

## 2023-24 Sexual Harassment Module

### Introduction



Sexual harassment between students, teachers, or students and teachers is illegal and prohibited by law and board policy. To learn how to protect yourself and others from sexual harassment, read the following information.

Regardless of a student's age, Texas Penal Code, Section 21.12 (Improper Relationship Between Educator and Student) makes it a second-degree felony for:

El acoso sexual entre estudiantes, maestros o estudiantes y maestros es ilegal y está prohibido por la ley y la norma de la Junta. Para aprender a protegerse a sí mismo y a otros del acoso sexual, lea la siguiente información.

Independientemente de la edad del estudiante, el Código Penal de Texas, Sección 21.12 (Relación inapropiada entre educador y estudiante) estipula que es un delito de segundo grado que:

## What Constitutes Sexual Harassment?



<p>(1) Any employee of a public school district to engage in sexual contact or intercourse with a student enrolled in a public or private school where the employee works.</p> <p>(2) Any employee who holds a position requiring certification to engage in sexual conduct or intercourse with an individual the employee knows is a student at any private or public primary or secondary school.</p> <p>(3) Any employee to engage in soliciting a minor online that involves (1) a student enrolled in a school where the employee works, regardless of the employee's knowledge that the person is a student; (2) a student enrolled at a public or private school, other than a school at which the employee works if the employee knows that person is a student.</p>	<p>(1) Un empleado de un distrito escolar público tenga contacto o relaciones sexuales con un estudiante inscrito en una escuela pública o privada en la que trabaje.</p> <p>(2) Un empleado que ocupe un puesto que requiera una certificación se involucre en una conducta sexual o relación sexual con una persona que el empleado sepa que es un estudiante de una escuela primaria o secundaria privada o pública.</p> <p>(3) Un empleado que solicite a un menor en línea que involucre (1) a un estudiante inscrito en una escuela donde trabaje el empleado, independientemente de que el empleado sepa que la persona es un estudiante; (2) un estudiante inscrito en una escuela pública o privada, que no sea una escuela en la que trabaje el empleado, si el empleado sabe que esa persona es un estudiante.</p>
--	---

## What Constitutes Sexual Harassment?



<p>Board policy <b>for students states</b> that: Students shall not engage in unwelcome sexual advances; requests for sexual favors; or sexually motivated physical, verbal or nonverbal conduct toward another student or a district employee.</p>	<p>La norma de la Junta para los estudiantes establece que: Los estudiantes no se involucrarán en avances sexuales no deseados; solicitudes de favores sexuales; o conducta física, verbal o no verbal motivada sexualmente hacia otro estudiante o un empleado del distrito.</p>
---	---

<p>Board policy for employees' states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employees shall not engage in unwelcome sexual advances; requests for sexual favors; sexually-motivated physical, verbal or nonverbal conduct or other conduct or communication of sexual nature with students or other employees.</li> <li>• Employees who believe they have been sexually harassed by other employees shall make reports as required by Board Policy DIA (Local).</li> </ul>	<p>La norma de la Junta para los empleados establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleados no se involucrarán en avances sexuales no deseados; solicitudes de favores sexuales; conductas físicas, verbales o no verbales de motivación sexual u otras conductas o comunicaciones de naturaleza sexual con estudiantes u otros empleados.</li> <li>• Los empleados que creen que han sido acosados sexualmente por otros empleados deberán hacer los informes exigidos por la Norma de la Junta DIA (Local).</li> </ul>
---	---

<p>Students shall not engage in unwelcome sexual advances; requests for sexual favors; or sexually motivated physical, verbal or nonverbal conduct toward another student or a district employee. Policy Examples:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexual advances</li> <li>• Touching intimate body parts</li> <li>• Coercing or forcing a sexual act</li> <li>• Discussion or conversation of a sexual nature</li> <li>• Sexually motivated conduct, communication, or contact</li> </ul>	<p>Los estudiantes no se involucrarán en avances sexuales no deseados; solicitudes de favores sexuales; o conducta física, verbal o no verbal motivada sexualmente hacia otro estudiante o un empleado del distrito. Ejemplos de la norma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insinuaciones sexuales</li> <li>• Tocar las partes íntimas del cuerpo</li> <li>• Coaccionar o forzar un acto sexual</li> <li>• Discusión o conversación de naturaleza sexual</li> <li>• Conducta, comunicación o contacto de motivación sexual</li> </ul>
--	---

