

Procedimientos Administrativos	
Procedimiento 235.2A Política 235	NoDiscriminación y Anti-Acoso

## 235.2A Discriminación y Acoso – Procedimiento de Queja título IX

### Propósito

Lower Columbia College reconoce su responsabilidad de investigar, resolver, implementar medidas correctivas y monitorear el entorno educativo y el lugar de trabajo para detener, remediar y prevenir la discriminación por razón de sexo, como lo exige el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Reautorización de la Violencia contra la Mujer y la Ley contra la Discriminación del Estado de Washington, y sus reglamentos de implementación. Con este fin, Lower Columbia College ha promulgado la Política Administrativa 235 de No Discriminación y Anti-Acoso y ha adoptado el siguiente Procedimiento de Queja del Título IX para recibir e investigar las denuncias de Acoso Sexual que surjan durante los programas y actividades educativas. Cualquier persona que se encuentre responsable de violar la política de no discriminación y antiacoso de Lower Columbia College está sujeta a medidas disciplinarias hasta e incluyendo el despido de los programas y actividades educativas del Lower Columbia College y/o la terminación del empleo.

La aplicación de este Procedimiento de Queja del Título IX se limita a las acusaciones de "Acoso Sexual", como se define ese término en 34 C.F.R. n.o 106.30. Nada en este procedimiento limita o restringe la capacidad del Colegio para investigar y perseguir la disciplina basada en presuntas violaciones de otras leyes federales, estatales y locales, sus regulaciones de implementación y otras políticas universitarias que prohíben la discriminación de género a través de procesos establecidos en el código de conducta estudiantil, contratos de trabajo, manuales de empleados y acuerdos de negociación colectiva de la Universidad. **Definiciones**

A los efectos de este Procedimiento de Reclamación del Título IX, los siguientes términos se definen de la siguiente manera:

Procedimiento 235.2 A  
Revisión del Gabinete 9/30/20  
Revisión 10/7/20 del Consejo de Gobierno  
WFSE Septiembre 2020

1. **"Consentimiento"** significa saber, voluntaria y clara autorización por palabra o acción, para participar en actividades sexuales mutuamente convenidas. Cada parte tiene la responsabilidad de asegurarse de que la otra ha dado su consentimiento antes de participar en la actividad. Para que el consentimiento sea válido, debe haber en el momento del acto de relaciones sexuales o contacto sexual palabras o conductas reales que indiquen un acuerdo libre para tener relaciones sexuales o contacto sexual.

Una persona no puede dar su consentimiento si no puede entender lo que está sucediendo o está desorientada, indefensa, dormida o inconsciente por cualquier motivo, incluso debido al alcohol u otras drogas. Una persona que se dedica a la actividad sexual cuando el individuo sabe, o debe saber, que la otra persona está física o mentalmente incapacitada ha participado en conducta no consentuada.

La intoxicación no es una defensa contra las acusaciones de que un individuo ha participado en conductas sexuales no consentidas.

2. **"Reclamante"** significa una persona que se alega que es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.
3. **"Responsable"** significa una persona que ha sido reportada como el autor de una conducta que podría constituir acoso sexual.
4. **"Reclamación formal"** significa un escrito presentado por el demandante o firmado por el coordinador del Título IX que alega Acoso Sexual contra un Demandado y solicita que el Colegio lleve a cabo una investigación.
5. **"Programa o Actividad de Educación"** incluye ubicaciones, eventos o circunstancias sobre las cuales la Universidad ejerció un control sustancial sobre el Demandado y el contexto en el que ocurrió el supuesto Acoso Sexual. También incluye cualquier edificio propiedad o controlado por una organización estudiantil reconocida oficialmente por el Colegio.
6. **"Procedimiento de queja"** es el proceso que el Colegio utiliza para iniciar, resolver informalmente y/o investigar las denuncias de que un empleado o estudiante ha violado las disposiciones del Título IX que prohíben el acoso sexual.
7. **Las "Medidas de Apoyo"** son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, según esté razonablemente disponible, y sin cargo o cargo al Demandante o Demandado, independientemente de si el Demandante o el Coordinador del Título IX ha presentado una queja formal. Medidas de apoyo restaurar o preservar el acceso de una parte a los programas y actividades

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Revisión 10/7/20 del Consejo de Gobierno

