

Procedimiento 3205P – Prohibido el Acoso Sexual a Estudiantes

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 honorablemente, 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 del distrito también deben recibir capacitación sobre temas de relevancia para crear un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante.

Los tomadores de decisiones del distrito también deben recibir capacitación sobre cualquier tecnología que se utilizará durante las audiencias en vivo si el distrito prevé una audiencia. Los responsables de la toma de decisiones también deben recibir capacitación sobre cuestiones de

Al ser notificado de un posible acoso sexual, el personal siempre notificará al Coordinador del Título IX. Además, el personal también informará a un supervisor o miembro del personal profesional apropiado cuando reciba quejas de

- D. Desarrollar un plan de seguridad;
- E. Modificaciones de horarios de trabajo o clases;

una investigación basada en la información que posee, independientemente del interés del

El propósito de la mediación es brindar tanto al demandante como al distrito la oportunidad de resolver disputas y llegar a un acuerdo mutuamente aceptable mediante el uso de un mediador imparcial. La mediación debe ser voluntaria y requiere el mutuo acuerdo de ambas partes. Podrá ser terminado por cualquiera de las partes en cualquier momento durante el proceso de mediación. No se puede utilizar para negar o retrasar el derecho de un reclamante a utilizar los procedimientos de queja.

La mediación debe ser realizada por un mediador calificado e imparcial que no puede: (1) ser un empleado de ningún distrito, escuela pública autónoma u otra agencia pública o privada que brinde servicios relacionados con la educación al estudiante que es el tema de la queja a mediar; o (2) tener un conflicto de intereses personal o profesional. Un mediador no se considera un empleado del distrito o de la escuela autónoma u otra agencia pública o privada únicamente porque sirve como mediador.

Si las partes llegan a un acuerdo a través de la mediación, pueden ejecutar un acuerdo legalmente vinculante que establezca la resolución y establezca que todas las discusiones que ocurrieron durante el curso de la mediación permanecerán confidenciales y no podrán usarse como evidencia en ninguna queja posterior, audiencia de debido proceso, o procedimiento civil. El acuerdo debe ser firmado por el demandante y un representante del distrito que tenga autoridad para obligar al distrito.

D. Respuesta del Superintendente o su Designado a una Queja Formal

El superintendente o su designado responderá por escrito al demandante y al demandado dentro de los 30 días calendario siguientes a la recepción de la queja, a menos que el demandante acuerde lo contrario o si circunstancias excepcionales relacionadas con la queja requieran una extensión del límite de tiempo. En caso de que se necesite una extensión, el distrito notificará a las partes por escrito el motivo de la extensión y la fecha prevista de respuesta. En el momento en que el distrito responda al demandante, el distrito debe enviar una copia de la respuesta a OSPI.

La respuesta del superintendente o su designado incluirá:

1. Un resumen de los resultados de la investigación;
2. Una declaración sobre si la preponderancia de las pruebas establece que el denunciante fue acosado sexualmente;
3. Si se determina que ha ocurrido acoso sexual, las medidas correctivas que el distrito considere necesarias, incluida la garantía de que el distrito tomará medidas para evitar que se repita y remediar sus efectos en el denunciante y otros, si corresponde;
4. Aviso del derecho a apelar ante el Consejo de Apelación de Disciplina del distrito y la información de presentación necesaria
5. Cualquier medida correctiva que tomará el distrito, remedios para el demandante (por ejemplo, fuentes de asesoramiento, defensa y apoyo académico) y aviso de posibles sanciones para el/los perpetrador(es) (por ejemplo, disciplina);
6. Una declaración sobre si el distrito no ha cumplido con el Capítulo 4 vs. 8 de las Reglas de Procedimiento de OSPI.

Esta respuesta del superintendente o su designado se proporcionará en un idioma que el denunciante pueda entender y puede requerir ayuda con traducción e interpretación para los denunciantes con dominio limitado del inglés de acuerdo con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Si la denuncia alega acoso discriminatorio por parte de un demandado(s) nombrado(s), el Coordinador del Título IX proporcionará al(los) demandado(s) un aviso del resultado de la investigación y un aviso de su derecho a apelar cualquier disciplina o acción correctiva impuesta por el distrito.

Cualquier medida correctiva que se considere necesaria se implementará lo más rápido posible, pero en ningún caso más de 30 días después del envío de la respuesta escrita, a menos que el acusado esté apelando la imposición de disciplina y el distrito esté impedido por consideraciones al dicho proceso u orden de una decisión legal desde que se impone la disciplina hasta que concluya el proceso de apelación. El personal también puede presentar quejas a través del proceso de convenio colectivo apropiado o de la política antidiscriminatoria.

