



UNITED STATES DEPARTMENT OF EDUCATION
OFFICE FOR CIVIL RIGHTS

26 de octubre de 2010

Estimado colega:

En los últimos años, muchos departamentos estatales y distritos locales de educación han tomado medidas para reducir el acoso en las escuelas entre estudiantes. El Departamento de Educación de EE.UU. (el Departamento) apoya plenamente estos esfuerzos. El *hostigamiento* fomenta un ambiente de temor y falta de respeto que puede menoscabar la salud física y psíquica de sus víctimas y propiciar condiciones que afectan en forma negativa el aprendizaje y, por lo tanto, debilitar la capacidad de los estudiantes para realizarse al máximo potencial. El movimiento para adoptar políticas contra el hostigamiento refleja el valor que la escuela le da a su importante responsabilidad de mantener un ambiente de aprendizaje seguro para todos los estudiantes. No obstante, le escribo para recordarle que ciertas malas conductas de los estudiantes contempladas en la política de la escuela contra el hostigamiento también pueden dar lugar a ciertas responsabilidades conforme a una o más de las leyes antidiscriminación por cuyo cumplimiento vela la Oficina para Derechos Civiles del Departamento de Educación (OCR, por sus siglas en inglés). Como se explica en mayor detalle a continuación, al limitar su respuesta a una aplicación específica de su política disciplinaria contra el hostigamiento, puede ser que una escuela no considere debidamente si la mala conducta del estudiante también resulta en el hostigamiento discriminatorio.

Las leyes a las que OCR da cumplimiento incluyen el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 [*Civil Rights Act*]¹ (Título VI), el cual prohíbe la discriminación por razón de raza, color u origen nacional; el Título IX de las Enmiendas relativas a la Educación de 1972² (Título IX), el cual prohíbe la discriminación por razón de sexo; la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 [*Rehabilitation Act*]³ (Sección 504); y el Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidad de 1990 [*Americans with Disabilities Act*]⁴ (Título II). La Sección 504 y el Título II prohíben la discriminación por razón de discapacidad.⁵ Cuando el acoso entre compañeros de clase por causa de raza, color, origen nacional, sexo, o discapacidad es lo bastante grave como para crear un ambiente de hostilidad y tal acoso es alentado, tolerado, no es abordado de manera adecuada, o es ignorado por los empleados de la escuela, los distritos escolares pueden estar incurriendo en una violación de estas leyes de derechos civiles y la reglamentación del Departamento que las hace cumplir.⁶ Los empleados de la escuela que comprenden sus

¹ 42 U.S.C. § 2000d *et seq.*

² 20 U.S.C. § 1681 *et seq.*

³ 29 U.S.C. § 794.

⁴ 42 U.S.C. § 12131 *et seq.*

⁵ OCR también vela por el cumplimiento de la Age Discrimination Act de 1975, 42 U.S.C. § 6101 *et seq.*, [Ley de Discriminación por razón de Edad], y la Boy Scouts of America Equal Access Act, 20 U.S.C. § 7905 [Ley de Igualdad de Acceso a los Boy Scouts of America]. Esta carta no aborda esas leyes específicamente.

⁶ Las regulaciones del Departamento que implementan estas leyes se encuentran en 34 C.F.R. partes 100, 104, y 106. Conforme a estas leyes y las regulaciones federales de derechos civiles, los estudiantes están protegidos del hostigamiento perpetrado por empleados de escuela, otros estudiantes, y terceros. La orientación contenida en esta carta está centrada en el acoso entre estudiantes, y establece la normativa legal que aplica en el cumplimiento administrativo y en los procesos judiciales en que los demandantes buscan el desagravio por mandato judicial.

obligaciones legales, saben mejor cómo evitar el acoso y cómo responder de manera apropiada cuando ocurre. Aunque esta carta trata del hostigamiento en las escuelas primarias y secundarias, los principios legales también aplican a las instituciones postsecundarias cubiertas por las leyes y las regulaciones que la OCR hace cumplir.

Algunas escuelas ya cuentan con políticas contra el hostigamiento que prohíben el hostigamiento a personas en determinadas categorías o que tienen ciertas características. De hecho, muchas escuelas han adoptado políticas contra el hostigamiento que van más allá de la prohibición del hostigamiento debido a las características explícitamente protegidas por las leyes de derechos civiles aplicadas por OCR—raza, color, origen nacional, sexo y discapacidad—para incluir categorías tales como la orientación sexual y la religión. Aunque esta carta se refiere a sus obligaciones legales conforme a las leyes aplicadas por OCR, otras leyes federales, estatales y locales imponen obligaciones adicionales a las escuelas.⁷ Y, desde luego, aun cuando el hostigamiento no se trata de una violación de derechos civiles, las escuelas todavía deben procurar prevenirlo a fin de proteger a los estudiantes de los daños físicos y emocionales que puede ocasionar.

