

Reglamento 4119.12: Título IX Procedimientos de denuncia por acoso sexual

Estado:
ADOPTADO

Fecha de adopción original: 16/12/2021 | Fecha de última revisión: 09/09/2025 |
Fecha de última revisión: 09/09/2025

Los procedimientos de queja descritos en este reglamento administrativo se utilizarán para abordar cualquier queja regida por el Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972 que alegue que un empleado del distrito, mientras participaba en un programa o actividad educativa, en el que una escuela del distrito ejerce un control sustancial sobre el contexto y el demandado, fue objeto de una o más de las siguientes formas de acoso sexual: (34 CFR 106.30, 106.44)

1. Un empleado del distrito que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada.
2. Conducta no deseada que una persona razonable considera tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente el acceso igualitario de una persona al programa o actividad educativa del distrito.
3. Agresión sexual, violencia en citas, violencia doméstica o acecho según se define en 20 USC 1092 o 34 USC 12291

Para una queja regida por el Título IX basada en una conducta ocurrida, total o parcialmente, entre el 1 de agosto de 2024 y el 9 de enero de 2025, o antes del 14 de agosto de 2020, el Coordinador del Título IX consultará con el asesor legal del distrito para determinar qué procedimientos utilizar.

Todas las demás quejas que aleguen acoso sexual presentadas por o contra empleados se investigarán y resolverán de acuerdo con el Reglamento Administrativo 4030 - No Discriminación en el Empleo. La determinación sobre qué proceso se utilizará para investigar y resolver una queja la tomará el Coordinador del Título IX del distrito.

El Coordinador del Título IX se asegurará de que todos los requisitos y plazos del Reglamento Administrativo 4030 - No Discriminación en el Empleo se cumplan simultáneamente al implementar el procedimiento del Título IX.

Requisitos básicos

Al implementar los procedimientos de quejas del Título IX, el distrito deberá: (34 CFR 106.45)

1. Tratar a los denunciantes y demandados de manera equitativa proporcionando recursos al denunciante cuando se haya determinado la responsabilidad por acoso sexual contra el demandado y siguiendo un proceso de queja de conformidad con 34 CFR 106.45 antes de imponer cualquier sanción disciplinaria u otras acciones que no sean medidas de apoyo, como se define en 34 CFR 106.30, contra un demandado. Los recursos posteriores a una determinación de responsabilidad por acoso sexual deberán estar diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito, y deberán proporcionarse de conformidad con "Recursos" a continuación.
2. Exigir una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes, incluidas tanto las pruebas inculpatorias como las exculpatorias, y disponer que la determinación de la credibilidad no pueda basarse en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.
3. Asegúrese de que el Coordinador del Título IX, el investigador, el tomador de decisiones o cualquier persona que facilite un proceso de resolución de información no tenga un conflicto de intereses o sesgo a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general o de un denunciante o demandado individual, y que dichas personas reciban capacitación de acuerdo con 34 CFR 106.45
4. Presumir que el demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que se tome una determinación respecto de la responsabilidad al concluir el proceso de queja.
5. Incluir plazos razonablemente rápidos para la conclusión de los procedimientos de queja, incluyendo plazos razonablemente rápidos para presentar y resolver apelaciones, y procesos de resolución informal si corresponde y los ofrece el distrito. Los procedimientos del distrito también incluirán un proceso que permita el retraso temporal de los procedimientos de queja o la extensión limitada de los plazos por una buena causa con notificación por escrito al demandante y al demandado de la demora o extensión y las razones de la acción. La buena causa puede incluir consideraciones como la ausencia de una de las partes, el asesor de una de las partes o un testigo; actividad policial concurrente; o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación por discapacidades.
6. Describa el alcance o enumere las posibles sanciones disciplinarias y recursos que el distrito puede implementar después de cualquier determinación de responsabilidad.
7. Indicar si el estándar de evidencia que se utilizará para determinar la responsabilidad es el estándar de preponderancia de la evidencia o el estándar de evidencia clara y

convinciente, y aplicar el mismo estándar de evidencia a las quejas formales contra estudiantes y empleados y a todas las quejas formales de acoso sexual.