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20

educativas del Colegio sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, según se determine a través de un proceso interactivo entre el Coordinador del Título IX y la parte. Las medidas de apoyo incluyen medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes y/o el entorno educativo de la Universidad y/o para determinar el acoso sexual o las represalias. Las medidas de apoyo pueden incluir, pero no se limitan a, i) asesoramiento y otra asistencia médica, (ii) prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso,

(iii) modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, (iv) las ausencias, (v) una mayor seguridad o monitoreo de ciertas áreas del campus, y (vi) la imposición de órdenes que prohíban a las partes ponerse en contacto entre sí en situaciones de vivienda o trabajo. Las determinaciones sobre si se debe imponer una orden unidireccional sin contacto deben hacerse caso por caso. Si no se proporcionan medidas de apoyo, el Coordinador del Título IX debe documentar por escrito por qué esto era claramente razonable dadas las circunstancias.

8. **"Suspensión resumida"** significa una suspensión de emergencia de un estudiante Demandado a la espera de la investigación y resolución de procedimientos disciplinarios de conformidad con el procedimiento y las normas establecidas en WAC 132M-126-100.
9. **"Acoso Sexual"**, a los efectos de estos Procedimientos de Quejas del Título IX, el Acoso Sexual ocurre cuando un Demandado participa en la siguiente conducta discriminatoria sobre la base del sexo:
  - a. **Quid pro quo acoso.** Un empleado de la Universidad que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del Colegio a la participación de una persona en una conducta sexual no bienvenida.
  - b. **Entorno hostil.** Conducta inoportuna que una persona razonable encontraría tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el mismo acceso a los programas o actividades educativas de la Universidad o al empleo universitario.
  - c. **Agresión sexual.** La agresión sexual incluye las siguientes conductas:
    - (i) **Relaciones sexuales no consentidas.** Cualquier relación sexual real o intentada (anal, oral o vaginal), por leve que sea, con cualquier objeto o parte del cuerpo, por una persona sobre otra persona, es decir, sin consentimiento y/o por la fuerza. Las relaciones sexuales incluyen la

penetración anal o vaginal por un pene, lengua, dedo u objeto, o cópula oral por vía oral al contacto genital o genital a boca.

- (ii) **Contacto sexual no consentido.** Cualquier contacto sexual real o intentado, por leve que sea, con cualquier parte u objeto del cuerpo, por una persona sobre otra persona que esté sin Consentimiento y/o por la fuerza. El tacto sexual incluye cualquier contacto corporal con los senos, la ingle, la boca u otro orificio corporal de otro individuo, o cualquier otro contacto corporal de una manera sexual.
- (iii) **Incesto.** Las relaciones sexuales o el contacto sexual con una persona que se sabe que están relacionadas con ellas, ya sea legítima o ilegítimamente, como antepasado, descendiente, hermano o hermana de total o medio relacionado. El descendiente incluye hijastros e hijos adoptados menores de dieciocho (18).
- (iv) **Violación estatutaria.** Relaciones sexuales consentidas entre una persona de dieciocho (18) años de edad o más, y una persona menor de dieciséis años (16).
- (v) **Violencia doméstica.** Violencia física, lesiones corporales, agresión, inflexión de miedo a daños físicos inminentes, agresión sexual o acoso cometido por una persona con la que la víctima comparte un niño en común, por una persona que está conviviendo o ha convivido con la víctima como cónyuge, por una persona situada de manera similar a un cónyuge de la víctima bajo las leyes de violencia doméstica o familiar del Estado de Washington, o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o juvenil que esté protegida de los actos de esa persona bajo las leyes de violencia doméstica o familiar del Estado de Washington, RCW 26.50.010.
- (vi) Violencia en el noviazgo, violencia física, lesiones corporales, agresión, la inflexión de miedo a daños físicos inminentes, agresión sexual o acoso cometido por una persona (i) que esté o haya estado en una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima; y ii) cuando la existencia de dicha relación se determine sobre la base de una consideración de los siguientes factores:
  - (a) La longitud de la relación;
  - (b) El tipo de relación; Y

(c) La frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

(i) **Acecho.** Participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable (i) teme por su seguridad o la seguridad de los demás; o (ii) sufrir angustia emocional sustancial.