El hostigamiento puede manifestarse de diversas formas, tales como la agresión verbal y los insultos; las expresiones gráficas y escritas, las cuales pueden comprender el uso del teléfono móvil o Internet; u otra conducta que puede ser físicamente amenazante, dañina o humillante. El hostigamiento no tiene que incluir la intención de causar daño, estar dirigido a un objetivo específico, ni implicar incidentes repetidos. El hostigamiento crea un ambiente de hostilidad cuando la conducta es lo bastante severa, extendida, o persistente como para afectar o limitar la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los servicios ofrecidos por la escuela. Cuando tal hostigamiento está basado en raza, color, origen nacional, sexo o discapacidad, infringe las leyes de derechos civiles por cuyo cumplimiento vela OCR.⁸

La escuela tiene la responsabilidad de responder a los incidentes de hostigamiento de los que tiene conocimiento o debería haber tenido conocimiento dentro de lo razonable.⁹ En algunas situaciones, el hostigamiento puede ocurrir a la vista de todos, en forma generalizada, o ser del conocimiento de gran parte de los estudiantes y el personal, tal como el hostigamiento que ocurre en los pasillos, durante las clases académicas o de educación física, las actividades extracurriculares, el recreo, en el transporte escolar, o mediante el graffiti o las pintadas en ámbitos públicos. En estos casos, los actos de hostigamiento son tan obvios que son suficientes para darle conocimiento a la escuela. En otras situaciones, la propia escuela puede enterarse

⁷ Por ejemplo, el Departamento de Justicia de EE.UU. (DOJ, por las siglas en inglés) tiene jurisdicción sobre el Título IV de la ley de Derechos Civiles de 1964, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000c (Título IV), el cual prohíbe la discriminación por razones de raza, color, sexo, religión u origen nacional por parte de escuelas primarias y secundarias públicas e instituciones públicas de educación terciaria. Las leyes estatales también dan protecciones adicionales en materia de derechos civiles, por lo cual los distritos deben estudiar estas leyes para determinar las protecciones que las mismas brindan (por ejemplo, algunas leyes estatales específicamente prohíben la discriminación por razones de orientación sexual).

⁸ Cuando se alega que determinada conducta es hostigamiento, esta puede implicar los derechos a la libertad de expresión de la Primera Enmienda. Para informarse más sobre la aplicación de la Primera Enmienda al hostigamiento, ver la explicación en la carta de OCR titulada *Dear Colleague: First Amendment* (28 de julio del 2003), disponible en <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/firstamend.html>, y la carta de OCR titulada *Revised Sexual Harassment Guidance: Harassment of Students by School Employees, Other Students, or Third Parties* [Orientación revisada sobre el acoso sexual: Acoso a estudiantes por empleados de escuela, otros estudiantes o terceros] (19 de enero del 2001) (*Sexual Harassment Guidance*), disponible en <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.html>.

⁹ Una escuela tiene conocimiento del hostigamiento si un empleado responsable tenía conocimiento, o en el ejercicio del cuidado razonable debería haber tenido conocimiento del hostigamiento. Para una explicación de lo que es un “empleado responsable”, ver la publicación de OCR titulada *Sexual Harassment Guidance*.

de la mala conducta, con lo cual se abre una investigación que puede conducir al descubrimiento de incidentes adicionales que, en su conjunto, pueden constituir un ambiente de hostilidad. En todos los casos, las escuelas deberían contar con políticas bien divulgadas que prohíben el hostigamiento y con procedimientos para denunciar y resolver las denuncias que alertarán la escuela sobre incidentes de hostigamiento.¹⁰

Al responder al hostigamiento, la escuela tiene que tomar acción inmediata y apropiada para investigar o de otra manera determinar qué ocurrió. Las medidas específicas tomadas por la escuela al realizar la investigación dependerán de la naturaleza de las alegaciones, la fuente de la denuncia, la edad del estudiante o los estudiantes involucrados, el tamaño y la estructura administrativa de la escuela, y otros factores. En todos los casos, sin embargo, la pesquisa debería ser pronta, completa e imparcial.

Si una investigación revela que ha ocurrido el hostigamiento discriminatorio, la escuela debería tomar medidas prontas y efectivas, razonablemente ponderadas para acabar con el hostigamiento, eliminar cualquier ambiente de hostilidad y sus efectos, y prevenir la repetición del hostigamiento. Estas responsabilidades le corresponden a la escuela, aunque la mala conducta esté contemplada también en la política contra el hostigamiento, y sin importar que el estudiante haya presentado o no una denuncia, se haya quejado, haya pedido a la escuela que tomara acción, o haya identificado el hostigamiento como forma de discriminación.