8. Incluir los procedimientos y bases admisibles para que el demandante y el demandado apelen
9. Describir la gama de medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y los demandados.
10. No exigir, permitir, confiar en, o de otro modo utilizar preguntas o evidencia que constituyan, o buscar la divulgación de información protegida bajo un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona que posee dicho privilegio haya renunciado al mismo.

Además, el distrito no revelará la identidad de ninguna persona que haya presentado un informe o una queja de discriminación sexual, incluida cualquier persona que haya presentado un informe o una queja formal de acoso sexual, cualquier denunciante, cualquier persona que haya sido denunciada como autor de discriminación sexual, cualquier demandado y cualquier testigo, excepto según lo permita el estatuto o los reglamentos de la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia, según lo requiera la ley, o para llevar a cabo los propósitos del Título IX, incluida la realización de cualquier investigación, audiencia o procedimiento judicial que surja del Título IX. (34 CFR 106.30, 106.71)

Reporte de denuncias/Presentación de una queja formal

Un empleado que sea presunta víctima de acoso sexual puede presentar un informe de acoso sexual al Coordinador del Título IX del distrito utilizando la información de contacto que aparece en AR 4119.11/4219.11/4319.11 - Acoso sexual o al supervisor directo del empleado u otro administrador del distrito, quien remitirá el informe al Coordinador del Título IX en el plazo de un día a partir de la recepción del informe.

Al recibir dicho informe, el Coordinador del Título IX informará al denunciante sobre el derecho a presentar una queja formal y el proceso para presentar una queja formal. (34 CFR 106.44)

Una queja formal incluirá la firma física o digital del denunciante, u otra indicación de que el denunciante es la persona que presenta la queja, y se presentará ante el Coordinador del Título IX en persona, por correo postal, por correo electrónico o por cualquier otro método autorizado por el distrito. (34 CFR 106.30)

Si el distrito tiene conocimiento real de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual, pero la presunta víctima no presenta una denuncia formal, el Coordinador del Título IX podrá

presentar una denuncia formal y, en situaciones donde exista una amenaza inminente para la seguridad, deberá presentar una denuncia formal. En tales casos, el Coordinador del Título IX deberá notificar a la presunta víctima, según lo exigen las regulaciones del Título IX, en momentos específicos del proceso de denuncia.

Medidas de Apoyo.

Tras recibir una denuncia de acoso sexual conforme al Título IX, el Coordinador del Título IX se pondrá en contacto con la persona denunciante de inmediato para hablar sobre la disponibilidad de medidas de apoyo y considerará sus deseos con respecto a las medidas implementadas. Las medidas de apoyo se ofrecerán según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin cargo para la persona denunciante o la persona demandada, antes o después de la presentación de una denuncia formal, o incluso si no se ha presentado ninguna. Dichas medidas serán no disciplinarias ni punitivas, y estarán diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito sin imponer una carga irrazonable a la otra parte, incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o del entorno educativo del distrito, o para disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras, asesoramiento, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de los horarios de trabajo o de clases, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas de contacto, cambios de lugar de trabajo o de alojamiento, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas áreas del campus. (34 CFR 106.30, 106.44)

El distrito mantendrá como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al demandante o demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del distrito para proporcionar las medidas de apoyo. (34 CFR 106.30)

Retiro de emergencia de la escuela

Si un empleado del distrito es el demandado, el empleado puede ser puesto en licencia administrativa mientras esté pendiente el proceso de queja formal. (34 CFR 106.44)

Si un estudiante es el demandado, el distrito puede retirar al estudiante del programa o actividad educativa del distrito, en forma de emergencia, siempre que el distrito realice un análisis de seguridad y riesgos individualizado, determine que el retiro está justificado debido a una amenaza inmediata a la salud física o seguridad de cualquier estudiante u otro individuo que surja de las acusaciones, y proporcione al estudiante un aviso y una oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después del retiro.