10. **"Administradores del Título IX"** son los Coordinadores del Título IX, los investigadores del Título IX, el Oficial de Conducta Estudiantil, miembros del Comité de Conducta Estudiantil, Director de Vice-Presidente de Fundación, RRHH y Asuntos Jurídicos, la audiencia imparcial asesores proporcionados por la Universidad asignados a las partes por el Colegio durante los procedimientos disciplinarios del Título IX.

11. **"Coordinador del Título IX"** es responsable de procesar las quejas del Título IX y de llevar a cabo y/o supervisar investigaciones formales y procesos informales de resolución bajo este Procedimiento de Quejas. Entre otras cosas, el Coordinador del Título IX es responsable de:

- a. Aceptar y procesar todos los informes, referencias y quejas formales del Título IX.
- b. Ejecutar y presentar una queja formal cuando sea apropiado y necesario.
- c. Manejo de solicitudes de confidencialidad.
- d. Determinar durante el Procedimiento de Reclamación (i) si una queja formal debe ser desestimada total o parcialmente, y en caso afirmativo, ii) notificando a ambas partes sobre por qué el despido era necesario o deseable, y (iii) remitir la queja a la autoridad disciplinaria apropiada para los procedimientos fuera de la jurisdicción del Título IX.
- e. Mantener registros precisos de todas las quejas, informes y referencias, y retener archivos de investigación, quejas, informes y referencias de conformidad con los calendarios de retención de registros aplicables o la ley federal o estatal, lo que sea más largo.
- f. Llevar a cabo investigaciones o asignar y supervisar investigaciones.

- g. Participar en un proceso interactivo con ambas partes para identificar y proporcionar medidas de apoyo que garanticen durante la investigación y los procesos disciplinarios que las partes tengan acceso equitativo a los programas y actividades educativas y estén protegidas contra una mayor discriminación o represalia.
- h. Al finalizar una investigación, emitir o supervisar la emisión de un informe final de investigación a las partes y la autoridad disciplinaria apropiada en cumplimiento de este Procedimiento de Queja.
- i. Recomendar medidas correctivas no disciplinarias para detener, remediar y/o prevenir la recurrencia de conductas discriminatorias a las autoridades disciplinarias y otros administradores de la Universidad.

### **Principios para el Procedimiento de Queja del Título IX**

1. Se presumirá que el demandado no es responsable de la supuesta conducta a menos que o hasta que se llegue a una determinación de responsabilidad después de la finalización de la queja y los procesos disciplinarios.
2. Antes de imponer la disciplina, el Colegio es responsable de reunir y presentar pruebas a un toma de decisiones neutral e imparcial que establezca la responsabilidad de una violación del Título IX por una preponderancia de las pruebas.
3. El Colegio tratará a los demandantes y a los demandados de manera equitativa Reclamante con recursos contra el Demandado que ha sido encontrado responsable de Acoso Sexual a través de la aplicación de la queja del Título IX de la institución y los procedimientos disciplinarios aplicables del Título IX y proporcionando al Demandado las garantías procesales del Título IX contenidas en este Título IX Procedimientos de Queja y en los procedimientos disciplinarios aplicables del Título IX.
4. El investigador basará los resultados de la investigación en todas las pruebas pertinentes, incluidas las pruebas de descargo e inculpatorias.
5. Las resoluciones formales e informales se llevarán a cabo dentro de plazos razonablemente rápidos con derechos de emisión para demoras temporales y prórrogas por una buena causa mostrada. Los motivos para el retraso temporal incluyen, pero no se limitan a los cierres del campus, interrupciones extraordinarias en las operaciones normales y descansos académicos del calendario. La buena causa que apoya una solicitud de prórroga incluye, pero no se limita a: una parte, el asesor de una parte o un testigo que no está disponible, la actividad simultánea de la

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Revisión 10/7/20 del Consejo de Gobierno

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20

aplicación de la ley y la necesidad de asistencia en el idioma o adaptación de discapacidades. Ambas partes recibirán una notificación por escrito de cualquier retraso temporal o prórroga por una buena causa con una explicación de por qué la acción era necesaria.

6. Un Demandado encontrado responsable de participar en Acoso Sexual puede recibir disciplina hasta e incluyendo el despido de la Universidad. Una descripción de otras posibles sanciones disciplinarias y condiciones que se pueden imponer contra los estudiantes se puede encontrar en WAC 132M-126-035.

