser llevada a cabo por empleados de la escuela, otros estudiantes o terceros. Todos estos actos de violencia sexual son formas de discriminación sexual prohibidas por el Título IX.

**Responsabilidad de la escuela:** si una escuela tiene conocimiento real de las acusaciones de acoso sexual, la escuela debe responder con prontitud y de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Proporcionaremos la resolución rápida y equitativa de las quejas de estudiantes y empleados.

1. El coordinador / administrador del Título IX basado en la escuela se reúne con el estudiante y el padre / tutor para discutir las acusaciones de acoso sexual y ofrecer "medidas de apoyo" a la presunta víctima (demandante) y seguir un proceso de queja que cumpla con ciertos requisitos mínimos antes de imponer medidas disciplinarias u otras acciones que no son medidas de apoyo contra un presunto autor (demandado). Los medidores de apoyo pueden incluir, pero no se limitan a: asesoramiento, cambios en los horarios de clase y mayor monitoreo / seguridad de ciertas áreas.
  - a. Estas medidas de apoyo están disponibles con o sin la presentación de una queja formal.
  - b. La escuela no puede continuar con el proceso de queja en ausencia de una queja formal.
2. La queja formal debe ser presentada por la presunta víctima o su padre / tutor. Debe describir las acusaciones de acoso sexual y solicitar que la escuela investigue.

**El proceso de reclamo incluirá:**

#### **Notificación Notificación**

- a. escrita de las acusaciones sexuales con suficiente detalle incluyendo las identidades de las personas involucradas (si se conocen), la conducta que presuntamente constituye acoso sexual, y la fecha y el lugar del incidente.
- b. Se presume que el presunto autor no es responsable de la presunta conducta y la determinación de responsabilidad se realiza al final del proceso.
- c. La acción disciplinaria, si corresponde, puede ofrecer una gama de acciones que incluyen, entre otras: advertencia, asesoramiento, cambio de horario, suspensión, despido, participación de la policía, orden de no contacto, mediación de conflictos, mediación de pares.
- d. Las personas involucradas pueden tener un asesor de su elección y pueden inspeccionar y revisar la evidencia.
- e. Ninguna persona (s) que proporcione declaraciones o pruebas puede enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja.

#### **Investigación / Investigador El**

- a. El investigador brindará igualdad de oportunidades para que los involucrados presenten testigos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
- b. Brinde una oportunidad igual a las personas involucradas y sus padres / tutores para inspeccionar y revisar la evidencia y responder antes de completar el informe de investigación.

- c. Cree un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante y compártala con las personas involucradas y sus padres / tutores para su revisión y respuesta.
- d. El investigador proporcionará al tomador de decisiones una copia del informe y toda la evidencia reunida durante la investigación.

#### **El Toma de decisiones (persona diferente del investigador)**

- a. La responsable debe permitir que las personas involucradas y sus padres / tutores envíen preguntas escritas y relevantes para formular a la otra parte (incluidos los testigos), proporcionar a cada parte las respuestas a sus preguntas y permitir un seguimiento adicional limitado preguntas de respuesta.
- b. Aplicarán la preponderancia de la evidencia para llegar a una determinación sobre si ocurrió la presunta conducta.
- c. Emitirán una determinación por escrito que: (1) Identifica las acusaciones. (2) Describe los pasos procesales tomados por el distrito. (3) Establece la determinación de responsabilidad, incluidas las conclusiones de hecho, las sanciones disciplinarias, la aplicabilidad del código de conducta y las soluciones. (4) Describe los procedimientos de apelación.

#### **Apelación**

- a. La apelación de la determinación de responsabilidad o desestimación de una queja formal debe ofrecerse si una persona involucrada o sus padres / tutores afirman que: (1) Una irregularidad procesal afectó el resultado. (2) La nueva evidencia puede afectar el resultado y no estaba previamente razonablemente disponible. (3) El coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones del Título IX tuvo un conflicto de intereses o sesgo que afectó el resultado.
- b. El tomador de decisiones recurrente puede no ser el tomador de decisiones inicial, el investigador o el coordinador del Título IX.
- c. Cualquier apelación debe hacerse por escrito al Superintendente o su designado de manera oportuna. Dentro de los 60 días posteriores a la recepción de la apelación, el Superintendente completará o hará que se complete una revisión del caso y preparará una decisión por escrito establecida en la Política 1312.3 de la Junta.