Cualquier retiro de este tipo puede no constituir disciplina para fines del expediente estudiantil o la Política de la Junta 5144 - Disciplina. Además, esta autoridad para expulsar a un estudiante no modifica los derechos del estudiante bajo la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades o la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973. (34 CFR 106.44)

Desestimación de la queja

El Coordinador del Título IX desestimará una queja formal si la presunta conducta no constituye acoso sexual según la definición del Título 34 del Código de Reglamentos Federales (34 CFR 106.30), incluso si se prueba. El Coordinador del Título IX también desestimará cualquier queja en la que la presunta conducta no haya ocurrido en el programa o actividad educativa del distrito ni contra una persona en los Estados Unidos. Podrá desestimar una queja formal si el denunciante notifica al distrito por escrito que desea retirar la queja o cualquier alegación incluida en ella, si el denunciado ya no trabaja para el distrito o si existen circunstancias suficientes que impidan al distrito reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación con respecto a la queja. (34 CFR 106.45)

Tras la desestimación, el Coordinador del Título IX enviará sin demora a las partes una notificación por escrito de la desestimación y los motivos de la misma, y les informará de su derecho a apelar la desestimación de una queja formal o cualquier alegación incluida en la queja, de acuerdo con los procedimientos de apelación descritos en la sección "Apelaciones" más adelante. (34 CFR 106.45)

Si se desestima una queja, la conducta aún puede abordarse de conformidad con AR 4030 - No discriminación en el empleo, según corresponda.

Proceso de resolución informal

Cuando se presenta una queja formal de acoso sexual, el distrito puede ofrecer un proceso de resolución informal, como la mediación, en cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad. (34 CFR 106.45)

El distrito no requerirá que una parte participe en el proceso de resolución informal ni que renuncie al derecho a una investigación y adjudicación de una queja formal, incluido el hecho de que el distrito no requerirá dicha renuncia como condición para la inscripción, el empleo o la continuidad del empleo. (34 CFR 106.45)

Como parte de una resolución informal, las partes pueden acordar medidas disciplinarias como la suspensión o la expulsión sin necesidad de una investigación.

El distrito puede facilitar un proceso de resolución informal siempre que el distrito: (34 CFR 106.45)

1. Proporciona a las partes un aviso escrito que revela las acusaciones; los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias bajo las cuales impide a las partes reanudar una queja formal que surge de las mismas acusaciones; el derecho a retirarse del proceso informal y reanudar el proceso de queja formal en cualquier momento antes de acordar una resolución; y cualquier consecuencia resultante del proceso de resolución informal, incluido que los registros se mantendrán o podrían compartirse
2. Obtiene el consentimiento voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.
3. No ofrece ni facilita un proceso de resolución informal para resolver las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

Aviso por escrito

Si se presenta una queja formal, el Coordinador del Título IX proporcionará a las partes conocidas un aviso por escrito de lo siguiente: (34 CFR 106.45)

1. El proceso de quejas del distrito, incluido cualquier proceso de resolución informal
2. Las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual con suficientes detalles conocidos en el momento, incluyendo la identidad de las partes involucradas en el incidente, si se conoce, la conducta presuntamente constitutiva de acoso sexual y la fecha y lugar del presunto incidente.
Dicha notificación se proporcionará con tiempo suficiente para que las partes preparen una respuesta antes de cualquier entrevista inicial. Si, durante el curso de la investigación, surgen nuevas acusaciones del Título IX sobre el denunciante o el denunciado que no estén incluidas en la notificación inicial, el Coordinador del Título IX notificará las acusaciones adicionales a las partes.
3. Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y que se realiza una determinación respecto de la responsabilidad al concluir el proceso de queja.
4. La oportunidad para que las partes tengan un asesor de su elección que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, y la capacidad de inspeccionar y revisar la evidencia.
5. La prohibición de hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja

El aviso anterior también puede incluir el nombre del investigador, el facilitador de un proceso informal y la persona encargada de la toma de decisiones, e informar a las partes que, si en algún momento alguna de ellas tiene inquietudes sobre conflictos de intereses o sesgo con respecto a alguna de estas personas, debe notificar de inmediato al Coordinador del Título IX.