Un empleado encontrado responsable de Acoso Sexual puede recibir disciplina hasta e incluyendo el despido del empleo. En el artículo 29 del Acuerdo de Negociación Colectiva WSFE HE CCC, el Artículo 306 del Acuerdo de Negociación Colectiva de LCCFAHE y el Manual Administrativo y Exento de las LCC, se puede encontrar una descripción de las posibles sanciones disciplinarias y las condiciones que pueden imponerse a los empleados.

7. En los procedimientos contra un estudiante Demandado, las partes pueden apelar el fallo del Comité de Conducta Estudiantil ante el Presidente de conformidad con WAC 132M-126-090 y los Procedimientos suplementarios de conducta estudiantil WAC 132M-126-155.

En los procedimientos contra un demandado empleado, las partes pueden apelar Decisión Disciplinaria del Empleado al Presidente de conformidad con el Procedimiento Administrativo 235.3A Título SUPLEMENTARIO IX PROCEDIMIENTO DE AUDIENCIA DISCIPLINARIA DEL EMPLEADO.

8. Los Administradores del Título IX no pueden exigir, permitir, confiar o usar preguntas o pruebas que busquen la divulgación de comunicaciones privilegiadas, a menos que el privilegio haya sido efectivamente renunciado por el titular. Esta disposición se aplica, pero no se limita a la información sujeta a lo siguiente:

- a. Privilegio de esposo/a o compañero/a doméstico;
- b. Privilegios de productos de trabajo de abogado-cliente y abogado;
- c. Privilegios aplicables a los miembros del clero y a los sacerdotes;
- d. Privilegios aplicables a proveedores médicos, terapeutas de salud mental y consejeros;

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Revisión 10/7/20 del Consejo de Gobierno

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20

- e. Privilegios aplicables a los defensores de las agresiones sexuales y la violencia doméstica; Y
- f. Otros privilegios legales identificados en RCW 5.60.060.

### **Administradores del Título IX – Libres de sesgo – Requisitos de capacitación**

1. Los Administradores del Título IX desempeñarán sus funciones libres de prejuicios o conflictos.
2. Los Administradores del Título IX se someterán a formación sobre los siguientes temas:
  - a. La definición de Acoso Sexual bajo estos procedimientos,
  - b. El alcance de los programas y actividades educativas del Colegio,
  - c. Cómo llevar a cabo una investigación,
  - d. Cómo servir imparcialmente sin prejuzgar hechos, conflictos de intereses o sesgos,
  - e. Uso de la tecnología utilizada durante una investigación o audiencia,
  - f. La relevancia de las pruebas y preguntas, y
  - g. Redacción efectiva del informe.
3. Todos los materiales de capacitación del Administrador del Título IX estarán disponibles en la página web del Título IX del Colegio.

### **Presentar una queja**

Cualquier empleado, estudiante, solicitante o visitante que crea que ha sido objeto de acoso sexual debe reportar el incidente o incidentes al Coordinador del Título IX de la Universidad identificado a continuación. Si la queja va en contra del Coordinador del Título IX, el Reclamante debe reportar el asunto a la oficina del Presidente para ser referido a un designado alternativo.

### **COORDINADOR DEL TÍTULO IX/EEO**

Nombre: Vicepresidente de Fundación, Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos

Título: Título IX / Coordinador de EEO

Oficina: Edificio de Administración 115

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Revisión 10/7/20 del Consejo de Gobierno

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20



1600 Maple Street, Longview, WA 98632

Teléfono: 360-442-2121 e-mail:

[title9@lowercolumbia.edu](mailto:title9@lowercolumbia.edu)

Servicio TTY/Relay: 7-1-1 o [\(800\) 833-6388](tel:8008336388)

### **COORDINADOR ADJUNTO DEL TÍTULO IX/EEO**

Nombre: Vicepresidente de Servicios Estudiantiles

Título: Título IX / Coordinador de EEO

Oficina: Centro de Admisiones 159

1600 Maple Street, Longview, WA 98632

Teléfono: 360-442-2300 e-mail:

[title9@lowercolumbia.edu](mailto:title9@lowercolumbia.edu)

Servicio TTY/Relay: 7-1-1 o [\(800\) 833-6388](tel:8008336388)