**Proceso de resolución informal** : si ambas partes acuerdan hacerlo voluntariamente por escrito después de compartir las acusaciones, el coordinador / administrador del Título IX basado en la escuela puede llevar a cabo una resolución informal.

#### **Requisitos:**

1. ambas partes **Y los** padres aceptan proceder de manera informal.
2. El incidente se documentará en:
  - a. El Sistema de información del estudiante y / o el archivo de disciplina del estudiante El archivo
  - b. del personal del empleado (en el sitio o en el distrito o en ambos)
3. Se pueden implementar medidas correctivas basadas en el código de educación o el código de conducta
  - a. Las acciones disciplinarias son privadas y no se divulgarán, sin embargo, seguirán las pautas establecidas por el código de educación o el código de conducta del empleado.
4. Mediación entre las partes (estudiante a estudiante o empleado a empleado solamente). Las
  - a. “declaraciones de impacto” de la víctima se pueden obtener y compartir entre los involucrados partes

**\*\* Cualquier persona puede retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso de reclamo con respecto a la queja formal en cualquier momento.**

## Distrito escolar de Oro Grande Formulario de queja de acoso sexual

*Bajo el Título IX, la discriminación basada en el sexo puede incluir acoso sexual o violencia sexual como violación, agresión sexual, agresión sexual, violencia doméstica, violencia en el noviazgo y acoso. El Título IX protege a todas las personas, independientemente de su género o identidad de género, del acoso sexual y la violencia.*

Seleccione cuál describe mejor al demandante:

Estudiante actual       Padre / Tutor       empleado       Miembro de la comunidad

Estudiante (mayor de 18 años)       Otro (Explique): \_\_\_\_\_

Apellido \_\_\_\_\_ Nombre \_\_\_\_\_ Nombre del  
estudiante (si corresponde) \_\_\_\_\_ Grado \_\_\_\_\_ Fecha de nacimiento \_\_\_\_\_

Teléfono de casa \_\_\_\_\_ Teléfono celular \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

Ciudad \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ Código postal \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

¿Cómo prefiere que nos comuniquemos con usted?

Correo electrónico       Teléfono celular       Teléfono       Teléfono del  
trabajo

¿Cuándo es el mejor momento para contactar con usted?

\_\_\_\_\_

**tipo de queja** (Si no está seguro de qué casilla de verificación, por favor, póngase en contacto con el coordinador del Título IX o en la escuela Título IX coordinador / administrador):

El acoso sexual / mala conducta       Violencia entre parejas       Violencia Doméstica       Acoso (basado en el género)

1. ¿Cuál es / son los / los nombre (s) de la persona / personas contra quienes se queja?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Por favor díganos cómo tiene contacto con esta persona / estas personas (por ejemplo, supervisor, compañero de trabajo, facultad, compañero de clase, miembro del personal, conocido en línea)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



3. Por favor díganos lo que puede recordar sobre la experiencia que lo llevó a presentar esta queja (continúe en una hoja separada si es necesario y adjúntela)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Por favor, díganos cuándo sucedió esto (por ejemplo, una fecha, hora / s si está disponible, o un plazo aproximado)

---

---

---

5. ¿Hay testigos, directos o indirectos, con quienes cree que deberíamos hablar? En caso afirmativo, proporcione sus nombres, información de contacto y su relación con usted. **NOTA:** Todos los contactos con posibles testigos con respecto a esta queja deben ser realizados únicamente por el (los) investigador (es)

---

---

---

6. ¿Tiene alguna documentación, mensajes de texto, correos electrónicos, capturas de pantalla, etc. que le gustaría proporcionar? (En caso afirmativo, puede adjuntarlo a este formulario o proporcionarnoslo más adelante en persona)

---

7. ¿Ha intentado discutir su queja con el personal del Distrito Escolar de Oro Grande? Si es así, ¿en qué fecha, con quién y cuál fue el resultado?

---

---

---

8. ¿Hay alguna medida provisional que le gustaría que consideremos para ayudarlo a sentirse más seguro en el campus?

---

---

9. ¿Cuál es el resultado deseado de la queja?

---

---

---

---

---

Firma del demandante

---

Fecha

---

IMPRIMA su nombre completo