

Política del Título IX

Es política del distrito escolar que ninguna persona, en base a su sexo, sea excluida de la participación, se le nieguen los beneficios o sea objeto de discriminación en cualquiera de los programas o actividades del distrito escolar. El distrito está obligado por el Título IX (20 USC § 1681) y 34 CFR parte 106 a no discriminar de tal manera.

1. Coordinador del Título IX

1.1. Designacion. El distrito designará y autorizará al menos a un empleado para coordinar sus esfuerzos para cumplir con sus responsabilidades en virtud de esta política, a quien se denominará "Coordinador del Título IX".

El distrito notificará a los solicitantes de admisión y empleo, estudiantes, padres o tutores legales de estudiantes, empleados y todos los sindicatos u organizaciones profesionales que celebren negociaciones colectivas o acuerdos profesionales con el distrito, del nombre o cargo, dirección de la oficina, dirección de correo electrónico, y número de teléfono del Coordinador del Título IX. Cualquier persona puede denunciar la discriminación sexual, incluido el acoso sexual (ya sea que la persona que informa sea o no la persona presuntamente víctima de una conducta que podría constituir discriminación sexual o acoso sexual). Este informe se puede hacer por cualquier medio, incluidos, entre otros, en persona, por correo, por teléfono o por correo electrónico, utilizando la información de contacto que figura para el Coordinador del Título IX, o por cualquier otro medio que resulte en el Título IX Coordinador que recibe el informe verbal o escrito de la persona. Dicho informe se puede realizar en cualquier momento (incluso fuera del horario laboral).

2. Definiciones. Tal como se utilizan en esta política, los siguientes términos se definen de la siguiente manera:

2.1. Conocimiento real significa notificación de acoso sexual o denuncias de acoso sexual a cualquier empleado del distrito. La imputación de conocimiento basada únicamente en la responsabilidad vicaria o notificación constructiva es insuficiente para constituir conocimiento real. Este estándar no se cumple cuando el único empleado del distrito con conocimiento real es el encuestado (como se define ese término a continuación). "Aviso" como se usa en este párrafo incluye, pero no se limita a, un informe de acoso sexual al Coordinador del Título IX como se describe en la subsección 1.1 anterior.

2.2. Demandante significa una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

2.3. Queja formal significa un documento presentado por un denunciante o firmado por el Coordinador del Título IX que alega acoso sexual contra un demandado y solicita que el distrito investigue la denuncia de acoso sexual. El único funcionario del distrito que está autorizado para iniciar el Proceso de quejas por quejas formales de acoso sexual contra un demandado es el Coordinador del Título IX (mediante la firma de una queja formal). En el momento de presentar una queja formal ante el distrito, el denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa del distrito. Se puede presentar una queja formal ante el Coordinador del Título IX en persona, por correo postal o por correo electrónico, utilizando la información de contacto requerida para el Coordinador del Título IX según la subsección 1.1 anterior, y por cualquier método adicional designado por el distrito. . Tal como se usa en este párrafo, la frase “documento presentado por un denunciante” significa un documento o presentación electrónica (como por correo electrónico o a través de un portal en línea provisto para este propósito por el distrito) que contiene la firma física o digital del denunciante, o de lo contrario indica que el denunciante es la persona que presenta la denuncia formal. Cuando el Coordinador del Título IX firma una queja formal, el Coordinador del Título IX no es un denunciante ni una parte de otra manera bajo esta política o bajo 34 CFR parte 106, y cumplirá con los requisitos de esta política y 34 CFR parte 106, incluidas las subsecciones 5.1 .3–5.1.4 y 34 CFR § 106.45(b)(1)(iii).

2.4. Demandado significa una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.

2.5. Consentimiento para los propósitos de esta política significa la voluntad de hecho para que ocurra la conducta. Una persona puede, como resultado de su edad, incapacidad, discapacidad, falta de información u otras circunstancias, ser incapaz de dar su consentimiento para alguna o todas las conductas o actividades sexuales. No se requiere resistencia verbal ni física para establecer que una persona no dio su consentimiento. Los funcionarios del distrito considerarán la totalidad de las circunstancias para determinar si hubo consentimiento para alguna conducta específica. El consentimiento puede ser revocado o retirado en cualquier momento.

2.6. Acoso sexual significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

2.6.1. Un empleado del distrito que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada;

2.6.2. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que

niega efectivamente a una persona el acceso equitativo al programa o actividad educativa del distrito;

2.6.3. Agresión sexual, tal como se define en 20 USC § 1092(f)(6)(A)(v), que significa un delito clasificado como delito sexual forzado o no forzado según el sistema uniforme de denuncia de delitos de la Oficina Federal de Investigaciones:

2.6.3.1. Delitos sexuales, por la fuerza: cualquier acto sexual dirigido contra otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento.