Entre las medidas que se pueden tomar para terminar el hostigamiento, se puede incluir: separar al presunto hostigador del hostigado; dar orientación al hostigado y/o al hostigador; tomar acción disciplinaria contra el hostigador. Estas medidas no deberían penalizar al estudiante hostigado. Por ejemplo, cualquier separación del hostigado de un presunto hostigador debería minimizar la carga en el programa educativo del hostigado (por ejemplo, no obligar al hostigado a cambiar su horario de clases).

Además, según el tipo del hostigamiento, pudiera ser necesario que la escuela dé instrucción, o use otros medios, no sólo a los hostigadores, sino también a toda la escuela, a fin de garantizar que todos los estudiantes, sus familias, y el personal de la escuela puedan reconocer el hostigamiento si vuelve a ocurrir y sepan cómo responder al mismo en el futuro. Una escuela también puede tener la obligación de prestar servicios adicionales al estudiante hostigado a fin de atender los efectos del hostigamiento, sobre todo cuando la escuela tarda inicialmente en responder o responde de manera indebida o insuficiente a información sobre un acto de hostigamiento. Una respuesta efectiva también puede requerir la formulación de nuevas políticas contra el hostigamiento y nuevos procedimientos por los cuales los estudiantes, los padres, y los empleados puedan denunciar presuntos actos de hostigamiento (o la amplia divulgación de las políticas y los procedimientos existentes), así como la amplia distribución de

¹⁰ Los distritos deben adoptar y divulgar procedimientos de reclamo que contemplen la resolución pronta y equitativa de denuncias presentadas por estudiantes y empleados por discriminación en razón de sexo y discapacidad, y deben notificar a los estudiantes, padres, empleados, aspirantes, y otras partes interesadas que el distrito no discrimina por razón de sexo o discapacidad. Ver 28 C.F.R. § 35.106; 28 C.F.R. § 35.107(b); 34 C.F.R. § 104.7(b); 34 C.F.R. § 104.8; 34 C.F.R. § 106.8(b); 34 C.F.R. § 106.9.

los datos de contacto de los coordinadores del distrito responsables del cumplimiento del Título IX y la Sección 504/Título II.¹¹

Por último, las escuelas deberían tomar medidas para que el hostigamiento no continúe y prevenir cualquier represalia que pueda tomarse contra la persona que presentó la denuncia (o que fue el objeto del hostigamiento) o contra quienes aportan información como testigos. Como mínimo, entre las responsabilidades de la escuela se cuenta garantizar que los estudiantes hostigados y sus familias sepan cómo denunciar cualquier problema posterior, realizar investigaciones de seguimiento para determinar si ha habido nuevos incidentes de represalias, y responder de manera pronta y apropiada al abordar problemas continuados o nuevos.

Al responder a los incidentes de mala conducta, las escuelas deberían tener presente lo siguiente:

- El término empleado para calificar el incidente (como por ejemplo, hostigamiento, novatadas, burlas) no determina cómo la escuela está obligada a responder. Más bien, hay que evaluar la naturaleza de la propia conducta para determinar las consecuencias en lo referente a los derechos civiles. Así pues, por ejemplo, si la conducta abusiva tiene su base en la raza, el color, el origen nacional, el sexo o la discapacidad, y crea un ambiente de hostilidad, la escuela está obligada a responder de acuerdo con las leyes y regulaciones federales de derechos civiles aplicables, por cuyo cumplimiento vela OCR.
- Cuando la conducta implica las leyes relativas a los derechos civiles, los administradores de la escuela deberían considerar acciones adicionales a la mera disciplina de los perpetradores. Aunque disciplinar a los perpetradores probablemente sea una medida necesaria, en muchos casos es insuficiente. La escuela tiene la responsabilidad de eliminar el ambiente de hostilidad creado por el hostigamiento, abordar sus efectos, y tomar medidas para garantizar que el hostigamiento no se repita. Es decir, los efectos particulares del hostigamiento discriminatorio pueden requerir una respuesta diferente de la de otros tipos de hostigamiento.

A continuación, se dan ejemplos hipotéticos de cómo la omisión por parte de la escuela de reconocer la mala conducta del estudiante como hostigamiento discriminatorio viola los derechos civiles de los estudiantes.¹² En cada uno de los ejemplos, la escuela tenía conocimiento del hostigamiento porque la escuela, o un empleado responsable, tenía conocimiento o debería haber tenido conocimiento de mala conducta que constituía hostigamiento. Los ejemplos presentados a continuación describen cómo la escuela debería haber respondido en cada caso.

