



Acoso Sexual

TÍTULO IX PROCESO DE QUEJA

para Informes, Denuncia, Investigaciones y Recursos

A partir del 14 de agosto de 2020



El acoso sexual es una conducta basada en el sexo que cumple una o más de las siguientes características:

1. **Un empleado que condiciona una ayuda, beneficio o servicio de la escuela a la participación de un individuo en una conducta sexual;**
2. **Conducta no deseada que una persona razonable consideraría severa, dominante y objetivamente ofensiva de tal manera que efectivamente niega a un individuo la igualdad de acceso a un programa o actividad del distrito; o**
3. **Agresión sexual, violencia de pareja, violencia doméstica o acoso.**

Nueva Definición de Acoso Sexual
34 C.F.R. §106.30

****Todos los empleados deben reportar las sospechas de acoso sexual, pero sólo el Denunciante o el Coordinador del Título IX pueden presentar una Denuncia Formal.**

Terminología

Denunciante: persona que presuntamente es víctima de acoso sexual.
Demandado: persona que presuntamente es el autor del acoso sexual. El demandado no podrá ser sancionado por acoso sexual hasta la conclusión de este proceso de queja.
Denuncia Formal: un documento presentado por un demandante (o padre/tutor) o firmado por el Coordinador del Título IX¹ que alega acoso sexual contra un demandado y solicita que el Distrito investigue la acusación.



Reporte: Todos los empleados deben reportar **inmediata/prontamente²** todos los casos de sospecha de acoso sexual a un administrador del campus o al Coordinador del Título IX o a una persona designada por éste. (El hecho de que un empleado no denuncie un presunto acoso sexual dará lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido).

RESPONSABILIDAD:
Todos los empleados
FFH(LOCAL)
DIA(LOCAL)

Un estudiante puede denunciar un supuesto acoso sexual a un profesor, consejero escolar, administrador u otro empleado escolar apropiado. Estos empleados deben denunciar inmediatamente el presunto acoso sexual a un administrador del campus.



Denuncia de Abusos a Menores: Si el incidente puede ser **abuso infantil**, el empleado debe informar al CPS o a las fuerzas del orden en un plazo de **48 horas** tras conocer el incidente.








Todos los Empleados
FFG(LOCAL)

Pedir un informe escrito: Un administrador puede pedir al individuo que proporcione una declaración escrita, pero el informante no está obligado a informar por escrito. Este Distrito puede solicitar, pero no exigir, un informe escrito. Si el reporte se hace verbalmente, un administrador pondrá la

FFH(LOCAL)

¹ **Designados:** El Coordinador del Título IX puede designar a otros empleados dentro del Distrito para que ayuden a cumplir con los requisitos del Título IX.

² El texto en rojo indica las áreas en las que el Departamento de Educación de los Estados Unidos dejó el calendario o el proceso a discreción de los beneficiarios. Este cuadro contiene recomendaciones de las que los distritos pueden apartarse.

| | | |
|---|---|--|
| | denuncia por escrito y la entregará al Coordinador del Título IX. | |
|  | Notificar a la Oficina del Título IX: Un administrador del campus debe informar al Coordinador del Título IX/designado de la denuncia de acoso sexual a través de una llamada telefónica o un correo electrónico dentro de las 24 horas . | Administradores del Campus |
|  | Remoción de Emergencia: el Coordinador del Título IX/persona designada y la administración del campus/RRHH determinarán si un denunciado debe ser removido con carácter de emergencia. El Distrito debe realizar primero un análisis individualizado de seguridad y riesgo para determinar si una amenaza inmediata para la salud física y la seguridad de los demás, derivada del presunto acoso sexual, justifica la remoción. *El Título IX no modifica los derechos de los estudiantes con discapacidades en relación con el cambio de ubicación según la Ley de Educación para Personas con Discapacidades y la Sección 504 siguen siendo aplicables. | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador del Título IX • Administrador del Campus • Personal de Evaluación de Amenazas |
|  | Licencia Administrativa: El Coordinador del Título IX/designado y el Departamento de Recursos Humanos, en conjunto con la administración del campus, determinarán si un empleado debe ser puesto en licencia administrativa. | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador del Título IX • Recursos Humanos • Administrador del Campus |
|  | Contactar con la Presunta Víctima/Denunciante: El Coordinador del Título IX debe ponerse en contacto rápidamente con el Denunciante para discutir: <ol style="list-style-type: none"> 1. La disponibilidad de medidas de apoyo; 2. Considerar los deseos del Demandante en cuanto a las medidas de apoyo; 3. Informar al Denunciante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal; y 4. Explicar el proceso para presentar una Denuncia Formal. | Coordinador del Título IX |
|  | Medidas de Apoyo: servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen, según proceda, y que están razonablemente disponibles, sin honorarios ni gastos para el Denunciante ni el Denunciado, cuando se presenta un reporte de presunto acoso sexual. Pueden incluir asesoría, cambio de horarios/clases, apoyo de escolta en el campus o de vigilancia, restricciones mutuas de contacto entre las partes, aumento de la seguridad y la vigilancia, u otras medidas similares. | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador del Título IX • Administración del Campus |
|  | Si el denunciado debe ofrecer al Demandante y al Demandado medidas de apoyo y documentar las medidas proporcionadas. La documentación de las medidas de apoyo debe conservarse durante al menos 7 años. | Coordinador del Título IX |
|  | Si se Presenta una Denuncia Formal (desestimación): Una Denuncia Formal puede ser desestimada en cualquier momento durante el proceso de queja si se cumple una de las siguientes condiciones. Desestimación Obligatoria: El Distrito está obligado por ley a desestimar una Denuncia Formal si la conducta alegada 1) no constituiría acoso sexual aunque se pruebe: 2) no ocurrió en un programa o actividad del Distrito; o 3) no ocurrió en los Estados Unidos. Desestimación Discrecional: El Distrito puede desestimar una Denuncia Formal | Coordinador del Título IX |

