



## PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS FORMALES PARA EMPLEADOS DEL TÍTULO IX

**Nota:** Los siguientes procedimientos tienen el propósito de servir como el "proceso de reclamaciones" requerido por los reglamentos del Título IX (34 C.F.R § 106.45) para responder a las denuncias formales de acoso sexual, como se define en el Título IX. Estos procedimientos están diseñados para usarse en el contexto de acusaciones de acoso sexual contra un empleado y deben revisarse en combinación con FFH (LEGAL) y (LOCAL) y DIA (Legal) y (Local).

### Definiciones

Todos los términos de este reglamento tienen el significado que se define en FFH (LEGAL) en Respuesta al acoso sexual. Adicionalmente:

"Coordinador" significa el Coordinador del Título IX.

"Denunciante" significa la presunta víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual. Cuando el Coordinador del Título IX firma una denuncia formal, el Coordinador no es un denunciante.

"Días" significa días hábiles del Distrito a menos que el Distrito indique lo contrario.

"Distrito" o "el distrito" se refiere a cualquier empleado o persona designada para cumplir con las obligaciones conforme a la ley o las políticas de la junta.

"Programa o actividad educativa" significa lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales el Distrito ejerce un control sustancial tanto sobre el denunciado como sobre el contexto en el que ocurre el presunto acoso sexual.

"Parte" o "partes" se refiere al denunciante y al denunciado. Cuando el Coordinador del Título IX firma una denuncia formal, el Coordinador no es una parte.

"Preponderancia de la evidencia" es un estándar de evidencia que significa que una proposición es más probable que sea cierta a que no lo sea.

"Denunciado" significa el presunto autor de una conducta que podría constituir acoso sexual.

"Acoso sexual" se refiere al acoso sexual según lo define el Título IX [consultar FFH (LEGAL)].

**Respuesta del  
Distrito a las  
denuncias de  
acoso sexual**

“Empleado” significa un empleado o funcionario designado a quien se le paga por realizar servicios para un distrito. No incluye contratistas independientes. *Código de Gobierno 554.001(4)* (Tomado de DG Legal)

“Sanción disciplinaria del Título IX” significa una acción que no es una medida de apoyo como se define en 34 C.F.R § 106.30 y que se impone contra un denunciado solo después de que el Distrito sigue el proceso de denuncias formales del Título IX de conformidad con la ley y la política de la junta. Las sanciones disciplinarias del Título IX no incluyen una acción o medida provisional autorizada, y no se refieren a la disciplina impuesta a un denunciado según los Estándares de Conducta para Empleados del Distrito por conducta distinta al acoso sexual según lo define el Título IX. [Consultar DIA y DH]

El "personal del Título IX" incluye al Coordinador y otras personas designadas por el Distrito o el Coordinador para desempeñar un papel en el proceso de denuncias formales, incluido el investigador, la persona que toma decisiones, la persona que toma decisiones en apelaciones y, si corresponde, el facilitador de un proceso de resolución informal.

El Coordinador del Título IX del Distrito responderá con prontitud y equidad a cualquier denuncia o divulgación verbal o escrita de presunto acoso sexual recibido de cualquier fuente, incluida la observación personal que proporcione a un empleado del Distrito un aviso de la presunta conducta. El Coordinador atenderá las denuncias anónimas si hay una parte identificable.

Cuando el Coordinador determina que una acusación de acoso sexual en un programa o actividad del Distrito, si se prueba, cumpliría con la definición de acoso sexual según el Título IX, el Coordinador seguirá los procedimientos a continuación. De acuerdo con la ley, el Coordinador puede consolidar denuncias formales o procedimientos separados cuando las acusaciones de acoso sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.

Para todas las demás acusaciones, el Coordinador del Título IX seguirá la política y los procedimientos aplicables del Distrito, incluso DIA, según corresponda, para Investigaciones de informes distintos al Título IX, DH para los estándares de conducta para empleados. Al mismo tiempo que el proceso de denuncias formales del Título IX, el Distrito puede implementar medidas disciplinarias de acuerdo con las políticas de la junta y los Estándares de Conducta para Empleados para conductas prohibidas que no sean el acoso sexual según lo define el Título IX.