### **Confidencialidad**

1. El Colegio tratará de proteger la privacidad del Demandante en la mayor medida posible, de acuerdo con la obligación legal de investigar, tomar las medidas correctivas y/o disciplinarias apropiadas, y cumplir con la ley federal y estatal, así como las políticas y procedimientos universitarios. Aunque el Colegio intentará honrar las solicitudes de confidencialidad de los reclamantes, no puede garantizar la confidencialidad completa. El Coordinador del Título IX hará determinaciones sobre cómo tramitar las solicitudes de confidencialidad.
2. El Coordinador del Título IX informará e intentará obtener el consentimiento del Demandante antes de iniciar una investigación de presunto acoso sexual. Si un El reclamante pide que su nombre no sea revelado al Demandado o que el La universidad no investiga la acusación, el Coordinador del Título IX informará al Demandante que mantener la confidencialidad puede limitar la capacidad del Colegio para responder plenamente a las acusaciones y que las represalias del Demandado y/u otros están prohibidas. Si el Demandante todavía insiste en que su nombre no sea divulgado o que el Colegio no investigue, el Coordinador del Título IX determinará si el Colegio puede honrar la solicitud y al mismo tiempo mantener un ambiente

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Revisión 10/7/20 del Consejo de Gobierno

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20

seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad universitaria, incluido el demandante.

Los factores que se sopesan durante esta determinación pueden incluir, pero no se limitan a:

- a. La gravedad del presunto acoso sexual;
  - b. La edad del demandante;
  - c. Si el Acoso Sexual fue perpetrado con un arma;
  - d. Si el Demandado tiene antecedentes de cometer actos de acoso sexual o violencia o ha sido objeto de otras denuncias o hallazgos de acoso sexual o violencia;
  - e. Si el Demandado amenazó con cometer actos adicionales de acoso sexual o violencia contra el denunciante u otros; Y
  - f. Si se pueden obtener pruebas relevantes sobre el supuesto incidente a través de otros medios(*por ejemplo, cámaras de seguridad, otros testigos, pruebas físicas*).
3. Si el Colegio no puede atender la solicitud de confidencialidad de un demandante, el El Coordinador de IX notificará al Demandante la decisión y se asegurará de que la identidad del reclamante se divulgue sólo en la medida razonablemente necesaria para llevar a cabo y completar la investigación de conformidad con este Procedimiento de Queja.
  4. Si el Colegio decide no llevar a cabo una investigación o tomar medidas disciplinarias debido a una solicitud de confidencialidad, el Coordinador del Título IX evaluará si hay otras medidas disponibles para abordar las circunstancias que

y prevenir su recurrencia, e implementar tales medidas si es razonablemente posible.

### **Resolución de quejas**

Los procesos de resolución del Título IX se inician cuando la Oficina del Coordinador del Título IX recibe una queja por escrito en la que se alega que un Demandado o Demandados acosaron sexualmente a un Demandante y solicitan que la Universidad inicie una investigación (una queja formal). Una queja formal debe ser presentada por el reclamante o firmada por el Coordinador del Título IX en nombre del Demandante. Las quejas formales presentadas al Coordinador del Título IX pueden resolverse mediante procesos de resolución informales o formales. El Colegio no procederá con ninguno de los procesos de resolución sin una queja formal.

Para los propósitos de este Procedimiento de Queja del Título IX, el Demandante debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad de educación universitaria en el momento en que se presenta la Queja Formal.

#### **1. Resolución informal:**

En las circunstancias apropiadas y si las partes afectadas y demandadas están de acuerdo, pueden proseguir voluntariamente una resolución informal durante la investigación de una preocupación. La resolución informal no es apropiada cuando las denuncias implican una situación de presentación de informes obligatoria, una amenaza inmediata a la salud, seguridad o bienestar de un miembro de la comunidad universitaria, o en los casos en que se alega que un empleado ha acosado sexualmente a un estudiante.

Si una resolución informal es apropiada, la parte afectada y la parte demandada pueden explorar remedios o soluciones a través de:

- Conversaciones guiadas o comunicaciones realizadas por el coordinador del Título IX / Representante de HRO o un tercero mutuamente acordado;
- Proceso de resolución estructurado llevado a cabo por un mediador capacitado; O
- Se acordó voluntariamente las alteraciones a uno o ambos horarios de trabajo o de clase de las partes o a los arreglos de alojamiento de los estudiantes.