Título VI: Hostigamiento por raza, color u origen nacional

¹¹ Los distritos deberían designar personas responsables de la coordinación del cumplimiento del Título IX, la Sección 504, y el Título II, la cual incluye la investigación de cualquier denuncia de hostigamiento por razones de sexo, género, o discapacidad. Ver 28 C.F.R. § 35.107(a); 34 C.F.R. § 104.7(a); 34 C.F.R. § 106.8(a).

¹² Cada uno de estos ejemplos hipotéticos contiene elementos tomados de casos verídicos.

- *Un grupo de estudiantes insertó a escondidas notas ofensivas en los lockers y cuadernos de estudiantes negros, usaron insultos raciales, y amenazaron a estudiantes negros que intentaban sentarse cerca de ellos en la cantina de la escuela. Algunos estudiantes negros les dijeron a funcionarios de la escuela que no se sentían seguros en la escuela. La escuela investigó y respondió a casos individuales de mala conducta castigando a los que pudo identificar obligándolos a quedarse en la escuela por un tiempo después de las clases. Sin embargo, las tensiones raciales en la escuela continuaron intensificándose hasta tal punto que estallaron varias peleas entre los grupos raciales de la escuela.*

En este ejemplo, la dirección de la escuela no reconoció el comportamiento hostigador como indicio de un ambiente de hostilidad racial en contravención del Título VI. La mala conducta no necesita ser dirigida hacia un estudiante en particular para constituir hostigamiento discriminatorio y propiciar un ambiente de hostilidad racial. Aquí, la conducta hostigante incluía conducta abiertamente racista (es decir, los insultos de carácter racial) y también se dirigía puntualmente a ciertos estudiantes a causa de su raza (a saber, las notas dirigidas a estudiantes negros). La naturaleza del hostigamiento, la cantidad de incidentes, y las inquietudes de los estudiantes demuestran que existía un ambiente de hostilidad racial que afectaba la capacidad de los estudiantes para participar en los programas y las actividades educativos en la escuela.

Si la escuela hubiera reconocido que se había creado un ambiente de hostilidad racial, se habría dado cuenta de que tenía que hacer más que simplemente disciplinar a unos individuos que pudo identificar como implicados. Al no reconocer el ambiente de hostilidad racial, la escuela incurrió en el incumplimiento con su obligación de implementar una respuesta más sistemática para abordar el efecto particular que tuvo la mala conducta en la situación en la escuela. Una respuesta más efectiva habría incluido, además de castigar a los perpetradores, tales medidas como reafirmar la política antidiscriminación de la escuela (la cual incluye el hostigamiento racial), divulgar el procedimiento para denunciar el presunto hostigamiento racial, capacitar al profesorado sobre respuestas constructivas ante el conflicto racial, hablar en las clases sobre el hostigamiento racial y la sensibilidad a los estudiantes de otras razas, e involucrar a los padres y los estudiantes en los esfuerzos para identificar problemas y mejorar la situación de la escuela. Por último, si la dirección de la escuela hubiera respondido de manera apropiada y enérgica al hostigamiento racial cuando se enteró de ello, la escuela tal vez hubiera podido prevenir la intensificación de violencia que se produjo.¹³

- *Durante el año lectivo, los empleados de una escuela secundaria media recibieron quejas de varios incidentes de conducta antisemita en la escuela. Graffiti antisemitas, incluida la esvástica (la cruz gamada), estaban garabateados en las paredes del baño de la escuela. Cuando los responsables de limpieza descubrieron el graffiti y notificaron a los administradores de la escuela, los administradores mandaron borrar el graffiti pero no*

¹³ Se incluye más información sobre las normas legales aplicables y el enfoque de OCR a la investigación de alegaciones de hostigamiento por razones de raza, color u origen nacional en la publicación titulada *Racial Incidents and Harassment Against Students at Educational Institutions: Investigative Guidance* [‘Incidentes raciales y hostigamiento contra estudiantes en instituciones de educación: Orientación investigativa’], 59 Fed. Reg. 11,448 (10 de marzo, 1994), disponible en <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/race394.html>.

tomaron otra acción. En esa misma escuela, un profesor sorprendió a dos estudiantes del noveno grado tratando de forzar a dos estudiantes del séptimo grado a darles dinero. Los del noveno grado les dijeron a los del séptimo grado, “Ustedes los judíos tienen todo el dinero, den un poco a nosotros.” Cuando los administradores investigaron el incidente, determinaron que los estudiantes del séptimo grado no eran judíos. La escuela suspendió a los perpetradores por una semana debido al carácter grave de su mala conducta. Después de ese incidente, los estudiantes judíos de menor edad comenzaron a evitar la biblioteca de la escuela y la sala de computadoras porque éstas estaban ubicadas cerca del pasillo donde los estudiantes del noveno grado tenían sus lockers. En esa misma escuela, un grupo de estudiantes del octavo grado reiteradamente le llamaban a un estudiante judío “Drew the dirty Jew” [‘Judío cochino’]. Los estudiantes del octavo grado responsables fueron reprendidos por haberse burlado del estudiante judío.