2.6.3.1.1. Violación: (excepto violación estatutaria) El conocimiento carnal de una persona, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su edad o a su discapacidad mental o física temporal o permanente. .

2.6.3.1.2. Sodomía: relaciones sexuales orales o anales con otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluidas las instancias en las que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su edad o a su discapacidad mental o física temporal o permanente.

2.6.3.1.3. Agresión sexual con un objeto: usar un objeto o instrumento para penetrar ilegalmente, aunque sea levemente, la abertura genital o anal del cuerpo de otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su edad o por su incapacidad mental o física temporal o permanente

2.6.3.1.4. Caricias—Tocar las partes privadas del cuerpo de otra persona con el propósito de gratificación sexual, sin el consentimiento de la víctima, incluidos los casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a su edad o a su condición temporal o incapacidad física o mental permanente

2.6.3.2. Delitos sexuales, no forzados—(Excepto delitos de prostitución) Relaciones sexuales ilícitas, no forzadas.

2.6.3.2.1. Incesto—Sexual no forzado relaciones sexuales entre personas que están relacionadas entre sí dentro de los grados en que el matrimonio está prohibido por la ley

2.6.3.2.2. Violación estatutaria: relaciones sexuales no forzadas con una persona que tiene menos de la edad legal de consentimiento

2.6.4. Violencia en el noviazgo, tal como se define en 34 USC § 12291(a), que significa violencia cometida por una persona—

2.6.4.1. que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima; y

2.6.4.2. donde la existencia de tal relación se determinará sobre la base de una consideración de los siguientes factores:

2.6.4.2.1. La duración de la relación.

2.6.4.2.2. El tipo de relación.

2.6.4.2.3. La frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

2.6.5. Violencia doméstica, tal como se define en 34 USC § 12291(a), que incluye delitos graves o menores cometidos por un cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima según las leyes de violencia familiar o doméstica de la jurisdicción que recibe el financiamiento de la subvención y, en el caso de servicios para víctimas, incluye el uso o intento de uso de abuso físico o abuso sexual, o un patrón de cualquier otro comportamiento coercitivo cometido, habilitado o solicitado para obtener o mantener poder y control sobre una víctima, incluyendo verbal, psicológico, económico, o abuso tecnológico que puede o no constituir un comportamiento criminal, por parte de una persona que—

2.6.5.1.es un cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima, o una persona en una situación similar a la del cónyuge de la víctima;

2.6.5.2. conviva o haya convivido con la víctima como cónyuge o pareja de hecho;

2.6.5.3. comparte un hijo en común con la víctima; o

2.6.5.4. comete actos en contra de una víctima joven o adulta que esté protegido de esos actos bajo las leyes de violencia familiar o doméstica de la jurisdicción.

2.6.6. Acoso, tal como se define en 34 USC § 12291(a), lo que significa participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable:

2.6.6.1. temor por su seguridad o la seguridad de los demás; o

2.6.6.2. Sufrir una angustia emocional sustancial.

2.7. Las medidas de apoyo significan servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin cargo ni cargo para el denunciante o el demandado antes o después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado una denuncia formal. Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del distrito, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo o vivienda, permisos de ausencia, mayor seguridad y supervisión de determinadas zonas del campus, y otras medidas análogas.

El distrito mantendrá confidencial cualquier medida de apoyo brindada al denunciante o demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del distrito para proporcionar las medidas de apoyo. El Coordinador del Título IX es responsable de coordinar la implementación efectiva de medidas.

3. Discriminación que no implica acoso sexual.

3.1. Prohibición general. Salvo que se disponga en otra parte del Título IX, 34 CFR parte 106, o de esta política, ninguna persona, por motivos de sexo, será excluida de la participación, se le negarán los beneficios o se le

sujeto a discriminación bajo cualquier programa académico, extracurricular, de investigación, capacitación ocupacional u otro programa educativo o actividad operada por el distrito.

3.2. Prohibiciones Específicas. Salvo que se disponga en otra parte del Título IX, 34 CFR parte 106, o esta política, al proporcionar cualquier ayuda, beneficio o servicio a un estudiante, el distrito no hará lo siguiente en función del sexo:

- 3.2.1. Tratar a una persona de manera diferente a otra al determinar si dicha persona cumple algún requisito o condición para la prestación de dicha ayuda, beneficio o servicio;**
- 3.2.2. Proporcionar ayudas, beneficios o servicios diferentes o proporcionar ayudas, beneficios o servicios de manera diferente;**
- 3.2.3. Negar a cualquier persona tal ayuda, beneficio o servicio;**
- 3.2.4. Someter a cualquier persona a reglas separadas o diferentes de comportamiento, sanciones u otro tratamiento;**
- 3.2.5. Aplicar cualquier regla relativa al domicilio o residencia de un estudiante o solicitante;**
- 3.2.6. Ayudar o perpetuar la discriminación contra cualquier persona al brindar asistencia significativa a cualquier agencia, organización o persona que discrimine por motivos de sexo al brindar cualquier ayuda, beneficio o servicio a estudiantes o empleados;**
- 3.2.7. Limitar de otro modo a cualquier persona en el goce de cualquier derecho, privilegio, ventaja u oportunidad.**

3.3. Procedimiento de queja. Todas las quejas relacionadas con cualquier supuesta discriminación por motivos de sexo, incluidas, entre otras, las infracciones de esta política, 34 CFR parte 106, Título IX, Título VII u otra ley estatal o federal, cuando la supuesta discriminación no surja o se relacione con una la acusación de acoso sexual como se define en la subsección 2.6 anterior, se abordará de conformidad con el procedimiento general de quejas del distrito, Política de la Junta 2006

4. Respuesta al acoso sexual

4.1. Denuncia de acoso sexual. Se alienta a cualquier persona que sea testigo de un acto de acoso sexual ilegal a denunciarlo ante el

Coordinador del Título IX del Distrito. Ninguna persona será objeto de represalias en base a cualquier informe de sospecha de acoso sexual o represalias. Cualquier empleado del Distrito que reciba un informe de acoso sexual o tenga conocimiento real de acoso sexual debe transmitir esa información al Coordinador del Título IX tan pronto como sea razonablemente posible, pero en ningún caso después del final del siguiente día escolar.

4.2. Respuesta general al acoso sexual. Cuando el distrito tenga conocimiento real de acoso sexual en su programa educativo o actividad contra una persona en los Estados Unidos, el distrito responderá con prontitud de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Se considerará que el distrito es deliberadamente indiferente solo si su respuesta al acoso sexual es claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

A los efectos de esta política, "programa o actividad educativa" incluye lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales el distrito ejerció un control sustancial tanto sobre el demandado como sobre el contexto en el que ocurre el acoso sexual. La respuesta del distrito tratará a los denunciantes y demandados de manera equitativa ofreciendo medidas de apoyo como se define en la subsección 2.7 anterior a un denunciante, y siguiendo el proceso de quejas descrito en la sección 5 a continuación antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria u otras acciones que no sean medidas de apoyo. contra un demandado. El Coordinador del Título IX se comunicará de inmediato con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo, considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informar al denunciante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja formal y explicarle al denunciante el proceso para presentar una denuncia formal.

4.3. Eliminación de emergencia. Nada en esta política impide que el distrito retire a un encuestado del programa o actividad educativa del distrito en caso de emergencia, siempre que el distrito realice un análisis individualizado de seguridad y riesgo, y determine que existe una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier estudiante. u otra persona que surja de las denuncias de acoso sexual justifica la eliminación. En el caso de que el distrito remueva a un demandado por una emergencia, entonces el distrito le dará al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción. Esta disposición no puede interpretarse para modificar ningún derecho bajo la Ley de Educación para Personas con Discapacidades, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

4.4. Licencia Administrativa. Nada en esta política impide que el distrito coloque a un encuestado empleado que no sea estudiante en

licencia administrativa durante la tramitación de un proceso de queja que cumpla con la sección 5 a continuación. Esta disposición no puede interpretarse para modificar ningún derecho bajo la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

4.5. Respuesta general no condicionada a una denuncia formal.

Con o sin una queja formal, el distrito cumplirá con las obligaciones y procedimientos descritos en esta sección 4.

5. Proceso de Quejas Formales de Acoso Sexual.

5.1. Requerimientos generales.

5.1.1. Trato equitativo. El distrito tratará a los denunciantes y a los demandados de manera equitativa al proporcionar remedios a un denunciante cuando se haya hecho una determinación de responsabilidad por acoso sexual contra el denunciado, y siguiendo el proceso de queja descrito en esta sección 5 antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria u otras acciones, que no son medidas de apoyo contra un demandado. Los remedios estarán diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito. Los remedios pueden incluir los mismos servicios individualizados descritos en la subsección 2.7 como “medidas de apoyo”; sin embargo, los recursos no necesitan ser no disciplinarios o no punitivos y no deben evitar sobrecargar al demandado.

5.1.2. Evaluación Objetiva. Este proceso de queja requiere una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias.

Las determinaciones de credibilidad no pueden basarse en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo.

5.1.3. Ausencia de Conflictos de Interés o Sesgos. El distrito requerirá que cualquier persona designada por un beneficiario como coordinador, investigador, tomador de decisiones del Título IX o cualquier persona designada por un beneficiario para facilitar un proceso de resolución informal, no tenga un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general o un denunciante o denunciante individual.