en cualquier momento de la investigación si: 1) el Demandante retira las alegaciones o la denuncia por escrito; 2) el Demandado ya no está matriculado en el Distrito; o 3) circunstancias específicas impiden al Distrito reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación en cuanto a las alegaciones.

La desestimación de una Denuncia Formal no impide que el Distrito tome medidas disciplinarias contra los Demandados por violaciones del Código de Conducta que no sean por acoso sexual.



Investigación de la Denuncia Formal

Nombrar al Investigador y al Responsable de la Toma de Decisiones

Notificación a las Partes: Se debe proporcionar una notificación simultánea a todas las partes conocidas que incluya:

- Acusaciones de acoso sexual, conocidas en su momento, con suficiente detalle para prepararlas antes de cualquier entrevista inicial;
- Identidades de las partes implicadas;
- Fecha, lugar del presunto incidente(s);
- Declaración de que se presume que el Demandado no es responsable y que no se tomará una determinación hasta la conclusión del proceso de reclamación
- Declaración de que las partes tienen derecho a un asesor de su elección, que puede ser uno de los padres/tutores u otra persona que puede, pero no está obligado a ser, un abogado y que puede inspeccionar y revisar las pruebas; y
- Declaración de que el Código de Conducta prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas.
- **Una oferta de resolución informal.**

Coordinador del Título IX



Facilitación de la Resolución Informal Voluntaria: En cualquier momento, antes de decidir la responsabilidad, el Distrito puede facilitar un proceso de resolución informal, como la mediación. Se trata de un proceso voluntario. Cualquiera de las partes puede negarse a participar. (La investigación puede suspenderse durante un periodo breve y definido para que las partes puedan llegar a una resolución informal. Sin embargo, el proceso de resolución informal no puede utilizarse para retrasar una investigación).

La resolución informal no puede utilizarse para resolver las acusaciones de que un empleado ha acosado sexualmente a un estudiante.

Antes de la resolución, una de las partes tiene derecho a retirarse y reanudar el proceso de reclamación con respecto a la Denuncia Formal.

Facilitador



Nuevas normas de investigación de las Denuncias Formales:

1. La **carga de la prueba (preponderancia de las pruebas)** recae en el Distrito y no en las partes.
2. El Distrito no puede exigir el acceso a **información legalmente privilegiada** (por ejemplo, salud-paciente, abogado-cliente, sacerdote-penitente).
3. Ambas partes deben tener la misma oportunidad de presentar **testigos**, incluyendo testigos de hecho y peritos, y otras **pruebas** inculpatorias y exculpatorias.
4. El Distrito **no puede restringir la capacidad de una parte para discutir las alegaciones** que se están investigando o para reunir o presentar pruebas

Investigador(es)





- relevantes.
5. Ambas partes tienen derecho a que un **padre/tutor** y/o **asesor esté presente** durante cualquier parte del proceso de reclamación, incluidas las entrevistas.
 6. Las partes tienen derecho a que **se les notifique por escrito** la fecha, la hora, el lugar, los participantes y el objetivo de las **entrevistas de investigación** y otras reuniones en este proceso de reclamación, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.
 7. Las partes tienen derecho a inspeccionar y **revisar** cualquier **prueba** obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas en la Denuncia Formal.

Llevar a Cabo la Investigación:

Investigador(es)



