

**Distrito Escolar Unificado de Fontana**  
**Grados 3º, 4º y 5º**  
**POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL: ESTUDIANTES MÁS JÓVENES**

Las leyes dicen que se dará anualmente a los estudiantes como parte de cualquier programa de orientación, una copia por escrito con las reglas del distrito en acoso sexual al iniciar un trimestre, semestre, sesión de escuela de verano, o cuando ellos se inscriben en la escuela.

El Distrito Escolar Unificado de Fontana (“Distrito”) exige que toda escuela sea un lugar que promueve el aprendizaje y sin acoso sexual o intimidación. Algunos ejemplos de acoso sexual o intimidación son: llamarle a alguien por un nombre malo; buscar a tientas, pellizcar, agarrar las partes privadas de un niño o niña, las piernas o cualquier otra parte del cuerpo; bajarle los pantalones a alguien, o levantarle la falda a una niña, bajar el cierre, desabotonar, romper o jalar la ropa. Pararse en el camino de alguien a propósito, chocar con alguien a propósito, rozar el cuerpo de alguien, abrazar, o besar cuando se le dijo no por otro estudiante. Otros ejemplos son: bromas sucias, poner sobrenombres, dibujos atrevidos, silbar, ruidos indecentes, maldiciones, observaciones groseras o indecentes acerca del cuerpo o ropas de otra persona, mirar fijamente a alguien, burlarse de otro estudiante, una mano obscena/sucia o gestos con los dedos, exponer tus partes privadas o las de otro estudiante a otra persona. El comportamiento de acoso o intimidación se hace a propósito, no es un accidente, y no se detiene aun cuando alguien le pide que no lo haga. Esta conducta de acoso o intimidación no está permitida en nuestras escuelas. Toda acción y comportamiento de acoso o de intimidación serán consideradas por la administración de la escuela “no bienvenidas” (no se pidieron o no se desean) para todos los estudiantes de los grados 3º, 4º y 5º.

Tal y como se usa en las reglas del Distrito Escolar, “acoso sexual” significa insinuaciones sexuales molestas, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal, visual, o física de naturaleza sexual, hecha por un adulto o estudiante en la escuela. Intimidar significa lastimar, atemorizar, amenazar, o aterrorizar a alguien que es más joven, débil, o incapaz de defenderse a si mismo o misma de la conducta del que intimida. La política del distrito exige que todos sean tratados justamente y con respeto.

El acoso sexual y la intimidación son contra la ley. La violación a la política de la escuela constituirá causa justa y razonable para una acción disciplinaria. La acción disciplinaria específica deberá ser relacionada a la severidad del incidente o al grado en el cual han ocurrido incidentes repetidos. Tales acciones disciplinarias pueden incluir, pero no se limitan a, advertencias verbales, suspensión o expulsión de la escuela.

Al decidir si la supuesta conducta constituye acoso sexual o intimidación, se aplicará el estándar “razonable de una víctima”.

Cualquier estudiante del Distrito que cree que él o ella ha sido objeto de acoso sexual o intimidación, o cualquier estudiante que observa acoso sexual o intimidación debe, tan pronto como pueda, decirle a un maestro, consejero, subdirector o director acerca de lo que pasó. El nombre de quien dice acerca de lo que él/ella vio o escuchó será mantenido confidencial en el mayor grado posible. El Distrito Escolar no permitirá ninguna represalia, o venganza por el autor al estudiante que le dijo a las autoridades escolares acerca del comportamiento de acoso o intimidación.

**Coordinador de Título IX:** Para quejas que tengan que ver con acoso sexual o intimidación el Coordinador de Título IX es el Asistente de Director de Asistencia y Bienestar Infantil, 9680 Citrus Ave., Edificio #12, Fontana, CA 92335, tel. 357-5000, Ext. 7095.

**Procedimiento de Queja y Resolución:**

**A nivel de la escuela:** Todo estudiante que cree que ha sido objeto de acoso sexual o intimidación deberá decir a la persona que deje de hacerlo. Si esto no funciona o si tú temes decirle que deje de hacerlo, debes buscar inmediatamente al director, maestro, ayudante de maestro o a cualquier otro adulto.