5.1.4. Capacitación. El distrito se asegurará de que todas las personas o entidades descritas en esta sección de Capacitación 5.1.4 reciban

entrenamiento como se indica a continuación. Cualquier material utilizado para capacitar a estas personas no se basará en estereotipos sexuales y promoverá investigaciones y adjudicaciones imparciales de denuncias formales de acoso sexual.

5.1.4.1. Todos los Empleados del Distrito y Miembros de la Junta. Todos los empleados del distrito y los miembros de la junta recibirán capacitación sobre cómo identificar y denunciar el acoso sexual.

5.1.4.2. Coordinadores, Investigadores, Tomadores de Decisiones o Facilitadores de Resolución Informal del Título IX. El distrito se asegurará de que los coordinadores del Título IX, los investigadores, los encargados de tomar decisiones o cualquier persona designada por el distrito para facilitar un proceso de resolución informal reciba capacitación sobre:

5.1.4.2.1. La definición de acoso sexual en la subsección 2.6;

5.1.4.2.2. El alcance del programa o actividad educativa del distrito;

5.1.4.2.3. Cómo llevar a cabo un proceso de investigación y queja, incluidas audiencias, apelaciones y procesos de resolución informal, según corresponda; y

5.1.4.2.4. Cómo servir imparcialmente, incluso evitando el prejuicio de los hechos en cuestión, los conflictos de intereses y la parcialidad.

5.1.4.3. Tomadores de decisiones. El distrito se asegurará de que los tomadores de decisiones reciban capacitación sobre temas de relevancia de las preguntas y la evidencia, incluso cuando las preguntas y la evidencia sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual anterior del denunciante no sean relevantes, como se establece en la subsección 5.6.

5.1.4.4. Investigadores. El distrito también se asegurará de que los investigadores reciban capacitación sobre temas relevantes para crear un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante, como se establece en la subsección 5.5.8.

5.1.5. Presunción. Se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta hasta que se haga una determinación con respecto a la responsabilidad al final del proceso de queja.

5.1.6. Plazos razonablemente oportunos. Este proceso de queja incluirá plazos razonablemente rápidos para la conclusión del proceso de queja, incluidos plazos razonablemente rápidos para presentar y resolver apelaciones y procesos informales de resolución si el distrito ofrece procesos informales de resolución. El proceso también permitirá la demora temporal del proceso de queja o la extensión limitada de los plazos por una buena causa con notificación por escrito al denunciante y al demandado de la demora o extensión y las razones de la acción. La buena causa puede incluir consideraciones tales como la ausencia de una parte, el asesor de una parte o un testigo; actividad policial concurrente; o la necesidad de asistencia con el idioma o adaptación de discapacidades.

5.1.7. Rango de Posibles Sanciones y Remedios. Después de una determinación de responsabilidad, el distrito puede imponer sanciones y remedios disciplinarios de conformidad con esta y la política de disciplina estudiantil del distrito, y otras leyes estatales y federales. Dependiendo de las circunstancias, estas políticas contemplan sanciones disciplinarias y remedios hasta e incluyendo la expulsión.

5.1.8. Gama de medidas de apoyo. La gama de medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y los demandados incluye las enumeradas en la subsección 2.7.

5.1.9. Respeto a la Información Privilegiada. El distrito no exigirá, permitirá, confiará ni usará de otro modo preguntas o pruebas que constituyan información protegida por un privilegio legalmente reconocido, ni buscará la divulgación de la misma, a menos que la persona que tenga dicho privilegio haya renunciado al mismo.

5.2. Aviso de denuncias.

5.2.1. Aviso Inicial. Al recibir una queja formal, el distrito proporcionará el siguiente aviso por escrito a las partes conocidas:

5.2.1.1. Una copia de esta política.

5.2.1.2. Notificación de las denuncias de acoso sexual que potencialmente constituyen acoso sexual según se define en la subsección 2.6, incluidos suficientes detalles conocidos en ese momento y con tiempo suficiente para preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial. Los detalles suficientes incluyen las identidades de las partes involucradas en el incidente, si se conocen, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y el lugar del presunto incidente, si se conocen. La notificación por escrito incluirá una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta y que se toma una determinación con respecto a la responsabilidad al concluir el proceso de queja. La notificación por escrito informará a las partes que pueden tener un asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, según la subsección 5.5.5, y puede inspeccionar y revisar las pruebas según la subsección 5.5.5. El aviso por escrito informará a las partes de cualquier disposición en el código de conducta del distrito que prohíba hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja.