1. Revisar **la Denuncia Formal**.
2. Determinar si hay una **investigación penal en curso** y consultar con las fuerzas del orden si la investigación de la escuela interferirá con la investigación penal. Si es así, la investigación de la escuela puede suspenderse durante un periodo corto y definido en cooperación con las fuerzas del orden. Contactar semanalmente con las fuerzas del orden en relación con el estatus de la investigación. Documentar los contactos y las directivas de las fuerzas de seguridad.
3. Determinar si la naturaleza de las alegaciones sugiere la necesidad de una **entrevista forense** realizada por personas especialmente formadas para entrevistar a niños pequeños. Si es así, contacte a las fuerzas del orden o el centro local de defensa de la infancia.
4. Enviar una notificación por escrito de las entrevistas a las partes, incluyendo la fecha, la hora, el lugar, los participantes y el propósito de la reunión con tiempo suficiente (**3-5 días**) para que la parte se prepare para participar.
5. Entrevistar **al Denunciante** sobre los hechos y los posibles testigos. El asesor puede estar presente pero no puede responder por el Demandante.
6. Entrevistar a **los Testigos** identificados por el Denunciante. Los testigos no tienen derecho a que estén presentes los padres/tutores o el asesor, a menos que lo permita la administración.
7. Entrevistar al **Demandado**. El asesor puede estar presente pero no puede responder por el Demandado.
8. Entrevistar a **los Testigos** identificados por el Demandado.
9. Volver a entrevistar al Denunciante para aclaraciones, si es necesario.
10. Reunir **pruebas físicas**, visitar el lugar del incidente, revisar los registros disciplinarios y otros registros pertinentes de las partes y los testigos.
11. Revisar las declaraciones o informes de los **peritos**, si los hay.
12. Permitir a las partes el acceso a las instalaciones para reunir pruebas, si así lo solicitan.
13. Las partes no tienen derecho a estar presentes durante los interrogatorios de los testigos. Pueden hacer preguntas a la otra parte y a los testigos a través de un proceso de preguntas escritas posterior.

10 + 10

14. Organizar las pruebas para compartirlas con las partes.
15. **Antes de finalizar el informe de investigación**, el investigador debe **enviar una copia electrónica³ o impresa de las pruebas pertinentes** recopiladas a las partes y a sus asesores, si los hay. Las partes deben disponer de **al menos 10 días calendario** para presentar una respuesta por escrito que el investigador debe tener en cuenta antes de completar el informe de investigación.
16. Preparar un informe de investigación que resuma las pruebas pertinentes. El informe puede incluir propuestas de conclusiones de hecho.
17. **El informe de investigación debe enviarse a las partes al menos 10 días calendario antes de que el responsable decida sobre la responsabilidad.**
18. Enviar el informe de investigación al responsable de la toma de decisiones.



Decisión/Determinación de Responsabilidad: Un encargado de tomar la decisión (que no es el Coordinador del Título IX ni el Investigador) debe emitir una determinación exhaustiva por escrito sobre la responsabilidad (es decir, si se produjo el acoso sexual) y el proceso de queja completo hasta la fecha. La decisión debe incluir:

Responsable de la Toma de Decisiones

1. Identificación de las **alegaciones** que constituyen acoso sexual;
2. Descripción de las **medidas procesales** adoptadas desde la recepción de la Denuncia Formal hasta la decisión, incluidas las notificaciones, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al lugar y los métodos utilizados para reunir otras pruebas;
3. Hallazgos de los Hechos
4. Conclusiones sobre la aplicación del Código de Conducta del Distrito a los hechos;
5. Una declaración y la justificación de los resultados de cada alegación, incluida la determinación de la responsabilidad;
6. Cualquier sanción disciplinaria impuesta al Demandado;
7. Una declaración sobre si las soluciones para el Demandante han sido diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del Distrito; e
8. Información sobre la capacidad de las partes para recurrir la decisión.



La decisión debe ser enviada a las partes simultáneamente.

Responsable de la Toma de Decisiones sobre Apelaciones



Apelación: Cualquiera de las partes puede apelar en un formulario proporcionado por el Distrito dentro de los **10 días calendario siguientes a la emisión de la decisión**. Los únicos motivos de apelación admisibles son:

1. Irregularidad procesal que afectó al resultado del asunto;
2. Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento de la decisión y que podrían afectar al resultado; y
3. El Coordinador del Título IX, el (los) Investigador(es) o el Responsable de la Toma de Decisiones tuvo un conflicto de intereses o una predisposición a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general o del Demandante o Demandado en particular que afectó el

³ Las pruebas pueden proporcionarse utilizando una plataforma que impida la descarga y la copia para proteger la confidencialidad de la información sobre los estudiantes o las víctimas de delitos sexuales.

resultado del asunto.

Si se presenta una apelación, el responsable de la decisión sobre el recurso deberá notificarlo a la otra parte por escrito. Ambas partes tendrán la oportunidad de presentar una declaración escrita para apoyar o impugnar el resultado. Las partes dispondrán de **10 días calendario** para presentar una declaración de apelación.

Tras examinar las declaraciones escritas de las partes, el Responsable de la Toma de Decisiones sobre Apelaciones emitirá una decisión por escrito que incluya una justificación del resultado y proporcionará la decisión a ambas partes simultáneamente.



Conservación de Registros: Todos los registros relacionados con una denuncia de acoso sexual bajo este proceso de queja deben ser mantenidos por el Distrito durante al menos 7 años.

Coordinador del Título IX



Oficina de Derechos Civiles: Una persona también tiene derecho a presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos.



Prohibición de Represalias: Todos los individuos estarán protegidos contra las represalias si el individuo hizo un reporte o una denuncia, testificó, asistió o participó o se negó a participar en una investigación o en el proceso de queja. Las represalias pueden incluir la intimidación, las amenazas, la coacción o la discriminación.

Todos los Empleados