**Investigación de quejas en la escuela (Procedimiento de una queja a nivel de la escuela)**

El director o persona designada investigará inmediatamente todas las quejas de acoso sexual o intimidación por o a favor de un estudiante en contra de cualquier estudiante, empleado o cualquier otra persona.

El director o persona designada es responsable de notificar inmediatamente al Oficial del Título IX (Oficina de Recursos Humanos) de cualquier queja alegando acoso sexual por cualquier empleado. El Coordinador de Bienestar y Asistencia Infantil (Oficial de Título IX) será notificado inmediatamente de todas las otras quejas de acoso sexual por o en favor de un estudiante.

**Proceso formal de la queja (Oficial de Título IX-a nivel de Distrito)**

Si el asunto no es resultado a nivel de la escuela a la satisfacción del que se queja, el director o persona designada aconsejará al que se queja de su derecho de presentar el asunto como una queja formal al Oficial del Título IX. El Oficial del Título IX investigará el asunto conforme a los procedimientos enunciados en el procedimiento uniforme de queja.

La Superintendente o persona designada tomará acciones apropiadas para fortalecer la política del distrito en acoso sexual y contra la intimidación.

He leído la política de arriba en acoso sexual e intimidación, e instruí a mi niño/a a cumplir la política.

---

Fecha \_\_\_\_\_ Nombre del estudiante-por favor imprímelo \_\_\_\_\_ Nombre impreso del padre \_\_\_\_\_ Firma del padre \_\_\_\_\_

La copia blanca para el estudiante, la copia amarilla para los padres, la copia rosa debe ser conservada en la escuela.

**Fontana Unified School District**  
**Grades 3, 4, and 5**  
**SEXUAL HARASSMENT POLICY: YOUNGER STUDENTS**

The laws say that a copy of the school district's written rules on sexual harassment will be given to students annually as part of any orientation program at the beginning of a quarter, semester, summer school session, or when they enroll in school.

The Fontana Unified School District ( District ) requires each school to be a place that promotes learning and is free of sexual harassment or bullying. Some examples of sexual harassment or bullying are: Calling someone a bad name; Groping, pinching, grabbing a boy or girl's private parts, legs or any other body part; Pulling down someone's pants, or flipping up a girl's skirt, undoing zippers, buttons, tearing or pulling at clothes; Standing in someone's way on purpose, bumping into someone on purpose, rubbing against someone, hugging, or kissing when told not to by another student. Other examples are: dirty jokes, name calling, naughty pictures, whistling, rude noises, cuss words, mean or rude remarks about another person's body or clothes, staring at someone, mocking another student, nasty hand or finger gestures, exposing your private parts or those of another student to another person. Harassing or bullying behavior is done on purpose, is not an accident, and does not stop even when someone asks that it be stopped. This harassing or bullying conduct is not allowed at our schools. All harassing or bullying actions and behaviors will be considered unwelcomed (not asked for or unwanted) for all 3rd, 4th, and 5th grade students by school administration.

As used in School District Rules, sexual harassment means unwelcomed sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal, visual, or physical conduct of a sexual nature, made by adult or student at school. Bullying means to hurt, frighten, threaten, or terrorize someone who is smaller, weaker, or unable to defend himself or herself from the bully's conduct. District Policy requires everyone to be treated fairly and with respect.

Sexual harassment and bullying are against the law. Violation of School Policy will constitute just and reasonable cause for disciplinary action. Specific disciplinary action shall be related to the severity of the incident and/or the degree to which repeated incidents have occurred. Such disciplinary actions may include, but are not limited to, verbal warnings, suspension or expulsion from school.

In deciding whether alleged conduct constitutes sexual harassment or bullying, the reasonable victim standard will be applied.

Any student of the District who believes that he or she has been subjected to sexual harassment or bullying, or any student who observes sexual harassment or bullying should, as soon as you can, tell a teacher, counselor, assistant principal or principal about what happened. The name of anyone who tells about what he/she saw or heard will be kept confidential to the greatest extent possible. The School District will not allow any retaliation, or getting-back at the student who told school authorities about the harassing or bullying behavior by the perpetrator.