Si las partes acuerdan un proceso informal de resolución, el Colegio iniciará el proceso dentro de los diez días hábiles posteriores a que las partes acuerden esta opción y concluirán dentro de los diez días hábiles siguientes a comenzar ese proceso; plazos razonables y prórrogas por una buena causa mostrada. El proceso informal es voluntario. La parte afectada o demandada puede retirarse del proceso informal de resolución en

cualquier momento, momento en el que se reanudará el proceso de investigación formal.

Si la parte afectada y demandada resuelven voluntariamente un informe, el Colegio registrará los términos de la resolución en un acuerdo escrito firmado por ambas partes y proporcionará una notificación por escrito a ambas partes de que el informe ha sido cerrado.

## 2. Resolución formal

La resolución formal significa que las acusaciones de acoso sexual del demandante serán sometidas a una investigación formal por un investigador imparcial e imparcial. El investigador emitirá un informe de los resultados de la investigación. Al finalizar la investigación, el investigador presentará el informe final de la investigación a la autoridad disciplinaria correspondiente para determinar si los procedimientos disciplinarios están justificados.

### **Eliminación de emergencia**

Si un estudiante Demandado representa una amenaza inmediata para la salud y seguridad de la Comunidad Universitaria o una amenaza inmediata de interrupción significativa de las operaciones de la Universidad, el oficial de conducta estudiantil del Colegio puede suspender sumariamente a un Demandado de conformidad con WAC 132M-126-100, a la espera de la resolución final de las acusaciones. Nada en este Procedimiento de Queja prohíbe que el Colegio coloque a los empleados no estudiantes en licencia administrativa a la espera de la resolución final de las acusaciones.

### **Avisos de investigación**

Al recibir una queja formal y determinar que las alegaciones se comunican con las reclamaciones del Título IX, el Colegio proporcionará a las partes los siguientes avisos que contengan la siguiente información:

1. Aviso de procesos de resolución formales e informales. Una descripción de los procedimientos de resolución de quejas del Colegio, incluido el procedimiento informal de resolución.
2. El investigador atenderá al Demandado y al Demandante con un Aviso de Investigación antes de la entrevista inicial con el Demandado para permitir que el Demandado tiene tiempo suficiente para preparar una respuesta a las denuncias e informar al demandante de que el Colegio ha iniciado una investigación. El aviso de investigación:

- a. Incluir las identidades de las partes (si se conocen), una descripción de la conducta alegada que constituye el Título IX acoso sexual, y la hora y la ubicación del incidente (si se conoce).
  - b. Confirme que se presume que el Demandado no es responsable de la supuesta conducta y que el Colegio no tomará una determinación final de responsabilidad hasta después de que se hayan completado los procesos de queja y disciplina.
  - c. Informar a las partes que ambos tienen derecho a tener un asesor de su propia elección, que puede ser un abogado.
  - d. Informar a las partes que tienen derecho a revisar e inspeccionar las pruebas.
  - e. Informar a las partes sobre las disposiciones del código de conducta estudiantil y las políticas de empleo que prohíben a los estudiantes y empleados enviar información falsa a sabiendas durante la queja y los procesos disciplinarios.
3. Aviso de investigación enmendado. Si durante el transcurso de la investigación, el Colegio decide investigar las denuncias de Acoso Sexual del Título IX sobre el Demandante o Demandado que no están incluidas en el aviso de investigación, el Colegio emitirá un aviso de investigación enmendado a ambas partes que incluya esta información adicional.
  4. Avisos de entrevista y reunión. Antes de cualquier entrevista o reunión con una parte sobre las acusaciones del Título IX, el Colegio proporcionará a la parte una notificación por escrito con al menos 48 horas de anticipación, identificando la fecha, hora, ubicación, participantes y propósito de la entrevista o reunión con tiempo suficiente para que la parte se prepare para la entrevista o reunión.

