

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento tiene como objetivo establecer los requisitos de implementación de la política 3205 y la política 5011 para especificar las obligaciones del distrito con respecto al establecimiento de un entorno educativo y laboral que no tolere la discriminación sexual, incluido el acoso sexual.

Por "discriminación sexual" se entiende la discriminación basada en el sexo, los estereotipos sexuales, las características sexuales, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, el embarazo o las afecciones relacionadas. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual.

El distrito prohíbe la discriminación sexual, incluido el acoso basado en el sexo, de los estudiantes por parte de otros estudiantes, empleados o terceros involucrados en las actividades del distrito escolar.

El distrito también prohíbe la discriminación sexual en las políticas, procedimientos y prácticas del programa y las actividades del distrito, incluidos, entre otros, los servicios de asesoramiento y orientación, las actividades recreativas y deportivas y el acceso a las ofertas de cursos. .0

pojiA.363/Tc

acoso basado en el sexo, en cualquier programa o actividad educativa que opere. También indicará que las personas pueden reportar inquietudes o preguntas al Coordinador del Título IX y proporcionará la ubicación del aviso descrito anteriormente en el sitio web del distrito.

Además, se publicarán copias de esta política y procedimiento, incluidas las políticas relacionadas con los empleados, en el sitio web del distrito y en cada edificio del distrito en un lugar accesible para el personal, los estudiantes, los padres, los vol

- a. La información de contacto del Coordinador del Título IX del distrito se puede encontrar en la [página web del Título IX](#) del distrito.
 - b. También puede comunicarse con el Coordinador del Título IX al 360-676-6400
 - c. La dirección de las Escuelas Públicas de Bellingham es 1985 Barkley Blvd., Bellingham, WA 98226.
- B. La persona con autoridad para modificar o dar por terminadas las medidas de apoyo es un empleado imparcial y alguien que no sea el empleado que tomó la decisión sobre la medida de apoyo impugnada. Tienen la autoridad para modificar o revocar una decisión de proporcionar, negar, modificar o terminar cualquier medida de apoyo a solicitud de una parte. Su decisión se basará en una determinación de que la decisión inicial sobre la medida de apoyo fue inconsistente con la definición de medidas de apoyo bajo el Título IX en 34 CFR 106.2
- C. Un facilitador informal de resolución es una persona que ha recibido la capacitación proporcionada a todos los empleados. También deben ser capacitados sobre las reglas y prácticas asociadas con los procesos informales de resolución del distrito y sobre cómo servir de manera imparcial, lo que incluye evitar conflictos de intereses y prejuicios. Cualquier persona designada por el distrito para el proceso de resolución informal no puede ser el investigador de quejas, el tomador de decisiones o el tomador de decisiones de apelación. Dicha persona designada no debe tener un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de ninguna de las partes. Sin embargo, una persona designada por el distrito para el proceso informal no se considerará parcial únicamente porque sea un empleado del distrito o se le pague para servir como facilitador en un proceso de resolución informal.
- D. Un investigador es una persona que es imparcial y ha sido capacitada para investigar el cumplimiento del proceso de quejas por discriminación sexual del distrito como se describe en el procedimiento 3205P-2. El investigador puede ser la misma persona que se desempeña como Coordinador del Título IX o el responsable de la toma de decisiones de la queja por discriminación sexual.
- E. La persona que toma las decisiones es el superintendente o la persona designada que llega a la determinación final de responsabilidad por la supuesta discriminación sexual del Título IX, incluido el acoso sexual, será el superintendente o su designado. La persona que toma las decisiones puede ser la misma persona que se desempeña como Coordinador del Título IX o el investigador de la queja por discriminación sexual.
- F. El responsable de la apelación será miembro del consejo de apelación disciplinaria.

Entrenamiento para el Equipo del Título IX

Todos los investigadores, tomadores de decisiones, empleados con autoridad para modificar o terminar las medidas de apoyo y otros empleados responsables de implementar los procedimientos de quejas del destinatario deben recibir capacitación sobre los siguientes temas en la medida en que estén relacionados con sus responsabilidades:

- A. La definición de acoso sexual bajo el Título IX y la ley estatal.
- B. El alcance del programa o actividad educativa del distrito.