El distrito informará al denunciante y a sus padres/tutores cómo informar cualquier problema posterior. Además, el distrito llevará a cabo investigaciones de seguimiento para ver si ha habido algún incidente nuevo y para responder con prontitud y abordar adecuadamente los problemas nuevos o continuos. Las consultas de seguimiento seguirán un cronograma acordado por el distrito y el demandante.

El demandante y el distrito pueden acordar resolver la queja en lugar de una investigación. Si la queja se resuelve a satisfacción de las partes involucradas, no es necesaria ninguna otra acción.

La decisión del superintendente o su designado se puede apelar según lo dispuesto en la sección Apelación a continuación.

Proceso de Queja Formal con Requisitos Adicionales del Título IX

Las siguientes secciones describen el proceso que seguirá el distrito para responder a las quejas de acoso sexual cuando se apliquen la ley estatal y el Título IX.

Reconocimiento de una Queja Formal del Título IX

El Coordinador del Título IX recibirá e investigará todas las quejas formales por escrito de acoso sexual o información en su poder que el coordinador crea que requiere una mayor investigación. El coordinador delegará su autoridad para participar en este proceso si dicha acción es necesaria para evitar cualquier potencial conflicto de intereses. Al recibir una queja, el coordinador ofrecerá medidas de apoyo al demandante y podrá ofrecer dichas medidas al demandado.

El distrito acusará de recibo la queja formal proporcionando el siguiente aviso por escrito al demandado y al demandante:

El distrito adopta una “preponderancia de la evidencia” como estándar de prueba que utilizará para tomar decisiones con respecto a las quejas.

El distrito puede consolidar quejas formales sobre acusaciones de acoso sexual contra más de un demandado, o por más de un demandante contra uno o más demandados o por una parte contra la otra parte, cuando las acusaciones de acoso sexual surjan de los mismos hechos. o circunstancias.

La investigación del distrito de una queja del Título IX debe:

- A. Incluir una investigación rápida y exhaustiva de las acusaciones en la denuncia.
- B. Garantizar que el distrito asuma la carga de la prueba y la carga de reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad por el presunto acoso sexual. El distrito no puede acceder, considerar, revelar o utilizar de otra manera los registros de una parte que sean elaborados o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe o asista en su capacidad profesional y elaborado y mantenido en conexión con la provisión de tratamiento a la parte a menos que el distrito obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de la parte para hacerlo.
- C. Proporcionar igualdad de oportunidades a las partes para presentar testigos, incluidos testigos de hecho y peritos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
- D. No restringir la capacidad de cualquiera de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o para reunir y presentar pruebas relevantes.
- E. Brindar a las partes las mismas oportunidades de tener otras personas presentes durante cualquier procedimiento de queja, incluida la oportunidad de ser acompañadas a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el asesor de su elección, que puede ser abogado o no abogado. El distrito aplicará cualquier restricción con respecto a la medida en que un asesor puede participar por igual a ambas partes.
- F. Proporcionar a una parte cuya participación sea invitada o esperada una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las audiencias, entrevistas u otras reuniones, con tiempo suficiente para que las partes se preparen para participar.
- G. Incluir una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes, incluidas las pruebas tanto inculpatorias como exculpatorias.
- H. Garantizar que las determinaciones de credibilidad no puedan basarse en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.
- I. No exigir, permitir, basarse en ni utilizar de otro modo preguntas o pruebas que constituyan o busquen la divulgación de información protegida bajo un privilegio legalmente reconocido (por ejemplo, el privilegio abogado-cliente), a menos que la persona que posee dicho privilegio haya renunciado a dicho privilegio.

otras acciones que no sean medidas de apoyo contra el demandado hasta que el distrito haya determinado que el demandado fue responsable del acoso sexual al concluir el proceso de queja.

Estos procedimientos adicionales de acoso sexual del Título IX no impiden que un distrito retire a un estudiante de la escuela en base de emergencia, de conformidad con la Política y Procedimiento 3241 Disciplina Estudiantil y las regulaciones OSPI asociadas para expulsión de emergencia.

Proceso de Resolución Informal del Título IX

En cualquier momento antes de una determinación en una queja formal del Título IX, el distrito puede permitir que un demandante renuncie al proceso de queja formal a favor de un proceso de resolución informal que no involucre una investigación y adjudicación completa, siempre que el distrito obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de las partes. El distrito no debe ofrecer una resolución informal de acusaciones de acoso sexual contra un demandado que sea empleado del distrito.