**Respuesta inicial**

Al recibir un informe que denuncia acoso sexual, el Coordinador del Título IX del Distrito o su designado se comunicará de inmediato con el denunciante, cuando se identifique, para ofrecer medidas de apoyo e interactuar con el denunciante para lo siguiente:

- (1) Brindar información sobre medidas de apoyo.
- (2) Discutir la disponibilidad de medidas de apoyo.
- (3) Considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo.
- (4) Explicar al denunciante el proceso para presentar una denuncia formal según el Título IX.
- (5) Brindar a cada denunciante una copia del proceso de denuncias formales del Título IX del Distrito.

El Coordinador del Título IX documentará si un denunciante elige aceptar o rechazar la(s) medida(s) de apoyo ofrecida(s).

Trato equitativo

El trato del Distrito a los denunciantes, denunciados, testigos y cualquier otra persona involucrada en un proceso de denuncias formales no discriminará por motivos de sexo. Todas las partes involucradas serán tratadas de manera justa; con dignidad, respeto y sensibilidad; y sin sesgos, prejuicios o dependencia de estereotipos.

Medidas de apoyo

El Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de las medidas de apoyo y servirá como punto de contacto para cualquier pregunta o inquietud relacionada con las medidas de apoyo.

Se deben ofrecer medidas de apoyo al denunciante y, según corresponda, también al demandado. Se deben ofrecer medidas de apoyo independientemente de si se inicia una denuncia formal o si el denunciante participa en el proceso de denuncias formales. Un denunciante no está obligado a mostrar pruebas de las acusaciones para recibir medidas de apoyo, como tampoco está obligado a aceptar las medidas de apoyo.

Las medidas de apoyo serán individualizadas y no punitivas, se ofrecerán sin honorarios ni cargos, y no serán una carga irrazonable para ninguna de las partes. Las medidas de apoyo pueden incluir servicios, según estén razonablemente disponibles, diseñados para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del Distrito, o para disuadir el acoso sexual. El Distrito no está obligado a ofrecer o proporcionar medidas de apoyo a las partes no identificadas.

Los ejemplos de medidas de apoyo pueden incluir:

- Asesoramiento sobre comportamiento inapropiado y los Estándares de Conducta para Empleados.
- Explicar a un denunciado en detalle la política del distrito contra el acoso sexual y las expectativas de conducta apropiada.

- Brindar otro asesoramiento.
- Cambiar asignaciones.
- Otras medidas similares diseñadas para ayudar a un empleado a continuar trabajando, proteger la seguridad de un empleado o disuadir el acoso sexual.

*Licencia  
administrativa*

El Título IX y estos procedimientos no restringen el derecho del Distrito de colocar a un empleado denunciado en licencia administrativa en espera de una investigación.

**Sin prejuicios ni  
conflicto de intereses**

Todo el personal del Título IX debe servir de manera imparcial y libre de conflictos de intereses o prejuicios contra el denunciante y el denunciado individuales involucrados en una denuncia formal o contra los denunciantes y los denunciados en general.

A los efectos de la respuesta del Distrito a las acusaciones de acoso sexual, incluido el proceso de denuncias formales, el prejuicio incluye, entre otros, el prejuicio contra el sexo, la raza, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad o el estado migratorio, o la capacidad financiera de una persona.

**Presunción de no  
responsabilidad**

Todas las acciones del Distrito deben suponer que el denunciado no es responsable de la supuesta conducta hasta después de una determinación final en un proceso de denuncias formales. En un proceso de denuncias formales, un denunciado puede enfrentar sanciones disciplinarias del Título IX por acoso sexual solo después de que un proceso justo determine la responsabilidad. Sin embargo, incluso si no se presenta o firma una denuncia formal del Título IX, el Distrito puede investigar y responder a la conducta prohibida de acuerdo con las políticas de la junta y los Estándares de Conducta para Empleados.