### **Proceso de investigación - Despido**

1. Despido obligatorio. El Coordinador del Título IX desestimaré las acusaciones del Título IX, si durante el curso de una investigación formal bajo el Proceso de Queja del Título IX, el investigador determina que la supuesta mala conducta en la Queja Formal:
  - a. No cumple con la definición de Acoso Sexual bajo el Título IX, incluso si se demuestra; O

- b. No ocurrió en el contexto de un Programa o Actividad de Educación Universitaria; O
  - c. Ocurrió fuera de los Estados Unidos.
- 2. Despido discrecional. El Colegio puede desestimar una reclamación del Título IX en su totalidad o en parte, si:
  - a. El Reclamante notifica por escrito al Coordinador del Título IX que le gustaría retirar la queja formal en su totalidad o en parte;
  - b. El Demandado ya no está inscrito o empleado por el Colegio; O
  - c. Las circunstancias específicas impiden que el Colegio reúna pruebas suficientes para completar la investigación de las alegaciones del Título IX en su totalidad o en parte.
- 3. El Coordinador del Título IX notificará por escrito a ambas partes si las alegaciones del Título IX son desestimadas con una explicación para el despido.
- 4. El despido obligatorio o discrecional de una reclamación del Título IX no impide que el Colegio investigue y persiga disciplina basada en acusaciones de que un Demandado violó otras leyes y regulaciones federales o estatales, políticas de conducta universitaria y/u otros códigos y disposiciones contractuales que rigen la conducta de estudiantes y empleados.

### **Proceso de investigación – Consolidación de Quejas Formales**

Cuando múltiples denuncias de Acoso Sexual por o contra diferentes partes surgen de los mismos hechos o circunstancias, el Colegio puede consolidar la investigación de Quejas Formales, siempre que la consolidación se pueda lograr de conformidad con las protecciones de confidencialidad impuestas por la Ley de Privacidad y Registros Educativos Familiares (FERPA). Esto incluye los casos en los que el Demandante y el Demandado han presentado Quejas Formales entre sí o cuando las denuncias de agresión sexual son presentadas por un solo Demandante contra varios Demandados, o cuando varios Demandantes presentan denuncias de agresión sexual contra uno o varios Demandados.

### **Proceso de investigación – Procedimientos requeridos**

Durante la investigación, el Investigador:

- 1. Proporcionará a las partes la misma oportunidad de presentar declaraciones pertinentes y otras pruebas en forma de testigos de hechos o expertos y pruebas inculpatorias o exculpatorias.

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Revisión 10/7/20 del Consejo de Gobierno

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20

2. No restringiré la capacidad de ninguna de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o reunir y presentar pruebas relevantes, excepto cuando se haya impuesto una orden de no contacto basada en una determinación individualizada y específica de hechos de que una parte representa una amenaza para la salud, la seguridad o el bienestar de otra parte y/o testigos o cuando el contacto con una parte y/o testigo está prohibido por una orden judicial. Un contacto no impuesto por la Universidad no será más amplio de lo necesario para proteger a la parte o testigo amenazado y deberá proporcionar a la parte afectada o a su asesor medios alternativos para reunir y presentar pruebas pertinentes del testigo protegido y/o parte.
3. Permitiré que cada parte sea acompañada por un asesor de su elección, que puede ser un abogado, a cualquier reunión o entrevista relacionada con quejas. Las funciones de los asesores durante las reuniones o entrevistas de investigación se limitarán a proporcionar apoyo y asesoramiento a la parte. Los asesores no representarán ni defenderán en nombre de las partes durante el proceso de investigación. Un abogado que represente a una parte debe presentar un aviso de comparecencia con el Coordinador del Título IX y el Investigador al menos cinco (5) días antes de la entrevista inicial o reunión a la que planean asistir, para que el Colegio pueda asegurar su propia representación legal, si es necesario.
4. El investigador proporcionará a ambas partes y a sus respectivos asesores la misma oportunidad de revisar el proyecto de informe de investigación e inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida durante la investigación que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas en la queja formal, incluidas las pruebas de cargo o descargo, independientemente de su fuente, así como pruebas en las que el investigador no tenga la intención de basarse en el informe final de la investigación. Después de la divulgación, cada parte recibirá diez (10) días para presentar una respuesta por escrito, que el investigador considerará antes de completar el informe de investigación. Si una parte no presenta una respuesta por escrito dentro de los diez (10) días, se considerará que la parte ha renunciado a su derecho a presentar comentarios y el investigador finalizará el informe sin esta información.
5. El investigador remitirá el informe final al Coordinador del Título IX, quien distribuirá el informe y las pruebas a las partes, así como a la autoridad disciplinaria responsable de determinar si la acción disciplinaria está justificada.