- C. Cómo llevar a cabo una investigación, el proceso de quejas y el proceso de resolución informal.
- D. Cómo servir imparcialmente.
- E. Sus responsabilidades bajo el capítulo WAC 392-190 WAC; y
- F. Cómo crear conciencia y eliminar los prejuicios basados en el sexo, la raza, el credo, la religión, el color, el origen nacional, el estado de veterano o militar dado de baja con honores, la orientación sexual, la expresión de género, la identidad de género, la presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física o el uso de un perro guía entrenado o un animal de servicio.

Los investigadores también deben recibir capacitación sobre temas de relevancia para crear un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante.

El tomador de decisiones y el tomador de decisiones de apelación también deben recibir capacitación sobre cuestiones de relevancia de las preguntas y las pruebas, incluido el requisito de que las preguntas y las pruebas sobre la predisposición sexual o la conducta sexual previa de un demandante no sean relevantes a menos que 1) dichas preguntas y pruebas se ofrezcan para demostrar que alguien que no sea el demandado cometió la supuesta conducta o 2) preguntas y pruebas relativas a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del demandante con respecto al demandado se ofrece para probar el consentimiento.

Además de los requisitos de capacitación para todos los empleados descritos anteriormente, el Coordinador del Título IX y cualquier persona designada bajo el Coordinador del Título IX deben recibir capacitación sobre:

- A. Las responsabilidades del Coordinador del Título IX,
- B. Responsabilidades específicas para garantizar la igualdad de oportunidades para las estudiantes embarazadas y con hijos,
- C. La adopción de medidas de apoyo,
- D. Los requisitos de mantenimiento de registros del distrito y
- E. Cualquier otra capacitación necesaria para coordinar el cumplimiento del Título IX por parte del beneficiario.

III. Responsabilidades de Cumplimiento

El nombre, título, dirección de la oficina, número de teléfono y dirección de correo electrónico del Coordinador del Título IX deben estar disponibles en el sitio web del distrito; en manuales/catálogos que se ponen a disposición del personal, los estudiantes y los padres; y en la declaración de no discriminación del distrito.

El Coordinador del Título IX informará a la comunidad del distrito, incluidas las personas que denuncian discriminación sexual, de las responsabilidades del distrito bajo la política 3205 y las políticas y procedimientos relacionados. Estas incluyen políticas para estudiantes embarazadas y con hijos (política 3206), escuelas inclusivas de género (política 3211) y empleados del distrito (política 5210) para cumplir con sus obligaciones bajo las leyes estatales y federales, incluido el Título IX, y para crear comunidades escolares inclusivas y acogedoras.

El Coordinador del Título IX se asegurará de que el distrito tenga un proceso para facilitar medidas de apoyo para todos los estudiantes, el personal y las personas que intentan inscribirse o participar en los programas del distrito que informan sobre la discriminación sexual. Además del Coordinador del Título IX, el proceso de medidas de apoyo incluirá a otro empleado del distrito que no sea un subordinado del Coordinador del Título IX para atender las solicitudes de revocación o modificación de las medidas de apoyo.

El Coordinador del Título IX se asegurará de que el distrito tenga un proceso y un sistema para brindar apoyo y modificaciones a las estudiantes embarazadas y con hijos, al personal y a las personas que intentan inscribirse o participar en los programas del distrito que informan estar embarazadas o tener afecciones relacionadas con el embarazo.

El Coordinador del Título IX anualmente:

- A. Monitoreará el programa o actividad educativa del distrito para detectar barreras para reportar información sobre conductas que razonablemente puedan constituir discriminación sexual bajo el Título IX o esta parte, y
- B. Tomará medidas razonablemente calculadas para abordar tales barreras.

Cuando se le notifique de una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual bajo el Título IX, la ley del estado de Washington o las políticas del distrito, el Coordinador del Título IX debe tomar las siguientes medidas para poner fin de manera rápida y efectiva a cualquier discriminación sexual en su programa o actividad educativa, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos:

- A. Tratar al demandante y al demandado de manera equitativa.
- B. Ofrecer y coordinar medidas de apoyo, según corresponda, para el denunciante.
- C. Ofrecer y coordinar medidas de apoyo, según corresponda, para el demandado si el distrito ha iniciado procedimientos de queja u ofrecido un proceso de resolución informal al demandado.
- D. Notificar al demandante o, si el demandante es desconocido, a la persona que informó los procedimientos de quejas del distrito bajo 3205P-1 y el proceso de resolución informal, si está disponible y es apropiado.