**Title IX Coordinator:** For complaints involving sexual harassment or bullying the Title IX Coordinator is the Assistant Director, Child Welfare and Attendance, 9680 Citrus Avenue, Building #12, Fontana, CA 92335, telephone 357-5000, ext 7095.

**Complaint Procedure and Resolution Procedures:**

**School Site Level:** All students who believe they have been the targets of sexual harassment or bullying should tell the person to stop. If this does not work or you are afraid to tell them to stop, you should go see a principal, teacher, teacher's aide or any other adult right a way.

**Investigation of Complaints at School (Site-Level Complaint Procedure)**

The principal or designee shall promptly investigate all complaints of sexual harassment or bullying by or on behalf of a student against any student, employee or other party.

The principal or designee is responsible to immediately notify the Title IX Officer (Human Resources Office) of any complaint alleging sexual harassment by any employee. The Coordinator, Child Welfare and Attendance (Title IX Officer) shall be immediately notified of all other complaints of sexual harassment by or on behalf of a student.

**Formal Complaint Process (Title IX Officer-District Level)**

If the matter is not resolved to the satisfaction of the complainant at the site level, the principal or designee shall advise the complainant of their right to submit the matter to a Formal Complaint to the Title IX Officer. The Title IX Officer shall investigate the matter pursuant to the procedures set forth in the Uniform Complaint

The Superintendent or designee shall take appropriate actions to reinforce the district's sexual harassment and anti-bullying policy.

I have read the above policy on Sexual Harassment and Bullying, and instructed my child to observe the Policy.

\_\_\_\_\_  
Date                      Student's Name-Please Print                      Parent Printed Name                      Parent Signature

DISTRIBUTION:            White - to student  
                                  Canary - to parent(s)  
P-43.Eng.4/2002.3pt        Pink - to be retained at school site

**Fontana Unified School District**  
**SEXUAL HARASSMENT POLICY: STUDENTS**  
**Grades 6 through 12**

In accordance with California Education Code Section 231.5(e) a copy of the educational institution's written policy on sexual harassment, as it pertains to students, shall be provided as part of any orientation program conducted for new students annually at the beginning of a quarter, semester, or summer school session, as applicable.

It is the policy of the Fontana Unified School District ("District") to provide a school environment that promotes learning and is free of harassment, including sexual harassment of any student by any employee, student or other person at school or at any school-related activity.

As used in this Policy, "sexual harassment" means unwelcomed sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal, visual, or physical conduct of a sexual nature, made by someone from or in school, under any of the following conditions:

1. Submission to such conduct is made either explicitly or implicitly made a term or condition of an individual's employment, academic status, or progress.
2. Submission to, or rejection of, the conduct by the individual is used as the basis of employment or academic decisions affecting the individual.
3. The conduct has the purpose or effect of having a negative impact upon the individual's work or academic performance, or creating an intimidating, hostile, or offensive work or educational environment.
4. Submission to, or rejection of, the conduct by the individual is used as the basis for any decision affecting the individual regarding benefits and services, honor, programs, or activities available at or through the educational institution.

Any student of the District who believes that he or she has been subjected to sexual harassment, or any student who observes harassment in violation of this Policy, is urged to promptly pursue the matter and file a complaint

**Administrative Procedures:**

1. **Dissemination of Policy.** In order to ensure that all students have knowledge of this Policy and administrative procedure the administration will: (a) Include the Sexual Harassment Policy in the Board Policy Manual. (b) Provide copies of the Sexual Harassment Policy to all students. (c) Provide appropriate in-service training regarding the Sexual Harassment Policy for all administrators and supervisors. (d) Review annually the Sexual Harassment Policy and administrative procedures as part of staff orientation activities.
2. **Confidentiality.** Every effort will be made to protect the privacy of students involved in any complaint. Complaints shall be investigated, reviewed and resolved on a need-to-know basis only. Confidentiality notwithstanding, all parties shall have a right to representation in the complaint process by the appropriate bargaining unit member, or other representative.
3. **Retaliation.** The District absolutely forbids retaliation against student who reports sexual harassment, or the exercise of any rights granted by the Policy.
4. **Examples of Conduct which may be considered inappropriate:**
  - a. **Verbal or written conduct:** making derogatory comments, including epithets, slurs, jokes, etc.; sexual propositions; graphic commentary about an individual's body; sexually degrading words used to describe an individual; suggestive or obscene letters, notes, or invitations; spreading sexual rumors.
  - b. **Visual conduct:** leering, making sexual gestures, displaying sexual suggestive objects, pictures, books, magazines, posters or cartoons.
  - c. **Physical conduct:** inappropriate or offensive touching or impeding one's movement; assault.