Consolidación de denuncias:

Cuando las acusaciones de acoso sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias, el distrito podrá consolidar denuncias formales de acoso sexual contra más de un demandado; de más de un demandante contra uno o más demandados; o de una parte contra otra. (34 CFR 106.45)

Procedimientos de investigación:

Durante el proceso de investigación, el investigador designado por el distrito deberá: (34 CFR 106.45)

1. Brindar igualdad de oportunidades para que las partes presenten testigos, incluidos testigos de hechos y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
2. No restringir la capacidad de ninguna de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o para reunir y presentar evidencia relevante
3. Brindar a las partes las mismas oportunidades de tener a otras personas 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.
4. No limitar la elección o presencia de un asesor, ni del demandante ni del demandado, en ninguna reunión o procedimiento de queja, aunque el distrito puede establecer restricciones con respecto al grado en que el asesor puede participar en los procedimientos, siempre que las restricciones se apliquen por igual a ambas partes.
5. Proporcionar a una parte cuya participación es invitada o esperada, un aviso escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las entrevistas de investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.
6. 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 acusaciones planteadas en una queja formal, incluida la evidencia en la que el distrito no tiene la intención de confiar para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad y la evidencia inculpatoria y exculpatoria, ya sea obtenida de una de

las partes u otra fuente, para que cada parte pueda responder de manera significativa a la evidencia antes de la conclusión de la investigación.

7. Enviar en formato electrónico o copia impresa a ambas partes y a sus asesores, si los hubiere, la evidencia obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las denuncias planteadas en la denuncia, y proporcionar a las partes al menos 10 días para presentar una respuesta escrita para que el investigador la considere antes de que se complete el informe de investigación.
8. Elaborar un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante y, al menos 10 días antes de la determinación de responsabilidad, enviar a las partes y a sus asesores, si los hubiera, el informe de investigación en formato electrónico o copia impresa, para su revisión y respuesta por escrito.

Las preguntas y la evidencia sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no son relevantes, a menos que dichas preguntas y evidencia se ofrezcan para probar que alguien distinto del demandado 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 demandado y se ofrecen para probar el consentimiento.

Los derechos de privacidad de todas las partes de la denuncia se mantendrán de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables.

Si la denuncia es contra un empleado, los derechos conferidos bajo un convenio colectivo aplicable se aplicarán en la medida en que no entren en conflicto con los requisitos del Título IX.

Decisión por escrito

El Superintendente designará a un empleado como el que toma las decisiones para determinar la responsabilidad por la presunta conducta, quien no será el Coordinador del Título IX ni una persona involucrada en la investigación. (34 CFR 106.45)

Tras el envío del informe de investigación a las partes, pero antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad, el responsable de la toma de decisiones brindará a cada parte la oportunidad de presentar por escrito las preguntas pertinentes que desee formular a cualquier parte o testigo, proporcionará a cada parte las respuestas y permitirá que cada parte formule preguntas adicionales y limitadas de seguimiento.

El responsable de la toma de decisiones emitirá, y proporcionará simultáneamente a ambas partes, una decisión por escrito sobre el alcance de la responsabilidad del demandado por la presunta conducta, si la hubiera. (34 CFR 106.45)

La decisión por escrito se emitirá dentro de los 60 días calendario siguientes a la recepción de la queja.

El distrito podrá extender el plazo por justa causa, notificando por escrito al demandante y al demandado la extensión y los motivos de la medida. (34 CFR 106.45)

Al tomar esta determinación, el responsable de la toma de decisiones aplicará el criterio de "preponderancia de la evidencia" para todas las quejas formales de acoso sexual. Se aplicará el mismo criterio de evidencia para las quejas formales contra estudiantes que para las quejas contra empleados. (34 CFR 106.45)

La decisión escrita incluirá lo siguiente: (34 CFR 106.45)

1. Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual según se define en 34 CFR 106.30
2. Una descripción de los pasos procesales tomados desde la recepción de la queja formal hasta la decisión escrita, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y los testigos, visitas al sitio, métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias celebradas si el distrito incluye audiencias como parte del proceso de quejas.
3. Hallazgos de hecho que respaldan la determinación
4. Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta o las políticas del distrito a los hechos
5. Una declaración y justificación del resultado de cada alegación, incluyendo una decisión sobre la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el distrito imponga al demandado y si el distrito proporcionará al demandante recursos diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito.
6. Los procedimientos del distrito y las bases permisibles para que el demandante y el demandado apelen

Apelaciones.