<p>Board policy for employees' states that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employees shall not engage in unwelcome sexual advances; requests for sexual favors; sexually motivated physical, verbal or nonverbal conduct or other conduct or communication of sexual nature with students or other employees.</li> <li>• Employees who believe they have been sexually harassed by other employees shall make reports as required by Board Policy DIA (Local).</li> </ul>	<p>La norma de la Junta para <b>los empleados</b> establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleados no se involucrarán en avances sexuales no deseados; solicitudes de favores sexuales; conductas físicas, verbales o no verbales de motivación sexual u otras conductas o comunicaciones de naturaleza sexual con estudiantes u otros empleados.</li> <li>• Los empleados que creen que han sido acosados sexualmente por otros empleados deberán hacer los informes</li> </ul>
---	---

	exigidos por la Norma de la Junta DIA (Local).
--	--

## What Constitutes Sexual Harassment?



<p>Title IX is a federal law that protects students from discrimination on the basis of sex in educational institutions, such discrimination includes sexual harassment. Title IX defines sexual harassment as one or more of the following categories:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quid Pro Quo - a school employee conditioning education benefits on participation in unwelcome sexual conduct</li> <li>• Hostile Environment - Unwelcome conduct that a reasonable person would determine is so severe, pervasive, and objectively offensive that it effectively denies a person equal access to the school's education program or activity</li> <li>• Sexual assault, dating violence, domestic violence, or stalking -Sexual assault - An offense classified as a forcible or nonforcible sex offense Ex. rape, sodomy, and sexual assault with an object, fondling, statutory rape, and incest</li> <li>• Dating violence - violence committed by a person who is or has been in a social relationship of a romantic or intimate nature with the victim</li> <li>• Domestic violence - violent or aggressive behavior within the home, typically involving the violent abuse of a spouse or partner</li> <li>• Stalking - Engaging in a course of</li> </ul>	<p>El Título IX es una ley federal que protege a los estudiantes de la discriminación por motivos de sexo en las instituciones educativas, dicha discriminación incluye el acoso sexual.</p> <p>El Título IX define el acoso sexual como una o más de las siguientes categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quid Pro Quo - un empleado de la escuela que condicione los beneficios de la educación a la participación en conductas sexuales no deseadas</li> <li>• Entorno hostil - Conducta no deseada que una persona razonable determinaría que es tan severa, dominante y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa de la escuela</li> <li>• Agresión sexual, violencia en la pareja, violencia doméstica o acoso</li> </ul> <p>-Agresión sexual - Toda ofensa clasificada como una ofensa sexual forzada o no forzada</p> <p>Por ejemplo, violación, sodomía y agresión sexual con un objeto, caricias, estupro e incesto.</p>
--	--

conduct directed at a specific person that would cause a reasonable person to fear for his or her safety or the safety of others or suffer substantial emotional distress

- Violencia en la pareja - violencia cometida por una persona que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima
- Violencia doméstica - comportamiento violento o agresivo dentro del hogar, típicamente involucrando el abuso violento de un cónyuge o pareja.
- Acoso - Participar en una conducta dirigida a una persona específica que haría que una persona razonable temiera por su seguridad o la de los demás o sufriera una angustia emocional considerable.

## What Constitutes Sexual Harassment?



The following links are the district's policies regarding student welfare and freedom from discrimination, harassment, and retaliation. You can review each of these policies now by clicking on the "globe" links below.

[STUDENT WELFARE- FREEDOM FROM DISCRIMINATION, HARASSMENT, AND RETALIATION - POLICY: FFH \(LOCAL\)](#)

Los siguientes enlaces son las normas del distrito en relación con el bienestar de los estudiantes y el derecho de no ser objeto de discriminación, acoso y represalias. Puede revisar cada una de estas normas ahora haciendo clic en los enlaces identificados abajo con el icono del "globo terráqueo."

[NORMA DE BIENESTAR ESTUDIANTIL: DERECHO DE NO SER](#)

STUDENT WELFARE- FREEDOM FROM DISCRIMINATION, HARASSMENT, AND RETALIATION - POLICY: FFH (LEGAL)

OBJETO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y REPRESALIAS: FFH (LOCAL)

NORMA DE BIENESTAR ESTUDIANTIL: DERECHO DE NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y REPRESALIAS: FFH (LEGAL)



Title IX protects students and employees from unlawful sexual harassment in all of a school's education programs or activities. Examples of this may include unlawful harassment involving students or employees which occurs at school facilities, on a school bus, or at a class or activity sponsored by the school at another location. Title IX protects both males and females from sexual harassment, regardless of the gender of the harasser.