La dirección de la escuela no reconoció que el hostigamiento antisemita podía dar lugar a responsabilidades conforme al Título VI. Aunque el Título VI no contempla la discriminación basada únicamente en la religión,¹⁴ los grupos que enfrentan la discriminación por razón de características étnicas o ascendencia comunes reales o percibidas no pueden ser denegados protección conforme al Título VI en virtud de que también tienen una fe en común. Estos principios no sólo se aplican a los estudiantes judíos, sino también a estudiantes de cualquier grupo religioso diferenciado que tenga en común, o se perciba que tiene en común, la ascendencia o características étnicas (por ejemplo, los musulmanes, los sijes). Así pues, el hostigamiento contra estudiantes que integran cualquier grupo religioso da lugar a las responsabilidades de la escuela conforme al Título VI cuando el hostigamiento está basado en la ascendencia o características étnicas, ya sean reales o percibidas, y no sólo en las prácticas religiosas de sus integrantes. La escuela también tiene responsabilidades conforme al Título VI cuando sus estudiantes son el objeto de hostigamiento por causa de su ciudadanía o residencia, ya sea ésta real o percibida, en un país cuyos residentes tienen una religión predominante o una identidad religiosa distinta en común.¹⁵

En este ejemplo, los administradores de la escuela deberían haber reconocido que el hostigamiento estaba basado en la ascendencia o identidad étnica real o percibida que comparten como judíos (en vez de las prácticas religiosas de los estudiantes). La escuela no se exime de sus responsabilidades conforme al Título VI debido a que el hostigado en uno de los incidentes no era judío en realidad. El hostigamiento todavía estaba basado en la ascendencia o las características étnicas percibidas de los estudiantes que eran el objetivo del hecho. Por otro lado, el hostigamiento afectó negativamente la capacidad y la disposición de los estudiantes judíos de participar plenamente en los programas de educación y actividades de la escuela (es decir, al hacer que algunos estudiantes judíos

¹⁴ Como se señala en la nota a pie de página 7, el DOJ está facultado para rectificar la discriminación basada únicamente en la religión conforme al Título VI.

¹⁵ Se incluye más información sobre las normas legales aplicables y el enfoque adoptado por OCR para investigar las denuncias de discriminación contra integrantes de grupos religiosos en la carta de OCR titulada *Dear Colleague Letter: Title VI and Title IX Religious Discrimination in Schools and Colleges* [Discriminación religiosa en las escuelas y universidades conforme al Título VI y IX] (13 de septiembre del 2004), disponible en <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/religious-rights2004.html>.

evitaran la biblioteca y la sala de computadoras). Por lo tanto, aunque la disciplina impuesta por la escuela en los perpetradores fue una parte importante de la respuesta de la escuela, la disciplina por sí sola probablemente fuera insuficiente para rectificar un ambiente de hostilidad. Asimismo, mandar borrar el graffiti, si bien es una medida necesaria e importante, no satisfizo plenamente las responsabilidades de la escuela. Como se explicó en lo anterior, la mala conducta que no esté dirigida a un estudiante en particular, como el graffiti en el baño, todavía puede constituir el hostigamiento discriminatorio y propiciar un ambiente de hostilidad. Por último, el hecho de que los funcionarios de la escuela consideraran uno de los incidentes “burlas” no es pertinente para determinar si el acto contribuyó al ambiente de hostilidad.

Ya que la escuela no reconoció que los incidentes creaban un ambiente de hostilidad, abordó cada uno de ellos sólo en forma aislada, por lo cual no logró tomar medidas prontas y efectivas razonablemente pensadas para terminar el hostigamiento y prevenir su repetición. Además de disciplinar a los perpetradores, las medidas correctivas podían haber incluido sesiones de orientación con los perpetradores sobre el efecto hiriente de su conducta, calificar públicamente los incidentes antisemita, reafirmar la política antidiscriminación, y divulgar el procedimiento por el que los estudiantes pueden denunciar el hostigamiento. Dar capacitación a los profesores para reconocer y abordar los incidentes antisemitas también habría aumentado la efectividad de la respuesta de la escuela. La escuela también podía haber creado un programa adaptado a cada grupo etario para informar a los estudiantes sobre la historia y los peligros del antisemitismo, y podía haber involucrado a los padres y grupos de la comunidad en la prevención de futuros actos de hostigamiento antisemita.