5.2.2. Aviso complementario. Si, en el curso de una investigación, el distrito decide investigar las denuncias sobre el denunciante o el demandado que no están incluidas en el Aviso inicial descrito anteriormente, el distrito notificará las denuncias adicionales a las partes cuyas identidades se conocen.

5.3. Desestimación de Queja Formal.

5.3.1. El distrito investigará las alegaciones en una queja formal.

5.3.2. Despidos Obligatorios. El distrito debe desestimar una denuncia formal si la conducta alegada en la denuncia formal:

5.3.2.1. No constituiría acoso sexual según se define en la subsección 2.6, incluso si se probara;

5.3.2.2. No ocurrió en el programa o actividad educativa del distrito;
o

5.3.2.3. No ocurrió contra una persona en los Estados Unidos.

5.3.3. Despidos Discretionales. El distrito puede desestimar la denuncia formal o cualquiera de las alegaciones contenidas en ella, si en algún momento durante la investigación o la audiencia:

5.3.3.1. El denunciante notifica al Coordinador del Título IX por escrito que le gustaría retirar la denuncia formal o cualquier alegato en la misma;

5.3.3.2. El encuestado ya no está inscrito o empleado por el distrito; o

5.3.3.3. Circunstancias específicas impiden que el distrito reúna evidencia suficiente para llegar a una determinación sobre la queja formal o las alegaciones en la misma.

5.3.4. Tras un despido requerido o permitido de conformidad con las subsecciones 5.3.2 o 5.3.3 anteriores, el distrito enviará de inmediato una notificación por escrito del despido y una explicación de esa acción simultáneamente a las partes.

5.3.5. La desestimación de una queja formal bajo esta política no impide que el distrito tome acción bajo otra disposición del código de conducta del distrito o conforme a otra política del distrito.

5.4. Consolidación de Denuncias Formales. El distrito puede consolidar quejas formales sobre alegaciones de acoso sexual contra más de un demandado, o por más de un denunciante contra uno o más demandados, o por una parte contra la otra parte, cuando las alegaciones de acoso sexual surjan de la misma hechos o circunstancias. Cuando un proceso de queja involucra a más de un denunciante o más de un demandado, las referencias en esta política al singular "parte", "demandante" o "demandado" incluyen el plural, según corresponda.

5.5. Investigación de Querella Formal. Al investigar una queja formal y durante todo el proceso de queja, el distrito:

5.5.1. Designar y autorizar a una o más personas (que no necesitan ser empleados del distrito) como investigadores para realizar la investigación del distrito de una queja formal;

5.5.2. Garantizar que la carga de la prueba y la carga de recopilar evidencia suficiente para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad recaiga en el distrito y no en las partes, siempre que el distrito no pueda acceder, considerar, divulgar o utilizar de otro modo los registros de una de las partes que se realizan o mantienen. por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en la capacidad del profesional o paraprofesional, o ayude en esa capacidad, y que se realicen y mantengan en relación con la provisión de tratamiento a la parte, a menos que el distrito obtenga que el consentimiento voluntario por escrito de la parte para hacerlo para un proceso de queja bajo esta sección (si una parte no es un "estudiante elegible", como se define en 34 CFR 99.3, entonces el distrito obtendrá el consentimiento voluntario por escrito de un "padre", como se define en 34 CFR 99.3);

5.5.3. Brindar igualdad de oportunidades a las partes para que presenten testigos, incluidos testigos de hecho y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias;

5.5.4. No restringir la capacidad de cualquiera de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o para reunir y presentar evidencia relevante;

5.5.5. Brindar a las partes las mismas oportunidades de tener a otros presentes durante cualquier procedimiento de queja, incluida la oportunidad de estar acompañados a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, y no limitar la elección o presencia de un asesor para el denunciante o el demandado en cualquier reunión o procedimiento de queja; sin embargo, el distrito podrá establecer restricciones con respecto a la medida en que el asesor puede participar en los procedimientos, siempre que las restricciones se apliquen por igual a ambas partes;

5.5.6. Proporcionar, a una parte cuya participación se invita o se espera, notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las audiencias, investigaciones

entrevistas u otras reuniones, con tiempo suficiente para que el partido se prepare para participar;

5.5.7. Brindar a ambas partes la misma oportunidad de inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas en una queja formal, incluida la evidencia en la que el distrito no tiene la intención de basarse para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad y evidencia inculpatoria o exculpatoria, ya sea que se obtenga de una parte o de otra fuente, para que cada parte pueda responder de manera significativa a la evidencia antes de la conclusión de la investigación.
Antes de completar el informe de investigación, el distrito enviará a cada parte y al asesor de la parte, si corresponde, la evidencia sujeta a inspección y revisión en formato electrónico o en copia impresa, y las partes tendrán al menos 10 días calendario para presentar una respuesta por escrito, que el investigador considerará antes de completar el informe de investigación; y

5.5.8. Crear un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante y, al menos 10 días calendario antes del momento de la determinación de la responsabilidad, enviar a cada parte y al asesor de la parte, si corresponde, el informe de investigación en formato electrónico o en copia impresa, para su revisión y respuesta por escrito.