El Título IX protege a los estudiantes y a los empleados del acoso sexual ilegal en todos los programas o actividades educativas de una escuela. Ejemplos de esto pueden incluir el acoso ilegal que involucra a estudiantes o empleados y que ocurre en las instalaciones de la escuela, en un autobús escolar o en una clase o actividad patrocinada por la escuela en otro lugar. El Título IX protege tanto a hombres como a mujeres del acoso sexual, sin importar el género del acosador.

### Module 11 Sexual Harassment: Check for Understanding 1



True or False.

Title IX protects students and employees from unlawful sexual harassment in all of a school's education programs or activities. Examples of this may include unlawful harassment involving students or

Verdadero o Falso

El Título IX protege a los estudiantes y empleados del acoso sexual ilegal en todos los programas o actividades educativas de una escuela. Ejemplos

employees which occurs at school facilities, on a school bus, or at a class or activity sponsored by the school at another location.

de esto pueden incluir el acoso ilegal que involucra a estudiantes o empleados y que ocurre en las instalaciones de la escuela, en un autobús escolar o en una clase o actividad patrocinada por la escuela en otro lugar.

### **Sexual Harassment of Students by School Employees**



**Sexual harassment of students by school employees may be of a quid pro quo nature:**

**§ A school employee may cause a student to believe that he or she must submit to unwelcome sexual conduct in order to participate in a school program or activity.**

**§ An employee may cause a student to believe that the employee will make an educated decision based on whether or not the student submits to unwelcome sexual conduct.**

**El acoso sexual de los estudiantes por parte de los empleados de la escuela puede ser de naturaleza quid pro quo:**  
**§ Un empleado de la escuela puede hacer creer a un estudiante que debe someterse a una conducta sexual no deseada para participar en un programa o actividad escolar.**

**§ Un empleado puede hacer creer a un estudiante que el empleado tomará una decisión educativa basada en si el estudiante se somete o no a una conducta sexual no deseada.**

### **Sexual Harassment of Students by School Employees**



**It is NEVER appropriate to solicit or engage in a romantic or sexual relationship with a student.**

**§ Board policy prohibits romantic or**

**NUNCA es apropiado solicitar o entablar una relación romántica o sexual con un estudiante.**

**§ La norma de la Junta prohíbe las**

**other inappropriate social relationships between students and District employees. Any sexual relationship between a student and a District employee is always prohibited, even if consensual.**

**§ Furthermore, Texas Law makes it a crime for a school employee to engage in a sexual relationship with a student enrolled at their campus, regardless of age, and also makes it a crime for a certified employee to engage in such a relationship with any individual the employee knows is a student at any primary or secondary school, regardless of the student's age. You can lose your certification and your career! Even if it's an adult student or a student on another campus!**

Sexual harassment of students by school employees may create a hostile environment:

§ Unwelcome conduct that a reasonable person would determine is so severe, pervasive, and objectively offensive that it effectively denies a person equal access to the school's education program or activity.

§ A hostile environment can be created by a school employee or someone visiting the school, such as an employee from another school or from an outside contractor.

**relaciones románticas o inapropiadas entre los estudiantes y los empleados del Distrito. Toda relación sexual entre un estudiante y un empleado del Distrito está siempre prohibida, incluso si fuera consensual.**

**§ Además, la Ley de Texas establece que es un delito que un empleado de la escuela tenga una relación sexual con un estudiante matriculado en su escuela, sin importar la edad, y también establece que es un delito que un empleado certificado tenga tal relación con cualquier individuo que el empleado sepa que es un estudiante de cualquier escuela primaria o secundaria, sin importar la edad del estudiante. ¡Usted podría perder su certificación y su carrera! ¡Incluso si es un estudiante adulto o un estudiante de otra escuela!**

El acoso sexual de los estudiantes por parte de los empleados de la escuela puede crear un ambiente hostil:

§ La conducta no deseada que una persona razonable determinara que es tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niegue a una persona la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de la escuela.

§ Un ambiente hostil puede ser creado por un empleado de la escuela o alguien que visite la escuela, como un empleado de otra escuela o de un contratista externo.