**Denuncias formales**

Se puede presentar una denuncia formal ante el Coordinador del Título IX del Distrito utilizando un formulario proporcionado por el Distrito o de acuerdo con los requisitos de FFH (LEGAL) en Definiciones, Denuncia formal. Si el Coordinador del Título IX determina que la ley requiere que el Distrito inicie una investigación bajo un proceso de denuncias formales, el Coordinador puede, sin el consentimiento de un denunciante, firmar una denuncia por escrito para iniciar el proceso. Un denunciante no está obligado a participar en la denuncia formal firmada por un Coordinador, pero conservará todos los derechos de un denunciante en el proceso.

Se debe adjuntar a la denuncia copias de cualquier documento que respalde la denuncia.

De acuerdo con la ley y las políticas, el Coordinador del Título IX coordinará la asignación de deberes para asegurar que todas las obligaciones según el Título IX se completen de manera oportuna.

Período de tiempo para el proceso de denuncias formales

En ausencia de una buena causa para que el Distrito demore una investigación, el proceso de denuncias formales del Título IX, que comienza con la presentación o firma de la denuncia formal y termina con la determinación de la responsabilidad, debe completarse dentro de los 60 días. Los días utilizados para cualquier proceso de resolución informal voluntario no cuentan en el período de tiempo para concluir el proceso de denuncias formales.

Modificación de períodos de tiempo

Al calcular los plazos conforme a este reglamento, el día en que se presenta un documento se considera como "día cero" y el siguiente día hábil del Distrito se considera como "día uno".

Todos los límites de tiempo se seguirán estrictamente a menos que sean modificados con el consentimiento mutuo por escrito de las partes o extendidos por parte del Distrito por una buena causa. Si el Distrito otorga una extensión de tiempo para una de las partes, la misma extensión de tiempo también debe otorgarse a la otra parte.

Si el Distrito demora o extiende temporalmente los plazos asociados con el proceso de denuncias formales, el Coordinador del Título IX proporcionará una explicación por escrito a las partes sobre la base de la buena causa para la demora o extensión. Las modificaciones permitidas para los plazos incluyen la ausencia de una de las partes, del asesor de una de las partes o de un testigo; actividad policial concurrente; la necesidad de asistencia con el idioma o adaptaciones para discapacidades; u otra buena causa determinada por el Coordinador del Título IX.

El Distrito hará todo lo posible por programar las reuniones en una hora que sea mutuamente aceptable para todas las partes. Sin embargo, las extensiones no deben ampliar innecesariamente el plazo establecido a continuación para concluir el proceso de denuncias formales.

Aviso de acusaciones

Al recibir una denuncia formal, el Coordinador del Título IX proporcionará una notificación por escrito al denunciante y al denunciado sobre las acusaciones de acoso sexual y dará tiempo suficiente para que las partes preparen una respuesta antes de cualquier entrevista inicial con el investigador asignado. Este aviso debe contener lo siguiente:

- Acusaciones de posible acoso sexual según lo define la ley, incluidos suficientes detalles conocidos en dicho momento, como la identidad de las partes, la presunta conducta, y las fechas y lugares de los supuestos incidentes.
- Una declaración de que el Distrito, por ley, debe suponer que el denunciado no es responsable de la supuesta conducta y que se tomará una determinación con respecto a la responsabilidad al concluir el proceso de denuncias formales.
- Notificación de que cada parte puede elegir un asesor de su elección que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado.
- El derecho de cada parte a inspeccionar y revisar la evidencia según la sección 34 C.F.R § 106.45 (b)(5)(vi).

- El estándar de evidencia que se utilizará [consultar DIA (LOCAL)].
- Notificación sobre el proceso de dZenencias formales del Título IX del Distrito, incluidos los procedimientos para la resolución informal y la apelación de la determinación final.
- Cualquier disposición de un código de conducta del Distrito que prohíba hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de denuncias formales.