5.6. Determinación sobre la responsabilidad

5.6.1. Tomadores de decisiones). Las personas que toman las decisiones no pueden ser la misma persona que el Coordinador del Título IX o los investigadores.

5.6.2. Intercambio de Preguntas Escritas. Después de que el distrito haya enviado el informe de investigación a las partes de conformidad con la subsección 5.5.8, pero antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, la(s) persona(s) encargada(s) de tomar decisiones le darán a cada parte la oportunidad de presentar por escrito las preguntas pertinentes que una parte quiera que se le hagan. de cualquier parte o testigo, proporcione a cada parte las respuestas y permita preguntas de seguimiento adicionales y limitadas de cada parte. Las preguntas y las pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual anterior del denunciante no son pertinentes, a menos que dichas preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual anterior del denunciante se ofrezcan para probar que alguien

salvo que el demandado cometió la conducta alegada por el denunciante, o si las preguntas y las pruebas se refieren a incidentes específicos de la conducta sexual anterior del denunciante con respecto al demandado y se ofrecen para probar el consentimiento. Los responsables de la toma de decisiones explicarán a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser pertinente.

5.6.3. Determinación escrita. Los responsables de la toma de decisiones emitirán una determinación por escrito con respecto a la responsabilidad. Para llegar a esta determinación, el(los) decisor(es) aplicará(n) el estándar de preponderancia de la evidencia. La determinación por escrito incluirá:

5.6.3.1. Identificación de las denuncias que potencialmente constituyen acoso sexual como se define en la subsección 2.6;

5.6.3.2. Una descripción de los pasos procesales tomados desde la recepción de la denuncia formal hasta la determinación, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al lugar, los métodos utilizados para recopilar otras pruebas y las audiencias celebradas;

5.6.3.3. Hallazgos de hecho que respaldan la determinación;

5.6.3.4. Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta distrital a los hechos;

5.6.3.5. Una declaración y justificación del resultado de cada alegación, incluida una determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el distrito imponga al demandado y si se aplicarán remedios diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito. proporcionado por el distrito al denunciante; y

5.6.3.6. Los procedimientos del distrito y las bases permitidas para que el denunciante y el demandado apelen.

5.6.4. El distrito proporcionará la determinación por escrito a las partes simultáneamente. La determinación de responsabilidad adquiere carácter definitivo ya sea en la fecha en que el

distrito proporciona a las partes la determinación por escrito del resultado de la apelación, si se presenta una apelación, o si no se presenta una apelación, la fecha en que la apelación ya no se consideraría oportuna.

5.6.5. El Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de cualquier remedio.

5.7. Apelaciones. El distrito ofrecerá a ambas partes la oportunidad de apelar una determinación con respecto a la responsabilidad y la desestimación por parte del distrito de una queja formal o cualquier acusación en la misma, por los motivos que se identifican a continuación.

5.7.1. Plazo de apelación. Las apelaciones solo pueden iniciarse mediante la presentación de un Aviso de Apelación por escrito a la Oficina del Superintendente de Escuelas dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la fecha de la respectiva determinación escrita de responsabilidad o desestimación de la cual se toma la apelación. El Aviso de apelación debe incluir (a) el nombre de la parte o partes que presentan la apelación, (b) la determinación, desestimación o parte de la misma que se apela, y (c) una declaración concisa de los motivos específicos (de la subsección 5.8. 2 infra) en que se funda el recurso. El hecho de que una parte no presente oportunamente un Aviso de apelación se considerará una renuncia al derecho de apelación de la parte en virtud de esta política, 34 CFR parte, 106 y Título IX.

5.7.2. Motivos de apelación. Las apelaciones de una determinación con respecto a la responsabilidad y de la desestimación por parte del distrito de una queja formal o cualquier alegato en la misma, se limitan a los siguientes motivos:

5.7.2.1. Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;

5.7.2.2. Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible al momento de tomar la determinación de responsabilidad o destitución, que pudiera afectar el resultado del asunto; y

5.7.2.3. El Coordinador del Título IX, el(es) investigador(es) o la(s) persona(s) que toma(n) la(s) decisión(es) tenían un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general o de los

demandante o demandado individual que afectó el resultado del asunto.