<p>The school district may be held liable if an employee has knowledge of sexual harassment and the employee fails to report it. ALL employees of an elementary or secondary school must report instances of sexual harassment or allegations of sexual harassment to their Title IX Coordinator. A school district with actual knowledge of sexual harassment in an educational program or activity of the district against a person in the United States must respond promptly to Title IX sexual harassment in a manner that is not deliberately indifferent, which means in a way that is not clearly unreasonable in light of the known circumstances.</p>	<p>El distrito escolar puede ser responsable si un empleado tiene conocimiento de acoso sexual y el empleado no lo reporta. TODOS los empleados de una escuela primaria o secundaria deben reportar los casos de acoso sexual o las alegaciones de acoso sexual a su coordinador de Título IX. Un distrito escolar con conocimiento real del acoso sexual en un programa o actividad educativa del distrito contra una persona en los Estados Unidos debe responder con prontitud al acoso sexual de Título IX de manera que no sea deliberadamente indiferente, es decir, de manera que no sea claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.</p>
---	--

## Module 11 Sexual Harassment: Check for Understanding 2



<p>True or False.</p> <p>The law allows for a sexual relationship between a teacher and a student so long as the student is 18 years old and both agree to the relationship.</p>	<p>Verdadero o Falso.</p> <p>La ley permite una relación sexual entre un maestro y un estudiante siempre y cuando el estudiante tenga 18 años y ambos estén de acuerdo con la relación.</p>
--	---

## Sexual Harassment of Students by Other Student



<p>The following are links to the district's policies and exhibits regarding harassment and abuse of students. Please review each of the policies now.</p> <p><a href="#">Student Welfare: Freedom from Harassment FFH (Legal)</a>  <a href="#">Student Welfare: Freedom from Harassment FFH (Local)</a></p>	<p>Los siguientes son los enlaces a las normas y muestras del distrito en relación con el acoso y el abuso de los estudiantes. Revise cada una de las normas ahora.</p> <p><a href="#">Bienestar estudiantil: Derecho a no ser objeto de acoso FFH (Legal)</a>  <a href="#">Bienestar estudiantil: Derecho a no ser</a></p>
--	---

[Student Welfare: Child Abuse and Neglect FFG \(Legal\)](#)

[Student Welfare: Child Abuse and Neglect FFG \(Exhibit\)](#)

[objeto de acoso FFH \(Local\)](#)

[Bienestar estudiantil: Abuso y negligencia de menores FFG \(Legal\)](#)

[Bienestar estudiantil: Abuso y negligencia de menores FFG \(Prueba\)](#)

## Sexual Harassment of Students by Other Student



The school district may be liable for sexual harassment of a student by another student if certain criteria are met. First, a student must either be subjected to conduct: 1.) on the basis of sex that is so severe, pervasive, and objectively offensive that it effectively denies a student equal access to the school's education program or activity; or 2.) that meets the definition of sexual assault, dating violence, domestic violence, or stalking while participating in school educational program or activity.

Next, either a school employee who has knowledge of the sexual harassment fails to report it or the school district fails to act in a prompt manner that is not deliberately indifferent upon learning of the sexual harassment.

While all student misconduct should be addressed appropriately, hostile environment sexual harassment does not include simple acts of teasing and name-calling among our students, even when the conduct targets differences in gender. The conduct must be so severe, pervasive, and objectively offensive that it effectively denies a person equal access to the school's education program or activity.

El distrito escolar puede ser responsable del acoso sexual de un estudiante por otro estudiante si se cumplen ciertos criterios.

Primero, un estudiante debe ser sometido a una conducta: 1.) basada en el sexo tan severa, dominante y objetivamente ofensiva que niegue efectivamente a un estudiante la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de la escuela; o 2.) que se ajuste a la definición de agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acoso mientras participa en el programa o actividad educativa de la escuela.

Siguiente, o bien un empleado de la escuela que tiene conocimiento del acoso sexual no lo denuncia o el distrito escolar no actúa de una manera rápida que no sea deliberadamente indiferente al enterarse del acoso sexual.

Si bien toda mala conducta de los estudiantes debe ser abordada de manera apropiada, el acoso sexual en un ambiente hostil no incluye simples actos de burla e insultos entre nuestros estudiantes, incluso cuando la conducta se dirige a diferencias en el género. La conducta debe ser tan severa, penetrante y objetivamente ofensiva que niegue efectivamente a una persona la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de la escuela.