Al facilitar un proceso de resolución informal, el distrito proporcionará a las partes un aviso por escrito que revele:

A. Las alegaciones;

Respuesta del Superintendente o su Designado a una Queja Formal del Título IX

El superintendente o su designado responderá a la queja formal del Título IX como quien toma las decisiones. Si el superintendente selecciona a una persona designada, la persona designada no será el Coordinador del Título IX ni el investigador. Al concluir la investigación, la persona que toma las decisiones debe emitir una determinación de responsabilidad por escrito con respecto al presunto acoso sexual dentro de los 30 días calendario siguientes a la recepción de la denuncia, a menos que el denunciante acuerde lo contrario o si circunstancias excepcionales relacionadas con la denuncia requieren una prórroga del plazo. En caso de que se necesite una extensión, el distrito notificará a las partes por escrito el motivo de la extensión y la fecha prevista de respuesta.

A. La determinación escrita de quien toma la decisión debe emitirse a las partes simultáneamente y debe incluir lo siguiente:

B. Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual según las regulaciones del Título IX;

C. Una descripción de los pasos procesales tomados desde el momento en que el distrito recibió la queja formal hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al sitio y métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias celebradas;

D. Hallazgos que respaldan la determinación;

E. Un resumen de los resultados de la investigación;

F. Conclusiones sobre la aplicación de las políticas del código de conducta del distrito a los hechos;

G. Una declaración sobre si la preponderancia de la evidencia establece que el denunciante fue acosado sexualmente;

H. Una declaración y justificación del resultado de cada acusación, incluida una determinación sobre la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria o de otro tipo impuesta al demandado y si se aplicarán remedios diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa. proporcionado al denunciante;

I. Si se determina que ha ocurrido acoso sexual, las medidas correctivas que el distrito considere necesarias, incluida la garantía de que el distrito tomará medidas para evitar que se repita y remediar sus efectos en el denunciante y otros, si corresponde;

J. Una declaración sobre si el distrito no ha cumplido con el Capítulo 392-190 WAC o las pautas que complementan ese capítulo emitidas por OSPI; y

K. Notificación del derecho de las partes a apelar ante el Consejo de Apelaciones de Disciplina del distrito y la información de presentación necesaria.

La respuesta de quien toma las decisiones se proporcionará en un idioma que el demandante y el demandado puedan entender y pueden requerir ayuda con traducción e interpretación para los demandantes con dominio limitado del inglés de conformidad con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

En el momento en que el distrito responda a las partes, el distrito debe enviar una copia de la respuesta a OSPI.

Las sanciones y remedios disciplinarios para los estudiantes que pueden implementarse después de cualquier determinación de responsabilidad incluyen aquellas acciones correctivas descritas en la Política y Procedimiento 3241 que incluyen, entre otras, suspensión a corto y largo plazo, expulsión y expulsión de emergencia. Las sanciones y remedios disciplinarios para los empleados que pueden implementarse después de cualquier determinación de responsabilidad incluyen, entre otros, amonestaciones escritas, suspensiones sin paga, degradación, transferencia, no renovación y despido de conformidad con cualquier acuerdo de negociación colectiva y política y procedimiento del distrito correspondiente.

Cualquier medida correctiva que se considere necesaria se implementará lo más rápido posible, pero en ningún caso más de 30 días después del envío de una respuesta por escrito, a menos que el acusado esté apelando la imposición de disciplina y el distrito esté impedido por consideraciones de debido proceso o una orden de decisión legal desde que se impone la disciplina hasta que concluya el proceso de apelación. El personal también puede presentar quejas a través del proceso de convenio colectivo apropiado o de la política antidiscriminatoria.

La decisión del superintendente o su designado se puede apelar según lo dispuesto en la sección Apelación a continuación.

Apelación ante el Consejo de Apelación Disciplinaria

Aviso de Apelación y Audiencia

Si el demandante o el demandado no están de acuerdo con la decisión escrita del superintendente o su designado, la parte en desacuerdo puede apelar la decisión presentando un aviso de apelación por escrito ante el superintendente dentro de los 10 días calendario siguientes a la fecha en que el demandante recibió la respuesta.

Un denunciante o demandado podrá apelar por uno o más de los siguientes motivos, que no son excluyentes:

A. La suficiencia de las conclusiones de hecho realizadas durante la investigación;

E. Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal.

Capacitación y Orientación

Un componente fijo de todas las sesiones de orientación del distrito para el personal, los estudiantes y los voluntarios regulares presentará los elementos de este procedimiento y la política correspondiente.

Revisión de Políticas y Procedimientos