Título IX: Acoso Sexual

- *Poco tiempo después de ingresar en una nueva escuela secundaria, una estudiante tuvo una breve relación sentimental con otro estudiante. Después de romper relaciones la pareja, otros estudiantes de sexo masculino y femenino empezaron a insultar a la nueva estudiante con nombres peyorativos de carácter sexual, difundir rumores sobre su conducta sexual, y enviarle mensajes de texto y correos electrónicos amenazantes. Uno de los profesores de la estudiante y también un entrenador de deportes fueron testigos de los insultos y oyó los rumores, pero los identificó como “novatadas” que los nuevos estudiantes experimentan a menudo. Asimismo, los profesores se percataron de la ansiedad y la cada vez menos participación de la estudiante en las clases. La escuela intentó remediar la situación obligando a la estudiante a resolver el problema directamente con sus acosadores.*

El acoso sexual es conducta inoportuna de índole sexual, la cual puede incluir las insinuaciones sexuales, pedidos de favores sexuales, u otra conducta verbal, no verbal, o física de índole sexual. Así pues, el acoso sexual prohibido por el Título IX puede incluir conductas como tocar de manera sexual, hacer comentarios, bromas o gestos de carácter sexual; escribir graffiti o distribuir o exhibir dibujos, imágenes o materiales escritos explícitamente sexuales; llamar a estudiantes con nombres peyorativos de índole sexual; propagar rumores de carácter sexual; calificar a estudiantes con base en

actividad o desempeño sexual; o hacer circular, mostrar, o crear correos electrónicos o sitios Web de naturaleza sexual.

En este ejemplo, los empleados de la escuela no reconocieron que las “novatadas” constituían el acoso sexual. La escuela no cumplió con su obligación conforme al Título IX al no investigar o rectificar el acoso sexual. La conducta fue sin lugar a dudas inoportuna, sexual (es decir, rumores e insultos sexuales), y suficientemente grave como para menoscabar la capacidad de la estudiante para participar y beneficiarse del programa educativo de la escuela (es decir, por la ansiedad y cada vez menos participación en las clases).

La escuela debería haber capacitado a sus empleados sobre el tipo de mala conducta que constituye el acoso sexual. La escuela también debería haber expresado con claridad a sus empleados que no se podía obligar a la estudiante a enfrentar a sus acosadores. Las escuelas pueden usar mecanismos informales para abordar el acoso, pero sólo cuando las partes aceptan hacerlo por su propia voluntad. Si la escuela hubiera abordado el acoso de acuerdo con el Título IX, habría realizado, por ejemplo, una investigación exhaustiva y tomado medidas provisionales para separar a la estudiante de los acosadores acusados. Una respuesta efectiva podría haber sido también capacitar a los estudiantes y los empleados sobre las políticas de la escuela relativas al acoso, introducir nuevos procedimientos mediante los cuales los empleados deben denunciar el presunto acoso, y distribuir en forma más extendida los datos de contacto del coordinador del distrito responsable del cumplimiento del Título IX. La escuela, además, podía haber ofrecido a la estudiante acosada tutoría, u otra asistencia académica, u orientación según corresponda, para remediar los efectos del acoso.¹⁶

Título IX: Hostigamiento por razón de orientación sexual

- *A lo largo del año escolar, un estudiante gay estuvo sujeto a insultos (incluidos insultos antigay y comentarios sexuales) tanto en su presencia como en las redes sociales de Internet, agresión física, amenazas, y burlas por no conformarse con las nociones estereotipadas de cómo los adolescentes varones deben actuar y lucir (es decir, gestos afeminados, actividades extracurriculares no tradicionales, la ropa que elige usar, y la forma en que elige arreglarse). En consecuencia, el estudiante abandonó el club de artes dramáticos para evitar mayor hostigamiento. Ya que el estudiante se identifica como gay y la naturaleza homofóbica de una parte del hostigamiento, la escuela no reconoció que la mala conducta incluía la discriminación contemplada por el Título IX. La escuela respondió a las quejas del estudiante reprendiendo a los perpetradores de acuerdo con su política contra el hostigamiento. Las reprimendas de los perpetradores identificados pusieron fin al hostigamiento por parte de esos individuos. No obstante, no impidió que otros incurrieran en hostigamiento similar al estudiante.*

¹⁶ Se incluye más información sobre las normas aplicables y el enfoque de OCR a la investigación de alegaciones de acoso sexual en la publicación de OCR titulada *Sexual Harassment Guidance* [‘Guía sobre el acoso sexual’], disponible en <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.html>.