Si se inicia una queja bajo los procedimientos de quejas, el Coordinador del Título IX:

- A. Evaluará la queja y, según corresponda, iniciar los procedimientos de queja bajo 3205P-1 u otros procedimientos aplicables.
- B. Describirá y ofrecerá el proceso de resolución informal en el marco de este, si está disponible y es apropiado y
- C. Notificará al demandado de los procedimientos de queja, si aplica y corresponda.

En ausencia de una queja o el retiro de cualquiera o todas las alegaciones en una queja y la ausencia o terminación de un proceso de resolución informal, el Coordinador del Título IX determinará si iniciar una queja de discriminación sexual que cumpla con los procedimientos de quejas bajo 3205P-1. Para hacer esta determinación de hechos específicos, el Coordinador del Título IX debe considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- A. Solicitud del demandante de que no se tramite una queja.

- B. Las preocupaciones razonables de seguridad del demandante con respecto a una queja.
- C. El riesgo de que ocurran nuevos actos de discriminación sexual si no se inicia una denuncia;
- D. La gravedad de la supuesta discriminación sexual, incluyendo si la discriminación, si se establece, requeriría la expulsión de un encuestado del campus o la imposición de otra sanción disciplinaria para poner fin a la discriminación y evitar que se repita.
- E. La edad y la relación de las partes, incluyendo si el demandado es un empleado del destinatario.
- F. El alcance de la supuesta discriminación sexual, incluida la información que sugiere un patrón, la discriminación sexual en curso o la discriminación sexual que supuestamente ha afectado a múltiples personas.
- G. La disponibilidad de pruebas para ayudar a los responsables de la toma de decisiones a determinar si hubo discriminación por razón de sexo; y
- H. Si el distrito pudiera poner fin a la supuesta discriminación sexual y evitar que se repita sin iniciar sus procedimientos de queja bajo 3205P-1.

Si, después de considerar estos y otros factores relevantes, el Coordinador del Título IX determina que la conducta alegada presenta una amenaza inminente y grave para la salud o la seguridad del demandante u otra persona o que la conducta alegada impide que el destinatario garantice la igualdad de acceso por motivos de sexo a su programa o actividad educativa, el Coordinador del Título IX puede iniciar una queja.

Cuando ha habido una determinación de responsabilidad por discriminación sexual, el coordinador del Título IX o una persona designada se asegurará de que las medidas correctivas y acciones correctivas que se consideren necesarias se instituyan lo más rápido posible, pero en ningún caso más de treinta (30) días después de que el superintendente o la persona designada envió por correo una decisión por escrito, a menos que un estudiante esté apelando la imposición de medidas disciplinarias y el distrito esté excluido por consideraciones de debido proceso o haya una ley de imposición de la medida disciplinaria hasta que concluya el proceso de apelación. El personal también puede presentar quejas a través del proceso de convenio colectivo de trabajo o la política antidiscriminatoria adecuada.

IV. Responsabilidades del Personal del Distrito

Cualquier empleado del distrito que presencie o reciba un informe o queja sobre discriminación sexual, incluido el acoso basado en el sexo, es responsable de informar al Coordinador de Cumplimiento de Derechos Civiles o del Título IX del distrito. Todo el personal también es responsable de dirigir a los reporteros al proceso de quejas.

Cualquier empleado del distrito que sea informado por un estudiante (o el padre/guardián o representante legal de un estudiante) sobre el embarazo del estudiante o la condición relacionada con el embarazo debe de inmediato:

- A. Proporcionarles la información de contacto del Coordinador del Título IX del distrito y
- B. Informar al estudiante afectado (o al representante legal del estudiante) que el Coordinador del Título IX puede coordinar acciones específicas para prevenir el embarazo y la

Se recordará al personal profesional de la es