## Sexual Harassment of Students by Other Student



Regardless of which type of harassment occurs, a school must take immediate and appropriate steps to stop it and prevent it from happening again. The judgment and common sense of teachers and administrators are important elements of any response. However, the school is responsible for taking all reasonable steps to ensure a safe learning environment. The school district can be held liable unless reasonable steps are taken to prevent harassment. The 2011 American Association of University Women (AAUW) study "Crossing the Line: Sexual Harassment at School" reports the following: • 83% of all girls and 79% of boys reported having been harassed at school. • 76% of students have experienced non-physical harassment while 58% have experienced physical harassment. • Girls are more likely to report being negatively affected by sexual harassment.

[To read the full study, click here.](#)

Independientemente del tipo de acoso que ocurra, una escuela debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para detenerlo y evitar que vuelva a ocurrir. El juicio y el sentido común de los maestros y del personal administrativo son elementos importantes en la respuesta que se dé. Sin embargo, la escuela es responsable de tomar todas las medidas razonables para asegurar un entorno de aprendizaje seguro. Se podría responsabilizar al distrito escolar si no toma las medidas razonables para prevenir el acoso. El estudio de 2011 de la Asociación Americana de Mujeres Universitarias (AAUW) "*Crossing the Line: Sexual Harassment at School*" (Pasarse de la raya: Acoso sexual en la escuela) informa lo siguiente:

- El 83% de todas las chicas y el 79% de los chicos informaron haber sido acosados en la escuela.
- El 76% de los estudiantes han experimentado un acoso no físico, mientras que el 58% ha experimentado un acoso físico.
- Las chicas son más propensas a denunciar que se ven afectadas negativamente por el acoso sexual.

### Module 11 Sexual Harassment: Check for Understanding 3



True or False.

Schools may not be held liable for student-to-student sexual harassment if they took reasonable measures to prevent

Verdadera o Falso

A las escuelas no se les podría hacer responsables por el acoso sexual entre estudiantes si tomaron medidas razonables

the harassment.

para prevenirlo.

## Sexual Harassment of Employees



Title IX protects any person from sex discrimination in educational institutions receiving federal funding. This protection extends to students and employees. A school district may be held liable where an employee knows of sexual harassment of an employee by a student, other employee or third party, and fails to report.

A school district with actual knowledge of sexual harassment in an educational program or activity of the district against a person in the United States must respond promptly to Title IX sexual harassment in a manner that is not deliberately indifferent, irrespective of whether the complainant and respondent is a student or employee.

"It started out as simple fun--emailing off-color jokes to a group of friends, joking with each other in the teacher's lounge, meeting with a group of friends after work for down time. Then he started making sexual comments about others to me, started mentioning when his wife would be out of town, getting a little too close. I enjoy our friendship but am starting to get uncomfortable. He's my team leader, though, so I don't want to jeopardize my job. I love my job. I don't know what to do..." Title VII of the Civil Rights Act of 1964 protects employees from discrimination on the basis of race, color, religion, sex and national origin. Sexual harassment in the workplace is a form of sex discrimination that violates Title VII.

El Título IX protege a toda persona de la discriminación sexual en las instituciones educativas que reciben fondos federales. Esta protección se extiende a los estudiantes y empleados.

Un distrito escolar puede considerarse responsable cuando un empleado tiene conocimiento de una situación de acoso sexual a un empleado por parte de un estudiante, otro empleado o un tercero, y no lo denuncia.

Un distrito escolar que tenga conocimiento real del acoso sexual en un programa o actividad educativa del distrito contra una persona en los Estados Unidos debe responder rápidamente al acoso sexual de Título IX de una manera que no sea deliberadamente indiferente, independientemente de que el demandante y el demandado sean estudiantes o empleados.

"Comenzó como una simple diversión: enviar chistes a un grupo de amigos, bromear entre todos en la sala de maestros, reunirse con un grupo de amigos después del trabajo para pasar el tiempo libre. Luego empezó a hacerme comentarios sexuales sobre los demás, empezó a mencionar cuando su esposa estaría fuera de la ciudad, acercándose demasiado. Disfruto de nuestra amistad, pero estoy empezando a sentirme incómoda. Sin embargo, él es mi líder de equipo, así que no quiero poner en peligro mi trabajo. Me encanta mi trabajo. No sé qué hacer..." El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a los empleados de la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional. El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación sexual que viola el Título VII.