El Coordinador del Título IX puede adjuntar una copia de la Política FFH y DIA al Aviso de acusaciones.

### **Desestimación de la denuncia o acusación**

Tras la desestimación de una denuncia formal o una acusación en la misma, el Coordinador proporcionará rápidamente una notificación por escrito a ambas partes. La desestimación de una acusación o acusaciones no excluye la acción conforme a otra disposición del código de conducta.

#### **Desestimación obligatoria**

Una acusación o denuncia formal debe ser desestimada como lo requiere la ley cuando la acusación, en caso de que se pruebe:

- No cumpliría con la definición de acoso sexual conforme a 34 C.F.R. § 106.30(a).
- No ocurrió contra una persona en Estados Unidos.
- No ocurrió en el programa o actividad educativa del Distrito.

#### **Desestimación discrecional**

Una denuncia formal puede ser desestimada por las siguientes razones:

- Si, en cualquier momento, un denunciante notifica al Coordinador del Título IX por escrito que el denunciante desea retirar la denuncia formal o cualquier acusación en la denuncia.
- Si el denunciado ya no está inscrito en el Distrito o no es empleado del Distrito.
- Si circunstancias específicas impiden que el Distrito recopile evidencia suficiente para llegar a una determinación en cuanto a la denuncia formal o las acusaciones allí contenidas.
- Si el denunciante ya no está involucrado con el Distrito.

#### **Apelación de la desestimación de denuncia**

De acuerdo con la ley y la política local, el denunciante puede apelar la desestimación por escrito de una denuncia formal o cualquier acusación en la misma sobre las siguientes bases:

- Irregularidad procesal que afectó el desenlace de la cuestión.

- Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación con respecto a la responsabilidad o la desestimación y que podría afectar el resultado de la cuestión.
- El Coordinador del Título IX, el investigador o la persona que toma decisiones tuvo un conflicto de intereses o sesgo a favor o en contra de los denunciantes o los denunciados en general, o un denunciado o denunciante individual, y esto afectó el resultado de la cuestión.

El Título IX no requiere que el Distrito acepte apelaciones basadas en otras razones.

**Estándar de evidencia**

Para iniciar una apelación, el denunciante debe seguir los procedimientos que se describen a continuación en Procedimientos de apelación.

Objetividad

El Distrito usa el estándar de preponderancia de evidencia para determinar la responsabilidad a menos que se indique lo contrario en FFH (LOCAL). El Título IX requiere que el Distrito adopte un estándar de evidencia que se utilizará para determinar la responsabilidad de todas las denuncias formales de acoso sexual.

**Información privilegiada**

Al evaluar la evidencia relevante, ya sea que la evidencia sea inculpatoria (que sirva para mostrar responsabilidad) o exculpatoria (que sirva para liberar de responsabilidad), los investigadores y las personas que toman las decisiones deben permanecer objetivos. Las determinaciones de credibilidad no pueden basarse en el estado de un individuo como denunciante, denunciado o testigo.

**Investigación de la denuncia formal**

Si una de las partes busca o usa información protegida bajo un privilegio legalmente reconocido, la parte debe proporcionar documentación por escrito que indique que la persona que tiene el privilegio ha renunciado a dicho privilegio y consiente su uso con el propósito del proceso de la denuncia formal.

El Coordinador del Título IX puede servir como investigador, designar a un empleado capacitado del Distrito para que actúe como investigador o, mediante consulta con el Superintendente, designar a un investigador externo para investigar las acusaciones en una denuncia formal. La carga de la prueba y la carga de reunir evidencia suficiente para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad recae en el Distrito y no en las partes. Se investigarán todas las acusaciones en una denuncia formal.

En ausencia de una buena causa, la investigación debe completarse dentro de los 30 días a partir de la fecha en que se firmó o presentó la denuncia formal; sin embargo, el investigador puede tomar más tiempo de acuerdo con la ley, la política de la junta o estos procedimientos.