Como se ha señalado en el ejemplo, la escuela no reconoció el patrón de mala conducta como una forma de discriminación por sexo según dispone el Título IX. El Título IX prohíbe el hostigamiento de estudiantes tanto del sexo masculino como femenino, sin importar el sexo del hostigador—es decir, aun cuando el hostigador y el hostigado pertenecen al mismo sexo. También prohíbe el hostigamiento basado en el sexo, el cual puede incluir actos de agresión verbal, no verbal o física, la intimidación, o la hostilidad por razón de sexo o estereotipos de sexo. Asimismo, puede tratarse de discriminación por razón de sexo cuando el estudiante es hostigado por exhibir lo que se percibe como una característica estereotipada de su sexo, o por no conformarse a las nociones estereotipadas de la masculinidad y la femineidad. El Título IX también prohíbe el hostigamiento por razón de sexo de todos los estudiantes, a pesar de la orientación o identidad sexual real o percibida del hostigador o el hostigado.

Aunque el Título IX no prohíbe la discriminación basada sólo en la orientación sexual, el Título IX sí protege a todos los estudiantes, incluidos homosexuales, bisexuales y transexuales de la discriminación por sexo. Cuando los estudiantes se sujetan a hostigamiento por razón de su orientación sexual, como ilustra este ejemplo, pueden también estar sujetos a formas de discriminación por sexo prohibidas por el Título IX. El hecho de que el hostigamiento incluya comentarios homofóbicos o esté parcialmente basado en la orientación sexual real o percibida del hostigado no descarga la escuela de su obligación conforme al Título IX de investigar y rectificar la coincidencia del hostigamiento por razón de sexo. En este ejemplo, la conducta hostigante estaba parcialmente basada en la omisión por parte del estudiante de actuar como algunos de sus pares creían que un varón debería actuar. El hostigamiento creó un ambiente de hostilidad que afectó la capacidad del estudiante de participar en el programa educativo de la escuela (es decir, el acceso al club de artes dramáticos). Por último, aunque el estudiante no identificó el hostigamiento como discriminación por sexo, la escuela debería haber reconocido que el estudiante había estado sujeto al hostigamiento por razón de sexo contemplada por el Título IX.

En este ejemplo, la escuela tenía la obligación de tomar acción inmediata y efectiva para eliminar el ambiente hostil. Al responder a cada incidente individual de mala conducta sólo en forma *ad hoc*, la escuela no logró remediar el ambiente de hostilidad e impedir que continuara. Si la escuela hubiera reconocido la conducta como una forma de discriminación por sexo, podría haber empleado toda la gama de sanciones (incluida la disciplina progresiva) y remedios dirigidos a eliminar el ambiente de hostilidad. Este enfoque habría incluido una respuesta más integral a la situación, por ejemplo, la notificación a los profesores del estudiante para que pudieran garantizar que el estudiante no estuviera sujeto más al hostigamiento; un control más enérgico por parte del personal de escuela en los lugares donde ocurrió el hostigamiento; mayor capacitación sobre el alcance de las políticas de hostigamiento y discriminación de la escuela; informar al hostigado y a los hostigadores sobre los servicios y recursos de orientación; y educar a toda la comunidad escolar sobre los derechos civiles y la expectativa de tolerancia, específicamente, su aplicación a estereotipos de sexo. La escuela también tenía que haber tomado medidas para transmitir el mensaje claro de

que la escuela no tolera el hostigamiento y responderá a cualquier información que reciba sobre tal conducta.¹⁷

Sección 504 y Título II: Hostigamiento por razón de discapacidad

- *Varios compañeros de clase llaman en reiteradas ocasiones a un estudiante con una discapacidad en el aprendizaje “estúpido”, “idota”, y “atrasado mental” en la escuela y en el transporte escolar. En una ocasión, estos estudiantes lo echaron al suelo, lo golpearon con un cuaderno, y tiraron sus efectos personales en la basura. El estudiante se quejó con sus profesores y el consejero de orientación de que estaba sujeto en forma continua a la burla y al acoso. La dirección de la escuela le ofreció orientación y una evaluación psiquiátrica, pero no disciplinaron a los estudiantes infractores, por lo que continuó el hostigamiento. El estudiante, que venía desempeñándose bien académicamente, se tornó airado, frustrado y deprimido, y a menudo se negaba a ir a la escuela para evitar el hostigamiento.*

En este ejemplo, la escuela no reconoció la mala conducta como hostigamiento por razón de discapacidad conforme a la Sección 504 y el Título II. La conducta hostigante incluía comportamiento basado en la discapacidad del estudiante, y afectó la capacidad del estudiante de beneficiarse plenamente del programa educativo de la escuela (es decir, ausencia escolar). Al no investigar y rectificar la mala conducta, la escuela no cumplió con sus obligaciones conforme a la Sección 504 y el Título II.