Sexual harassment may take the form of quid pro quo harassment or hostile

El acoso sexual puede tomar la forma de acoso quid pro quo o de acoso en un entorno hostil. Los avances sexuales no

environment harassment. Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when submission to or rejection of this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive work environment.

The following links are the district's policies regarding Employee Welfare and freedom from discrimination, harassment and retaliation. You can review each of these policies now by clicking on the "globe" links below.

[EMPLOYEE WELFARE - FREEDOM FROM DISCRIMINATION, HARASSMENT, AND RETALIATION - POLICY: DIA \(LOCAL\)](#)

[EMPLOYEE WELFARE- FREEDOM FROM DISCRIMINATION, HARASSMENT, AND RETALIATION - POLICY: DIA \(LEGAL\)](#)

deseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando la sumisión o el rechazo de esta conducta explícita o implícitamente afecta el empleo de un individuo, interfiere de manera irrazonable en el desempeño del trabajo de un individuo o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Los siguientes enlaces son las normas del distrito en relación con el bienestar de los empleados y el derecho a no ser objeto de discriminación, acoso y represalias. Puede revisar cada una de estas normas ahora haciendo clic en los enlaces identificados abajo con el icono del "globo terráqueo".

[BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS: DERECHO DE NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y REPRESALIAS. NORMA: DIA \(LOCAL\)](#)

[NORMA DE BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS: DERECHO DE NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y REPRESALIAS. NORMA: DIA \(LEGAL\)](#)

Module 11 Sexual Harassment: Check for Understanding 4



Think About It	Piénselo
Who does Title VII of the Civil Rights Act of 1964 protect?	¿A quién protege el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964? <b>Acoso sexual</b>

**Sexual Harassment in the Workplace**



Sexual harassment can occur in a variety of circumstances, including but not limited to the following:	El acoso sexual puede producirse en diversas circunstancias, entre las que se incluyen las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La víctima, así como el acosador, puede ser una mujer o un hombre. La</li> </ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• The victim, as well as the harasser, may be a woman or a man. The victim does not have to be of the opposite sex.</li> <li>• The harasser can be the victim's supervisor, an agent of the employer, a supervisor in another area, a co-worker, or a nonemployee.</li> <li>• Sexual harassment can occur even though the victim submits to the advances.</li> <li>• Unlawful sexual harassment may occur without economic injury to or discharge of the victim.</li> <li>• The harasser's conduct must be unwelcome.</li> </ul>	<p>víctima no tiene que ser del sexo opuesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un compañero de trabajo o alguien que no sea un empleado.</li> <li>• El acoso sexual puede ocurrir a pesar de que la víctima se someta a los avances.</li> <li>• El acoso sexual ilegal puede ocurrir sin que la víctima sufra daños económicos o sea despedida.</li> <li>• La conducta del acosador debe ser no deseada.</li> </ul>
---	---

<p>It is helpful for the victim to inform the harasser directly that the conduct is unwelcome and must stop. The victim should use any employer complaint mechanism or grievance system available.</p>	<p>Es útil que la víctima le informe directamente al acosador que la conducta es no deseada y que debe terminar. La víctima debe utilizar todo mecanismo de reclamos o sistema de quejas provistos por el empleador.</p>
--	--

## Sexual Harassment in the Workplace



<p>Examples of potential sexual harassment received in person or via e-mail, telephone text message and/or social networking sites:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Using unwelcome and offensive names or terms such as hot, hunk, honey, sweetie, babe</li> <li>• Catcalling</li> <li>• Asking personal questions about sex life</li> <li>• Making sexual comments about a person's clothing, body, or looks</li> <li>• Telling lies or spreading rumors about a person's sex life</li> <li>• Turning a reply into a sexual comment or innuendo</li> </ul>	<p>Ejemplos de posibles acosos sexuales recibidos en persona o por correo electrónico, mensajes de texto telefónicos y/o sitios de redes sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar nombres o términos no deseados y ofensivos como "sexí", "galán", "amorcito", "cariño", "nena"</li> <li>• Silbido</li> <li>• Hacer preguntas personales sobre la vida sexual</li> <li>• Hacer comentarios sexuales sobre la ropa, el cuerpo o el aspecto de una</li> </ul>
---	--

- Turning work discussions to sexual topics
- Asking about sexual fantasies, preferences, or history
- Making suggestive sounds
- Telling jokes of a sexual nature

The school district may be liable if a supervisor with authority to take corrective action failed to take immediate and appropriate action reasonably calculated to end the harassment.