Recopilación de evidencia

Después de recibir la denuncia por escrito, el investigador se reunirá de inmediato con cada parte para realizar entrevistas iniciales, recopilar información y recolectar evidencia. Si bien el Distrito tiene la carga de reunir pruebas para determinar la responsabilidad, las partes pueden presentar evidencia, testimonio, testigos u otra información que deseen que el investigador considere. Las partes también pueden presentar testimonios de testigos periciales y de hechos en forma de declaraciones escritas. Cualquier fecha límite u otras restricciones relacionadas con el proceso de denuncias formales deben aplicarse igualmente para ambas partes. El investigador debe proporcionar, a cualquier parte cuya participación sea invitada o esperada, notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de cualquier entrevista de investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

Asesores

Cada parte puede estar acompañada por un asesor de su elección durante la entrevista con el investigador u otras reuniones durante el proceso de denuncias formales.

*Confidencialidad*

El Distrito deberá informar a los asesores designados que la información confidencial recibida durante el proceso de denuncias formales del Título IX, incluida la evidencia recibida para inspección y revisión, así como también el informe de investigación, se puede utilizar solo para los fines del proceso de denuncias formales del Título IX y no se puede divulgar ni difundir más extensamente. Cualquier restricción o requisito con respecto a un asesor debe aplicarse por igual a todas las partes.

Inspección de evidencia

Con el fin de brindar a cada parte la oportunidad de responder de manera significativa a la evidencia antes de la conclusión de la investigación, el investigador pondrá a disposición evidencia presentada por las partes u obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas en una denuncia formal a ambas partes para su inspección y revisión. Esto incluye evidencia sobre la cual la persona que toma decisiones del Distrito puede optar por no confiar al llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, así como también evidencia inculpatoria o exculpatoria.

Antes de completar el informe de investigación, el investigador enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, la evidencia sujeta a revisión e inspección en formato electrónico o en copia impresa. Como lo requiere la ley, cada parte debe tener 10 días a partir de la fecha de recepción de la evidencia para inspeccionar y revisar la evidencia, y para enviar una respuesta por escrito que el investigador considerará al completar el informe final de la investigación.

Informe de investigación

El informe de investigación resumirá de manera justa toda la evidencia pertinente y puede incluir el siguiente contenido:

- Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual.

- Cualquier paso del procedimiento tomado por el personal del Título IX desde la recepción de la denuncia formal hasta la conclusión de la investigación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas, visitas al sitio y métodos usados para reunir evidencia.
- Respuestas de cada parte a los acusaciones de la denuncia formal.
- Evidencia obtenida por el Distrito.
- Evidencia pertinente considerada por el investigador.
- Respuestas de las partes a la evidencia después de la revisión e inspección.
- Hallazgos de hecho.
- Identificación de las políticas o códigos de conducta del Distrito implicados por los hechos, incluidas las derivaciones a DIA para investigaciones de informes distintos al Título IX u otros procesos del Distrito iniciados como resultado de la investigación.

El investigador proporcionará simultáneamente el informe de investigación a ambas partes. El investigador también enviará una copia del informe de investigación al Coordinador del Título IX, quien de inmediato asignará una persona que toma decisiones y le proporcionará una copia del informe de investigación.

**Determinación sobre la responsabilidad**

Una persona que toma decisiones designada por el Coordinador del Título IX tomará una determinación independiente con respecto a la responsabilidad del denunciado por presunto acoso sexual. La persona que toma decisiones no puede ser el Coordinador del Título IX del Distrito o el investigador que investigó la denuncia en cuestión.

De acuerdo con la ley, la determinación de responsabilidad no puede emitirse antes de los 10 días posteriores a la fecha en que las partes recibieron el informe final de la investigación del investigador.