The Board of Education considers sexual harassment a major offense. Violation of this Policy will constitute just and reasonable cause for disciplinary action. Specific disciplinary action shall be related to the severity of the incident and/or the degree to which repeated incidents have occurred. Such disciplinary actions may include, but are not limited to, verbal warnings, suspension or expulsion from school, letters of reprimand, suspension with or without pay, and dismissal. In determining whether alleged conduct constitutes sexual harassment, the District will use the "reasonable victim" standard.

I have read this page. Print Student's Name: \_\_\_\_\_

5. **Title IX Coordinator:** For complaints involving sexual harassment the Title IX Coordinator is the Assistant Director, Child Welfare and Attendance, 9680 Citrus Avenue, Building #12, Fontana, CA 92335, telephone 357-5000, ext 7095.

6. **Complaint Procedure and Resolution Procedures:**

**a. Step One, School Site Level:**

All students who believe they have been the subject of sexual harassment are encouraged to inform the person engaging in such conduct that the conduct is offensive and must stop. If student is unwilling or unable under the circumstances to order the conduct stopped, the student is to proceed to Step Two.

**b. Step Two, Inform An Appropriate Administrator, or Adult Staff Member:**

As soon as possible or within six months of the alleged incident of sexual harassment, the student should:

1. Present his/her/their complaint to their school site principal. If the principal is the alleged harasser, then the student may present his or her complaint to the Assistant Director, Child Welfare and Attendance.
2. Upon receiving a sexual harassment complaint the appropriate administrator shall:
  - a. Counsel the alleged victim and outline the options available.
  - b. Obtain a factual written statement of the complaint.
  - c. Assist in follow-up investigation, interviewing the accused, witnesses, and supervisor, as appropriate, and recommending the disposition of the complaint.
  - d. Take all appropriate action to protect the student.
  - e. Instruct parties involved that the matter is confidential.
  - f. Advise the student of the right to file a formal complaint.
  - g. The parents or guardians of any complainant or alleged harasser shall be notified.
  - h. The immediate supervisor or other appropriate supervisor/administrator will review the factual information collected to determine whether the alleged conduct constitutes sexual harassment, giving consideration to the record as a whole and the totality of the circumstances, including the nature of the sexual advances and the context in which the alleged incidents occurred, and will take and/or authorize appropriate action. This Policy does not preclude an employee accused of sexual harassment from invoking his or her right to representation by an appropriate bargaining unit representative.

**c. Formal Resolution Process**

1. If the informal process does not resolve the complaint to the satisfaction of the alleged victim, or the victim is unwilling or unable to initiate the informal process, the following formal procedures are available:

- a. The complaint shall be reduced to writing and sent to the Superintendent or designee in a timely manner.
- b. Within 60 days from receipt of the complaint, the Superintendent will complete or cause to be completed an investigation and prepare a written decision as set forth in Board Policy 1312.4.
- c. Any and all rights which exist regarding confidentiality and/or privacy in these matters will be fully protect to the fullest extent allowed/required by law. Files that pertain to complaints shall be kept confidential and will not be made available except as allowed/required by law.
- d. No retaliation of any kind will occur because a student or employee made or participated in the investigation of a sexual harassment complaint.

**I have read the above policy on Sexual Harassment. I understand my rights and obligations as a student.**

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Student's Name-Please Print

White copy retained at school site.

\_\_\_\_\_  
Student or Parent Signature

Canary copy for student.