La orientación puede ser un componente útil para remediar el hostigamiento. En este ejemplo, sin embargo, ya que la escuela no reconoció la conducta como hostigamiento por razón de discapacidad, la escuela no adoptó un enfoque integral para eliminar el ambiente hostil. Tales medidas debían haber incluido al menos acción disciplinaria contra los hostigadores, una consulta con el coordinador del cumplimiento de la Sección 504/Título II del distrito para garantizar una respuesta integral y efectiva, capacitación especial para el personal sobre cómo reconocer y responder de manera efectiva al hostigamiento de los estudiantes con discapacidad, y encargarse de que no reanudara el hostigamiento.¹⁸

Le aliento a reevaluar las políticas y prácticas empleadas en su escuela para abordar el hostigamiento¹⁹ para garantizar que las mismas den cumplimiento a los mandatos de las leyes federales relativas a los derechos civiles. Para su comodidad, figura a continuación una lista de recursos en Internet con mayor explicación de las obligaciones de los distritos de responder al

¹⁷ Se incluye orientación sobre el hostigamiento por razón de género también en la publicación de OCR titulada *Sexual Harassment Guidance*, disponible en <http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.html>.

¹⁸ Se incluye mayor información sobre las normas legales aplicables y el enfoque de OCR a la investigación de presuntos actos de hostigamiento por razón de discapacidad en la carta de OCR titulada *Prohibited Disability Harassment* [‘Hostigamiento por discapacidad prohibido’] (25 de julio, 2000), disponible en <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/disabharassltr.html>.

¹⁹ Para obtener recursos sobre la prevención y el abordaje del bullying, visite <http://www.bullyinginfo.org>, un sitio Web establecido por el Interagency Working Group on Youth Programs [Grupo de Acción Federal Inter-agencial sobre Programas de Juventud]. Para obtener mayor información del Departamento sobre los recursos para la prevención del hostigamiento, visite el sitio Web de la Office of Safe and Drug-Free Schools [Oficina para Escuelas Seguras y Libres de Drogas] en <http://www.ed.gov/offices/OESE/SDFS>. Para información sobre los Equity Assistance Centers [Centros de Asistencia de Equidad] que asisten a escuelas en la elaboración e implementación de políticas y prácticas para abordar cuestiones relativas a la discriminación por raza, el sexo, u origen nacional, visite <http://www.ed.gov/programs/equitycenters>.

hostigamiento prohibido conforme a las leyes antidiscriminación por cuyo cumplimiento vela OCR:

- *Sexual Harassment: It's Not Academic* (Revised 2008):
<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/ocrshpam.html>
- *Dear Colleague Letter: Sexual Harassment Issues* (2006):
<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/sexhar-2006.html>
- *Dear Colleague Letter: Religious Discrimination* (2004):
<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/religious-rights2004.html>
- *Dear Colleague Letter: First Amendment* (2003):
<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/firstamend.html>
- *Sexual Harassment Guidance* (Revised 2001):
<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/shguide.html>
- *Dear Colleague Letter: Prohibited Disability Harassment* (2000):
<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/disabharassltr.html>
- *Racial Incidents and Harassment Against Students* (1994):
<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/race394.html>

Notarán que OCR ha agregado nuevos elementos de datos que deben recopilarse mediante el sistema de recolección de datos relativos a los derechos civiles (ó CRDC, por sus siglas en inglés, Civil Rights Data Collection), el cual realiza encuestas en los distritos para recopilar e informar sobre alegaciones de hostigamiento, políticas de hostigamiento, y la disciplina impuesta por actos de hostigamiento. En 2009-2010, el CRDC cubrió casi 7,000 distritos escolares, entre los que se incluían todos los distritos con más de 3,000 estudiantes. Para obtener mayor información sobre los elementos de datos de CRDC, visite <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/whatsnew.html>.

OCR está comprometida a trabajar con las escuelas, las familias de los estudiantes, la comunidad y las organizaciones defensoras, y otras partes interesadas para garantizar que los estudiantes no estén sujetos al hostigamiento. No dude en contactar OCR si podemos prestarle asistencia en su esfuerzo de abordar el hostigamiento o si tiene otras inquietudes relativas a los derechos civiles.

Para encontrar la oficina regional de OCR que corresponde a su estado, visite: <http://wdcrobcolp01.ed.gov/CFAPPS/OCR/contactus.cfm>, o llame al Equipo de Atención al Cliente de OCR al 1-800-421-3481.

Espero que podamos seguir trabajando juntos para garantizar la igualdad de acceso a la educación, y promover ambientes seguros y respetuosos en las escuelas para los estudiantes de Estados Unidos.

Atentamente,

/s/

Russlynn Ali

Secretaria adjunta para los Derechos Civiles