Después de que ambas partes hayan recibido el informe de investigación y antes de una determinación sobre la responsabilidad, la persona que toma decisiones notificará a cada una de las partes sobre la oportunidad de presentar por escrito las preguntas relevantes que una de las partes quiera que se le hagan a cualquier parte o testigo anotado en el informe de la investigación. La persona que toma decisiones se asegurará de que el interrogatorio sea pertinente, respetuoso y no abusivo. Con el fin de mantener un plazo razonablemente oportuno, la persona que toma decisiones puede dar a las partes dirigidas o testigos un plazo razonable y equitativo para dar respuestas. Con el asesoramiento del Coordinador del Título IX, la persona que toma decisiones también puede extender el plazo por una buena causa. No se requiere que una parte o testigo responda a

ninguna pregunta formulada por la otra parte. Según lo determine la persona que toma decisiones, las partes pueden razonablemente intercambiar preguntas de seguimiento adicionales y limitadas.

#### Comportamiento sexual previo

Al llegar a una determinación final, la persona que toma decisiones no considerará relevante ninguna pregunta ni evidencia sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante, a menos que se ofrezcan tales preguntas y evidencia sobre el comportamiento sexual previo del denunciante para demostrar que alguien, que no sea el denunciado, cometió la conducta alegada por el denunciante, o si las preguntas y la evidencia se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del denunciante con respecto al denunciado y se ofrecen para probar su consentimiento al contacto sexual.

La persona que toma decisiones debe explicar a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta como no pertinente.

#### Determinación escrita

La persona que toma decisiones emitirá una determinación con respecto a la responsabilidad por la supuesta conducta de una manera razonablemente rápida después de la fecha en que se solicitó que se presentaran todas las preguntas, respuestas y documentación de respaldo a la persona que toma decisiones. En ausencia de una buena causa para que el Distrito demore una investigación, la persona que toma decisiones emitirá la determinación de responsabilidad por escrito dentro del plazo especificado anteriormente en Período de tiempo para el proceso de denuncias formales.

La determinación de responsabilidad por escrito incluirá:

- Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual.
- Una descripción de los pasos procesales tomados desde la recepción de la denuncia formal hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al sitio y métodos usados para reunir otra evidencia.
- Hallazgos de hecho que apoyan la determinación.
- Conclusiones con respecto a la aplicación del código de conducta u otra política aplicable del Distrito a los hechos.
- Una declaración y la justificación del resultado de cada acusación, incluida una determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria del Título IX que el Distrito impondrá al denunciado, y si las compensaciones diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa del Distrito se brindarán al denunciante.

- Los procedimientos y las bases permitidas para que el denunciante y el denunciado apelen la determinación.

La determinación de responsabilidad, y cualquier sanción disciplinaria recomendada por el Título IX en la misma, no es definitiva ni efectiva hasta después de que finaliza el período de apelación de acuerdo con estos procedimientos en Apelación de la determinación.

## **Apelaciones**

De acuerdo con la ley y la política local, cualquiera de las partes puede apelar la determinación por escrito con respecto a la responsabilidad o la desestimación de una denuncia formal o cualquier acusación en la misma sobre las siguientes bases:

- Irregularidad procesal que afectó el desenlace de la cuestión.
- Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación con respecto a la responsabilidad o la desestimación, que podría afectar el resultado de la cuestión.
- El Coordinador del Título IX, el investigador o la persona que toma decisiones tuvo un conflicto de intereses o sesgo a favor o en contra de los denunciantes o los denunciados en general, o un denunciado o denunciante individual, y esto afectó el resultado de la cuestión.

El Título IX no requiere que el Distrito acepte apelaciones basadas en otras razones.

## **Procedimientos de apelación**

Para iniciar una apelación, una de las partes debe presentar una solicitud de apelación por escrito ante el Coordinador del Título IX dentro de los 5 días posteriores a la recepción de la determinación final por parte de una de las partes.

El Coordinador del Título IX revisará la solicitud y asignará una persona adecuada que toma decisiones de apelación de conformidad con la ley y las políticas. Si la razón para apelar la desestimación o la determinación de responsabilidad no es obligatoria, el Distrito puede desestimar la apelación.