**Distrito Escolar Unificado de Fontana**  
**POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL: ESTUDIANTES**  
**de los Grados 6º al 12º**

De acuerdo con el Código de Educación de California Sección 231.5 (e) deberá proporcionarse una copia de la política en acoso sexual de la institución educativa, relacionada a los estudiantes, como parte de cualquier programa de orientación realizado anualmente para estudiantes nuevos al inicio de cada trimestre, semestre, o sesión de escuela de verano, según sea el caso.

Es la política del Distrito Escolar Unificado de Fontana (“Distrito”) proporcionar un ambiente escolar que promueva el aprendizaje y que sea libre de acoso, incluyendo el acoso sexual de cualquier estudiante por cualquier empleado, estudiante u otra persona en la escuela o en cualquier actividad relacionada con la escuela.

Como se usa en esta política, “acoso sexual” significa insinuaciones sexuales molestas, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal, visual, o física de una naturaleza sexual, hecha por alguien de o en la escuela, bajo cualquiera de las condiciones siguientes:

1. La sumisión a tal conducta es hecha ya sea explícita o implícitamente creando un término o condición de un empleo del individuo, condición académica, o progreso.
2. La sumisión a, o rechazo de la conducta por el individuo es usado como base de empleo o decisiones académicas afectando al individuo.
3. La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo del individuo o desempeño académico, o crear un ambiente de trabajo o educativo de intimidación, hostil, u ofensivo.
4. La sumisión a, o rechazo de la conducta por el individuo es usado como base para cualquier decisión afectando al individuo en relación a beneficios y servicios, honor, programas o actividades disponibles en o por medio de la institución educativa.

Cualquier estudiante del Distrito que cree que él o ella ha sido objeto de acoso sexual, o cualquier estudiante que observa acoso en violación a esta política, se exhorta a rápidamente proseguir el asunto y presentar una queja

**Procedimientos administrativos:**

1. **Difusión de la Política.** Con el fin de asegurar que todos los estudiantes tengan conocimiento de esta política y el procedimiento administrativo, la administración: (a) Incluirá la Política de Acoso Sexual en el Manual de las Políticas de la Mesa Directiva. (b) Proporcionará copias de la Política de Acoso Sexual a todos los estudiantes. (c) Proporcionará entrenamientos apropiados sobre la Política de Acoso Sexual para todos los administradores y supervisores. (d) Revisará anualmente la Política de Acoso Sexual y los procedimientos administrativos como parte de las actividades de orientación al personal.
2. **Confidencialidad.** Se hará todo lo posible para proteger la privacidad de los estudiantes involucrados en cualquier queja. Las quejas deberán ser investigadas, revisadas y resueltas solamente sobre la base de se-necesita-saber. En la confidencialidad sin embargo, todas las partes deberán tener un derecho a representación en el proceso de queja por un miembro apropiado de unidad de negociación, u otro representante.
3. **Represalias.** El Distrito prohíbe absolutamente las represalias en contra del estudiante que reporta acoso sexual, o el ejercicio de cualquiera de los derechos otorgados por la Política.
4. **Ejemplos de conducta la cual pueda ser considerada inapropiada:**
  - a. **Conducta verbal o escrita:** hacer comentarios despectivos, incluyendo epítetos, difamación, bromas, etc., proposiciones sexuales; comentarios gráficos acerca del cuerpo de un individuo; palabras sexuales degradantes usadas para describir a un individuo; cartas sugestivas u obscenas, notas, o invitaciones; correr rumores sexuales.
  - b. **Conducta visual:** lasciva, hacer gestos sexuales, mostrar objetos sexuales sugestivos, fotografías, libros, revistas, pósteres o caricaturas.
  - c. **Conducta física:** tocar inapropiada u ofensivamente o impedir el movimiento de uno; atacar.

La Mesa Directiva de Educación considera el acoso sexual una ofensa mayor. La violación a esta Política constituirá una causa única y razonable para una acción disciplinaria. La acción disciplinaria específica será relacionada con la severidad del incidente y/o el grado en el cual hayan ocurrido incidentes repetidos. Tales acciones disciplinarias pueden incluir, pero no se limitan a, advertencias verbales, suspensión o expulsión de la escuela, cartas de reprimenda, suspensión con o sin pago, y despido. El Distrito usará el estándar “víctima razonable” al determinar si la supuesta conducta constituye acoso sexual.