Cualquiera de las partes puede apelar la decisión escrita o la desestimación de una queja formal, o cualquier alegación contenida en la queja, si considera que una irregularidad procesal afectó el resultado, si existen nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles al momento de la determinación de responsabilidad o la desestimación y que podrían afectar el resultado, o si un conflicto de intereses o sesgo del Coordinador del Título IX, los investigadores o los responsables de la toma de decisiones afectaron el resultado. Si se presenta una apelación, el distrito deberá: (34 CFR 106.45)

1. Notificar a la otra parte por escrito cuando se presenta una apelación e implementar los procedimientos de apelación por igual para ambas partes
2. Asegúrese de que el/los responsable(s) de la toma de decisiones para la apelación estén capacitados de acuerdo con 34 CFR 106.45 y no sean los mismos que tomaron la decisión sobre la responsabilidad o el despido, los investigadores o el Coordinador del Título IX.
3. Dar a ambas partes una oportunidad razonable e igual de presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado.
4. Emitir una decisión escrita que describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado.
5. Proporcionar la decisión escrita simultáneamente a ambas partes

Una apelación debe presentarse por escrito dentro de los 10 días calendario de recibir la notificación de la decisión o desestimación, indicando los motivos de la apelación e incluyendo cualquier documentación relevante en apoyo de la apelación. Las apelaciones presentadas después de esta fecha límite no son oportunas y no serán consideradas.

Se proporcionará una decisión por escrito a las partes dentro de los 20 días calendario a partir de la recepción de la apelación.

Cualquiera de las partes tiene derecho a presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU. dentro de los 180 días a partir de la fecha de la mala conducta alegada más reciente.

Se le informará al demandante de cualquier recurso de derecho civil, incluyendo, pero no limitado a, medidas cautelares, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes que puedan estar disponibles bajo las leyes estatales o federales contra la discriminación, si corresponde.

Recursos

Cuando se haya determinado la responsabilidad por acoso sexual contra el demandado, el distrito proporcionará los recursos al demandante según corresponda. Dichas medidas pueden incluir los mismos servicios individualizados descritos anteriormente en la sección "Medidas de Apoyo", pero no tienen por qué ser no disciplinarias ni punitivas, ni deben evitar sobrecargar al demandado. (34 CFR 106.45)

Medidas Disciplinarias:

El distrito puede imponer sanciones disciplinarias u otras medidas una vez completado el procedimiento de queja y determinado la responsabilidad. (34 CFR 106.44, 106.45)

Cuando se determine que un empleado ha cometido acoso sexual o represalias, el distrito tomará las medidas disciplinarias pertinentes, que pueden incluir el despido, de conformidad con la legislación aplicable y el convenio colectivo.

Mantenimiento de Registros:

El Superintendente o su designado deberá mantener, durante un período de siete años: (34 CFR 106.45)

1. Un registro de todos los casos denunciados y las investigaciones del Título IX sobre acoso sexual, cualquier determinación de responsabilidad, cualquier grabación y transcripción de audio o audiovisual si corresponde, cualquier sanción disciplinaria impuesta, cualquier recurso proporcionado al denunciante y cualquier apelación o resolución informal y los resultados de las mismas.
2. Un registro de todas las acciones, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o una queja formal de acoso sexual, incluida la base del distrito para su conclusión de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente, las medidas tomadas que fueron diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa y, si no se proporcionaron medidas de apoyo al denunciante, las razones por las que dicha respuesta no fue irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas
3. Todos los materiales utilizados para capacitar al Coordinador del Título IX, al investigador(es), al tomador(es) de decisiones y a cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal.

El distrito pondrá dichos materiales de capacitación a disposición del público en su sitio web o, si el distrito no mantiene un sitio web, estarán disponibles a pedido del público.

Para las quejas que contengan acusaciones de agresión sexual infantil, el Superintendente o su designado también mantendrá indefinidamente lo siguiente: (Código de Procedimiento Civil 340.1)

1. Un registro de la(s) denuncia(s)
2. Un registro de los procedimientos de investigación seguidos
3. Un registro de la determinación escrita
4. Un registro de las acciones correctivas implementadas, si las hubiera.
5. Un registro de todas las apelaciones y el resultado de las mismas.
6. Todos los materiales de capacitación que abordan la prohibición y la investigación de la agresión sexual infantil

Además, el Superintendente o su designado deberá mantener indefinidamente un registro de seguro que evidencie la cobertura del distrito para actos de agresión sexual.