Si no se rechaza la solicitud de apelación, el Coordinador designará a una persona que toma decisiones de apelación para que proceda. La persona que toma decisiones de apelación no puede ser la misma persona que realizó la determinación sobre la responsabilidad o la desestimación, el investigador que investigó la denuncia en cuestión o el Coordinador del Título IX.

El Coordinador del Título IX notificará por escrito a la parte que no apela cuando se presente una apelación e implementará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes. Ambas partes tendrán una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación de la desestimación de una denuncia formal o determinación de responsabilidad.

Respuesta del Distrito a la apelación de la desestimación de denuncia

En una apelación de desestimación de una denuncia o cualquier acusación en la misma, la persona designada del Distrito que toma decisiones de apelación revisará la solicitud de apelación y emitirá una decisión por escrito explicando por qué la apelación de la desestimación se concede o se niega. La persona que toma decisiones de apelación no puede ser el Coordinador del Título IX, el investigador o la persona que toma decisiones asignada a la denuncia o acusación en cuestión.

La decisión por escrito de la persona que toma decisiones de apelación proporcionará el fundamento de la respuesta del Distrito a la apelación del denunciante de la desestimación del Distrito de una denuncia formal o cualquier acusación en ella. La decisión instruirá al Coordinador del Título IX para reanudar la implementación del proceso de denuncias formales del Título IX o informará a la parte apelante sobre opciones adicionales. Se proporcionará una copia de esta respuesta escrita simultáneamente a ambas partes.

Efecto de la apelación de la determinación de responsabilidad

Si se presenta una apelación con respecto a la determinación de responsabilidad, la determinación no se vuelve definitiva y el Distrito no puede proceder con la administración de sanciones disciplinarias del Título IX o compensaciones basadas en la determinación, hasta la fecha en que el Distrito proporcione a ambas partes el resultado por escrito de la apelación.

Si no se presenta una apelación, la determinación de responsabilidad se vuelve definitiva en la fecha en que una apelación de la determinación ya no se consideraría oportuna.

Para que una apelación de cualquiera de las partes sea completamente efectiva, el Distrito debe esperar para actuar sobre la determinación con respecto a la responsabilidad mientras mantiene el status quo entre las partes a través de medidas de apoyo diseñadas para garantizar el acceso equitativo a la educación.

Respuesta del Distrito a la apelación de determinación

La decisión por escrito de la persona que toma decisiones de apelación describirá el resultado de la apelación de la determinación con respecto a la responsabilidad y la justificación del resultado. Se debe proporcionar una copia de la decisión escrita de la apelación simultáneamente a ambas partes.

Una vez que la persona que toma decisiones de apelación emite una decisión por escrito con respecto a la apelación de la determinación de responsabilidad, el Distrito procederá con la implementación de sanciones disciplinarias o compensaciones del Título IX o tomará otra acción apropiada.

## **Compensaciones**

Si a través del proceso de denuncias formales se ha determinado que un denunciado es responsable del presunto acoso sexual, el Distrito debe proporcionarle al denunciante compensaciones que estén diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo del denunciante a los programas y actividades educativas del Distrito. El Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de las compensaciones.

Además de los servicios individualizados descritos en este reglamento como medidas de apoyo, las compensaciones pueden incluir las siguientes sanciones o medidas:

- Suspensión
- Reasignación
- Remoción de deberes complementarios
- Plan de desarrollo del personal
- Otras medidas disciplinarias hasta la terminación del empleo de acuerdo con las políticas designadas por la junta y los Estándares de Conducta para Empleados.

Las compensaciones no necesitan ser disciplinarias, no punitivas o evitar sobrecargar al denunciado.

### **Resolución informal**

Si se ha presentado una denuncia formal, que no sea una denuncia de acoso sexual de un empleado, y antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, el Coordinador del Título IX puede ofrecer, pero no obligar a que una de las partes participe en un proceso de resolución informal voluntaria, como la mediación.