- persona
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
  - Convertir una respuesta en un comentario o insinuación sexual
  - Convertir las discusiones de trabajo en temas sexuales
  - Preguntar sobre la historia, fantasías, preferencias o sexuales
  - Hacer sonidos sugestivos
  - Contar chistes de naturaleza sexual

El distrito escolar puede considerarse responsable si un supervisor con autoridad para tomar medidas correctivas no toma las medidas inmediatas y apropiadas con el objetivo de poner fin al acoso.

## Reporting Title IX Sexual Harassment



An employee should report information regarding allegations of sex-based discrimination, including sexual harassment, of any student or employee to the campus or district Title IX Coordinator. The campus Title IX Coordinators for the elementary schools are the assistant principals, for middle schools are the directors of instruction and for high schools are the associate principals. The district Title IX Coordinator is listed below. Any person may report sex discrimination, including sexual harassment, whether or not they are the victim of such conduct, in person, by mail, by telephone, or by email to the District Title IX Coordinator using the contact information listed below:

NAME: Deborah Stewart P  
 POSITION: Associate Superintendent, Human Resources and Student Services  
 ADDRESS: 10300 Jones Road, Suite 308, Houston, TX 77065-4208  
 TELEPHONE: 281-897-4030  
 EMAIL: deborah.stewart@cfisd.net

Un empleado debe reportar la información sobre acusaciones de discriminación basada en el sexo, incluyendo el acoso sexual, de cualquier estudiante o empleado al Coordinador de Título IX de la escuela o del distrito. Los coordinadores de Título IX de la escuela para las escuelas primarias son los subdirectores, para las escuelas medias son los directores de instrucción y para las escuelas secundarias son los directores asociados. El Coordinador de Título IX del distrito se enumera a continuación. Cualquier persona puede denunciar la discriminación sexual, incluido el acoso sexual, sea o no víctima de dicha conducta, en persona, por correo, por teléfono o por correo electrónico al Coordinador de Título IX del distrito, utilizando la información de contacto que figura a continuación:

NOMBRE: Deborah Stewart  
 CARGO: Superintendente asociada, Recursos Humanos y Servicios Estudiantiles  
 DIRECCIÓN: 10300 Jones Road, Suite 308, Houston, TX 77065-4208  
 TELÉFONO: 281-897-4030

	CORREO ELECTRÓNICO: deborah.stewart@cfisd.net
--	--

Such a report may be made at any time, including during non-business hours, by using the telephone number or email, or by mail to the office address of the District Title IX Coordinator. The district Title IX Coordinator shall provide a copy of any reports received to the appropriate campus Title IX Coordinator. After a report of sexual harassment, the district or campus Title IX Coordinator will reach out to the complainant (the alleged victim). The Title IX Coordinator will discuss the availability of supportive measures, consider the complainant's wishes, explain the complainant's options and rights, and explain the process for filing a formal complaint.	Tal informe puede hacerse en cualquier momento, incluso fuera del horario de oficina, utilizando el número de teléfono o el correo electrónico, o por correo a la dirección de la oficina del coordinador de Título IX del distrito. El coordinador de Título IX del distrito proporcionará una copia de todos los informes recibidos al coordinador de Título IX de la escuela correspondiente. Después de una denuncia de acoso sexual, el coordinador de Título IX de distrito o de la escuela se pondrá en contacto con el denunciante (presunta víctima). El coordinador de Título IX discutirá la disponibilidad de medidas de apoyo, considerará los deseos del denunciante, explicará las opc
---	---



Module 11 Sexual Harassment: Check for Understanding 5



True or False	Verdadero o Falso
When reporting sexual harassment, the complainant must face the harasser as part of the reporting and investigatory process.	Al denunciar el acoso sexual, el denunciante debe enfrentarse al acosador como parte del proceso de denuncia e investigación.



Contact Information and Congratulations!	¿Tiene alguna pregunta sobre el acoso sexual?
Have any questions about sexual harassment? Contact your CFISD contact person, Deborah Stewart, at <a href="mailto:deborah.stewart@cfisd.net">deborah.stewart@cfisd.net</a> . You have reached the end of this Module.	Sírvase enviar un mensaje electrónico a su persona de contacto en el CFISD, Deborah Stewart, a <a href="mailto:deborah.stewart@cfisd.net">deborah.stewart@cfisd.net</a> . Ha llegado al final de este Módulo.