5.7.3. En cuanto a todas las apelaciones, el distrito:

5.7.3.1. Notificar a la otra parte por escrito cuando se presenta una apelación e implementar procedimientos de apelación por igual para ambas partes;

5.7.3.2. Asegúrese de que las personas que toman las decisiones para la apelación no sean las mismas que las que tomaron la decisión sobre la responsabilidad o el despido, los investigadores o el Coordinador del Título IX;

5.7.3.3. Asegúrese de que los responsables de la apelación cumplan con los estándares establecidos en las subsecciones 5.1.3–5.1.4.

5.7.3.4. Brindar a ambas partes una oportunidad razonable e igualitaria para presentar una declaración por escrito que respalde o impugne el resultado;

5.7.3.5. Emitir una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado; y

5.7.3.6. Proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

5.8. Resolución Informal. El distrito no exigirá como condición para la inscripción o la continuación de la inscripción, el empleo o la continuación del empleo, o el disfrute de cualquier otro derecho, la renuncia al derecho a una investigación y adjudicación de denuncias formales de acoso sexual de conformidad con esta sección. De manera similar, el distrito no requerirá que las partes participen en un proceso de resolución informal bajo esta sección y no podrá ofrecer un proceso de resolución informal a menos que se presente una queja formal. Sin embargo, en cualquier momento antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, el distrito puede facilitar un proceso de resolución informal, como la mediación, que no implica una investigación y adjudicación completa, siempre que el distrito:

5.8.1. Proporciona a las partes un aviso por escrito que revela:

5.8.1.1. Las alegaciones;

5.8.1.2. Los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias en las que impide que las partes reanuden una queja formal que surja de las mismas alegaciones;

5.8.1.3. Que en cualquier momento antes de acordar una resolución, cualquier parte tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso de queja con respecto a la queja formal; y

5.8.1.4. Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse;

5.8.2. Obtiene el consentimiento voluntario por escrito de las partes para el proceso de resolución informal; y

5.8.3. No ofrece ni facilita un proceso de resolución informal para resolver acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

5.9. Mantenimiento de registros.

5.9.1. El distrito mantendrá por un período de siete años registros de:

5.9.1.1. Cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado y cualquier remedio provisto al denunciante diseñado para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito;

5.9.1.2. Cualquier apelación y el resultado de la misma;

5.9.1.3. Cualquier resolución informal y el resultado de la misma; y

5.9.1.4. 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. El distrito pondrá a disposición del público estos materiales de capacitación en su sitio web, o si el distrito no

mantener un sitio web, entonces el distrito pondrá estos materiales a disposición de los miembros del público que lo soliciten para su inspección.

5.9.2. Para cada respuesta requerida bajo la sección 4, el distrito creará y mantendrá durante un período de siete años, registros de cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o queja formal de acoso sexual. En cada caso, el distrito documentará la base para su conclusión de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente y documentará que ha tomado medidas diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito. Si el distrito no proporciona al denunciante medidas de apoyo, entonces el distrito documentará las razones por las cuales dicha respuesta no fue claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas. La documentación de ciertas bases o medidas no limita al distrito en el futuro de proporcionar explicaciones adicionales o detallar medidas adicionales tomadas.

6. Superintendente autorizado para contratar. La junta autoriza al Superintendente a contratar, designar y designar a personas para desempeñar los roles de investigador(es) del distrito, encargado(s) de tomar decisiones, facilitador(es) de resolución informal o encargado(s) de decisiones de apelación como contemplados por esta póliza.

7. Acceso a Clases y Escuelas.

7.1. Norma General. A excepción de lo dispuesto en esta sección o de lo contrario en 34 CFR parte 106, el distrito no proporcionará ni llevará a cabo ninguno de sus programas educativos o actividades por separado en función del sexo, ni exigirá o rechazará la participación en ellos de ninguno de sus estudiantes por motivos de sexo. base del sexo.

7.1.1. Los deportes de contacto en las clases de educación física. Esta sección no prohíbe la separación de estudiantes por sexo dentro de las clases o actividades de educación física durante la participación en lucha libre, boxeo, rugby, hockey sobre hielo, fútbol, baloncesto y otros deportes cuyo propósito o actividad principal involucre contacto corporal.

7.1.2. Agrupamiento por habilidades en las clases de educación física. Esta sección no prohíbe agrupar a los estudiantes en grupos físicos

Clases de educación y actividades por habilidad evaluadas por estándares objetivos de desempeño individual desarrollados y aplicados sin importar el sexo.

7.1.3. Clases de sexualidad humana. Las clases o partes de clases que traten principalmente con la sexualidad humana pueden llevarse a cabo en sesiones separadas para niños y niñas.

7.1.4. coros El distrito puede establecer requisitos basados en el rango vocal o la calidad que pueden resultar en un coro o coros de uno o predominantemente de un sexo.