Además, cualquiera de las partes puede solicitar una resolución informal mediante una solicitud por escrito al Coordinador del Título IX, quien notificará de inmediato a la otra parte de esta solicitud. La otra parte no está obligada a aceptar participar. Si una de las partes se niega o en cualquier momento se retira de un proceso de resolución informal, el Coordinador notificará a la otra parte que el proceso de resolución informal ha finalizado y reanudará el proceso de denuncias formales.

Antes de facilitar o designar a otra persona para facilitar el proceso de resolución informal, el Coordinador del Título IX proporcionará a ambas partes una notificación por escrito que contenga al menos la siguiente información:

1. Proporcionar a las partes un aviso por escrito que revele:
  - las acusaciones;
  - los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias bajo las cuales impide que las partes reanuden una denuncia formal que surja de las mismas acusaciones; siempre que, sin embargo, en cualquier momento antes de acordar una resolución, cualquier parte tenga el derecho de retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso de reclamaciones con respecto a la denuncia formal; y

- cualquier consecuencia que resulte de participar en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse.

2. Obtener el consentimiento voluntario por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.

### **Capacitación sobre acoso sexual del Título IX**

El Distrito proporcionará a todo el personal del Título IX, incluido el Coordinador del Título IX, los investigadores, las personas que toman decisiones y cualquier persona designada para facilitar un proceso de resolución informal, la capacitación necesaria para desempeñar sus funciones, que incluye lo siguiente: la definición de acoso sexual según el Título IX; el alcance del programa o actividad educativa del Distrito; según corresponda a las tareas asignadas, cómo llevar a cabo una investigación y el proceso de denuncias formales, incluso la supervisión del intercambio de preguntas y respuestas, los procedimientos de apelación y los procedimientos de resolución informal; y cómo servir de manera imparcial, incluso evitando prejuzgar los hechos en cuestión, conflictos de intereses y prejuicios.

Para los investigadores, la capacitación también debe incluir temas de relevancia para crear un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia pertinente, incluso cuando las preguntas y la evidencia sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no sean relevantes.

Para las personas que toman decisiones, la capacitación también debe incluir: cuestiones de relevancia de las preguntas y la evidencia, incluso cuando las preguntas y la evidencia sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no sean relevantes.

El Distrito puede elegir cualquier programa de capacitación siempre que los materiales de capacitación no se basen en estereotipos sexuales y promuevan investigaciones imparciales y adjudicación de denuncias.

Los empleados que no pertenecen al Distrito y que están designados para cumplir con las obligaciones del Título IX pueden ser responsables de los costos de obtener la capacitación requerida a menos que el Distrito disponga lo contrario.

### **Retención de registros**

Los registros relacionados con la respuesta completa del Distrito y el proceso relacionado con una acusación de acoso sexual deben mantenerse de acuerdo con el programa de control de registros del Distrito o un mínimo de siete años, lo que dure más. El Distrito dirigirá a todo el personal asignado del Título IX a cumplir con este requisito de mantenimiento de registros. [Consultar FFH (LEGAL)]

### **Confidencialidad**

El Distrito debe mantener la información confidencial como lo requiere la ley, excepto cuando sea necesario para proporcionar

**Informes  
requeridos**

Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA) y la ley estatal, o para llevar medidas de apoyo, para llevar a cabo procedimientos bajo el proceso de denuncias formales, cuando la divulgación sea requerida por la ley o cuando lo permita el Distrito de conformidad con la Ley de a cabo los propósitos de 34 C.F.R. Parte 106. Sin embargo, el Distrito no puede restringir la capacidad de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o para reunir y presentar evidencia relevante.

La identidad del denunciante, si se conoce, debe ser revelada al denunciado una vez que el denunciante presente una denuncia formal o la firme el Coordinador del Título IX.

En cualquier momento durante una investigación del Distrito en la que se descubra evidencia que requiera informar a la policía, los Servicios de Protección Infantil, la Junta Estatal de Certificación de Educadores u otra entidad, los empleados del Distrito deben tomar las acciones necesarias para hacerlo de conformidad con la ley o la política de la junta.