He leído esta página. Nombre del estudiante con letra de imprenta: \_\_\_\_\_

5. **Coordinador de Título IX:** Para quejas involucrando acoso sexual el Coordinador de Título IX es el Asistente de Director, Asistencia y Bienestar Infantil (*CWA*), 9680 Citrus Avenue, Edificio #12, Fontana, CA 92335, teléfono 357-5000, Ext. 7095.
6. **Procedimientos de la queja y procedimiento de resolución:**
  - a. **Paso uno, a nivel del plantel escolar:**  
Se exhorta a todos los estudiantes que creen que han sido objetos de acoso sexual a informar a la persona inmiscuida en tal conducta que la conducta es ofensiva y que debe terminar. Si el estudiante no está dispuesto o no puede bajo las circunstancias ordenar que la conducta termine, el estudiante debe proceder al paso dos.
  - b. **Paso dos, informar al administrador apropiado, o miembro adulto del personal:**  
Tan pronto como sea posible o en seis meses del supuesto incidente de acoso sexual, el estudiante debe:
    1. Presentar su/sus quejas al director del plantel. Si el director es el que supuestamente acosa, entonces el estudiante debe presentar su queja al Asistente de Director, Bienestar y Asistencia Infantil (*CWA*).
    2. Al recibir una queja de acoso sexual el administrador apropiado deberá:
      - a. Asesorar a la supuesta víctima y dar los puntos principales de las opciones disponibles.
      - b. Obtener una declaración objetiva por escrito de la queja.
      - c. Ayudar en la investigación de seguimiento, entrevistando al acusado, testigos, y supervisor, según sea el caso, y recomendar la disposición de la queja.
      - d. Tomar toda acción apropiada para proteger al estudiante.
      - e. Instruir a las partes involucradas de que el asunto es confidencial.
      - f. Aconsejar al estudiante del derecho de presentar una queja formal.
      - g. Deberán ser notificados los padres o tutores de cualquier alumno que presenta una queja o que supuestamente está haciendo el acoso.
      - h. El supervisor inmediato u otro supervisor/administrador apropiado revisará la información objetiva reunida para determinar si la conducta supuesta constituye acoso sexual, dando consideración al registro como un todo y a la totalidad de las circunstancias, incluyendo la naturaleza de las insinuaciones sexuales y el contexto en el cual ocurrieron los supuestos incidentes, y tomarán y/o autorizarán una acción apropiada. Esta política no impide a un empleado acusado de acoso sexual de tener su derecho de representación por un representante apropiado de la unidad de negociación.
  - c. **Proceso Formal de Resolución**
    1. Si el proceso informal no resuelve la queja a la satisfacción de la supuesta víctima, o la víctima no está dispuesta o no puede iniciar el proceso informal, están disponibles los siguientes procesos formales:
      - a. La queja deberá reducirse a escribirse y mandarse de manera oportuna a la Superintendente o persona designada.
      - b. A los 60 días de recibir la queja, la Superintendente concluirá o hará que se concluya una investigación y preparará una decisión por escrito tal y como está expuesto en la Política de la Mesa Directiva 1312.4.
      - c. Todos y cada uno de los derechos que existen, relacionados con la confidencialidad y/o privacidad en estos asuntos serán protegidos totalmente en toda la extensión permitida/requerida por la ley. Los archivos que pertenecen a quejas deberán ser guardados confidenciales y no estarán disponibles excepto como lo permita/requiera la ley.
      - d. No ocurrirán represalias de ninguna clase debido a que un estudiante o empleado hizo o participó en la investigación de una queja de acoso sexual.

**He leído la política de arriba sobre el Acoso Sexual. Entiendo mis derechos y obligaciones como estudiante.**

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombre del estudiante-letra de imprenta por favor

\_\_\_\_\_  
Firma del estudiante o Padre

White copy retained at school site.

Canary copy for student.