7.2. Clases y Actividades Extraescolares. El distrito puede proporcionar clases no vocacionales para un solo sexo o actividades extracurriculares según lo permitido por 34 CFR parte 106.

8. Atletismo. Es política del distrito que ninguna persona, por motivos de sexo, sea excluida de la participación, se le nieguen los beneficios, sea tratada de manera diferente a otra persona o sea discriminada de otra manera en cualquier deporte interescolar, de club o intramuros. ofrecidos por el distrito, y que el distrito no proporcionará ningún tipo de atletismo por separado sobre esa base.

8.1. Equipos separados. No obstante el párrafo anterior, el distrito puede operar o patrocinar equipos separados para miembros de cada sexo cuando la selección de dichos equipos se base en habilidades competitivas o la actividad en cuestión sea un deporte de contacto.

8.2. Igualdad de oportunidades. El distrito proporcionará igualdad de oportunidades deportivas para los miembros de ambos sexos. Los gastos agregados desiguales para miembros de cada sexo o los gastos desiguales para equipos masculinos y femeninos no constituirán incumplimiento con esta sección.

9. Se permite cierto trato diferente basado en el sexo.

Nada de lo aquí contenido se interpretará para prohibir que el distrito trate a las personas de manera diferente en función del sexo, según lo permitido por el Título IX o 34 CFR parte 106. Por ejemplo, y sin limitar lo anterior, el distrito puede proporcionar baños, vestuarios y duchas separados según el sexo, pero dichas instalaciones proporcionadas para estudiantes de un sexo serán comparables a las instalaciones proporcionadas para estudiantes del otro sexo. .

10. Prohibición de represalias. Ni el distrito ni ninguna otra persona puede intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a ninguna persona con el fin de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX, 34 CFR

parte 106, o esta política, o porque la persona ha presentado un informe o queja, testificado, asistido o participado o rehusado participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta política. El distrito mantendrá confidencial la identidad de cualquier persona que haya presentado un informe o queja de discriminación sexual, incluida cualquier persona que haya realizado un informe o presentado una queja formal de acoso sexual, cualquier denunciante, cualquier persona que haya sido denunciada como perpetrador de discriminación sexual, cualquier demandado y cualquier testigo, excepto según lo permita el estatuto FERPA, 20 USC § 1232g, o las regulaciones FERPA, 34 CFR parte 99, o según lo exija la ley, o para llevar a cabo los propósitos de 34 CFR parte 106, incluida la realización de cualquier investigación, audiencia o procedimiento judicial que surja de la misma. Las quejas que aleguen represalias se pueden presentar de acuerdo con la Política de la Junta 2006 (Procedimiento de quejas).

10.1. Circunstancias específicas.

10.1.1. El ejercicio de los derechos protegidos por la Primera Enmienda no constituye una represalia prohibida por esta sección.

10.1.2. Acusar a una persona de una violación del código de conducta por hacer una declaración materialmente falsa de mala fe en el curso de un procedimiento de queja conforme a esta parte no constituye una represalia prohibida por esta sección, siempre que, sin embargo, una determinación con respecto a la responsabilidad, por sí sola, sea no es suficiente para concluir que alguna de las partes hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

11. Notificación de la Póliza. El distrito notificará a los solicitantes de admisión y empleo, estudiantes, padres o tutores legales de estudiantes, empleados y todos los sindicatos u organizaciones profesionales que celebren negociaciones colectivas o acuerdos profesionales con el distrito sobre la existencia de esta política. El requisito de no discriminar, como se establece en el Título IX y 34 CFR parte 106, en los programas educativos o actividades del distrito se extiende a la admisión y el empleo, y las consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 CFR parte 106 al distrito pueden ser referido al Coordinador del Título IX del distrito, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos, oa ambos.

12. Publicación de la Política. El distrito exhibirá de forma destacada en su sitio web, si lo hay, y en cada manual que ponga a disposición de los solicitantes de admisión y empleo, estudiantes, padres o tutores legales de estudiantes, empleados y todos los sindicatos u organizaciones profesionales que celebren convenios colectivos o profesionales. con el distrito, el nombre o título,

dirección de la oficina, dirección de correo electrónico y número de teléfono del empleado o empleados designados como Coordinador(es) del Título IX.

13. Solicitud fuera de los Estados Unidos. Los requisitos de esta política se aplican solo a la discriminación sexual que ocurre contra una persona en los Estados Unidos.

14. Alcance de la Política. Nada de lo aquí contenido se interpretará como más exigente o más restrictivo para el distrito que los requisitos del Título IX (20 USC § 1681) y 34 CFR parte 106. En la medida en que el distrito cumpla con el Título IX y 34 CFR parte 106 , entonces todas las obligaciones del distrito bajo esta política se considerarán cumplidas y liberadas.