

Procedimientos Administrativos	
Procedimiento 235.3A Política 235	<b>No Discriminación y Anti-Acoso</b>

### 235.3A Discriminación y Acoso – Procedimiento de Audiencia Disciplinaria del Empleado

#### I. Orden de Precedencia

Este procedimiento suplementario de disciplina de los empleados se aplica a las denuncias de Acoso Sexual sujetas a la jurisdicción del Título IX de conformidad con las regulaciones promulgadas por el Departamento de Educación de los Estados Unidos. Véase 34 C.F.R. n.o 106. Los procedimientos disciplinarios contra un empleado demandado que presuntamente haya participado en acoso sexual en violación del Título IX se regirán por las prácticas y procedimientos de audiencia administrativa del Lower Columbia College, capítulo 132M-108 WAC, y este procedimiento de audiencia suplementario. En la medida en que el procedimiento de audiencia suplementaria entre en conflicto con el Capítulo 132M-108 WAC y/o las disposiciones establecidas en los contratos de trabajo, los acuerdos de negociación colectiva, los manuales de los empleados y otras políticas y procedimientos de empleo de Lower Columbia College, este procedimiento de audiencia suplementario tendrá prioridad.

No obstante lo anterior, si el Demandado es un miembro de la facultad de tenencia o probatorio y el Director de Recursos Humanos determina que las acusaciones en la investigación, si es cierto, justificarían el despido del Demandado del Colegio, el Director de Recursos Humanos remitirá el asunto al Comité de Terminación de Tenencia para una audiencia de conformidad con RCW 28B.50.863 y los procedimientos aplicables establecidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva del sindicato de la facultad (CBA). En la medida en que los procedimientos del Comité de Terminación de Tenencia sean inconsistentes o entren en conflicto con las Secciones II a VII de este Procedimiento Suplementario, prevalecerán esas secciones de Procedimiento Suplementario. Al final de la audiencia, el Comité de Terminación de la Tenencia emitirá una Recomendación de conformidad con las disposiciones establecidas en la Sección VIII. El reclamante tendrá el mismo derecho a comparecer y participar en los procedimientos que el Demandado, incluido el derecho a presentar su posición sobre la Recomendación al Patronato antes de que se adopte la medida final.

Procedimiento 235.2 A  
Revisión del Gabinete 9/30/20  
Examen del Consejo de Gobierno 10/8/20  
WFSE Septiembre 2020

## II. Conducta prohibida bajo el Título IX

De conformidad con el Título IX de las Enmiendas de la Ley de Educación de 1972, 20 U.S.C. n.o 1681, el Lower Columbia College puede imponer sanciones disciplinarias contra un empleado que cometa, o ayude, abets, incite, aliente o ayude a otra persona a cometer, un acto de "acoso sexual".

A los efectos de este procedimiento suplementario, el "Acoso Sexual" abarca la siguiente conducta:

- A. Acoso quid pro quo. Un empleado de Lower Columbia College que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del Colegio sobre la participación de una persona en una conducta sexual no bienvenida.
- B. Ambiente hostil. Conducta inoportuna que una persona razonable encontraría tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el mismo acceso a los programas o actividades educativas del Colegio, o empleo.
- C. Agresión sexual. La agresión sexual incluye las siguientes conductas:
  - 1. 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, que no tenga 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.
  - 2. 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 no tenga 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.
  - 3. 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).
  - 4. Estupro. Relaciones sexuales consentidas entre alguien que tiene dieciocho (18) años de edad o más y alguien menor de dieciséis años (16).
- D. 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

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Examen del Consejo de Gobierno 10/8/20

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20

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.

- E. Violencia de citas. Violencia física, lesiones corporales, agresión, la inflexión de miedo a daños físicos inminentes, agresión sexual o acoso cometido por una persona (i) que es o ha estado en

una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima; y ii) cuando la existencia de tal relación se determine sobre la base de una consideración de los siguientes factores:

1. La longitud de la relación;
  2. El tipo de relación; Y
  3. La frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.
- F. Acechando. Participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable temiera por su seguridad o la seguridad de los demás, o sufriera angustia emocional sustancial.

### **III. Título IX Jurisdicción**

Este procedimiento suplementario sólo se aplica si la supuesta mala conducta:

1. Ocurrió en los Estados Unidos;
2. Ocurrió durante un programa o actividad educativa de la universidad; y
3. Cumple con la definición de Acoso Sexual tal como se define ese término en este procedimiento suplementario.

A los efectos de este procedimiento suplementario, un "programa o actividad educativa" se define como 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. Esta definición incluye cualquier edificio propiedad o controlado por una organización estudiantil que sea reconocido oficialmente por el Colegio.

Los procedimientos previstos en este procedimiento suplementario deben desestimarse si el responsable imparcial determina que no se han cumplido uno o todos los requisitos de la sección A (1)-(3). El despido bajo este procedimiento suplementario no prohíbe que el

Colegio ejerza medidas disciplinarias contra un Demandado sobre la base de acusaciones de que el Demandado incurrió en otra mala conducta prohibida por la ley federal o estatal, contratos de trabajo o manuales, u otras políticas de la Universidad.

Si el Director de Recursos Humanos/designado determina que los hechos del informe de investigación no son suficientes para apoyar la jurisdicción del Título IX y/o la persecución de una violación del Título IX, el Director de Recursos Humanos/designado emitirá un aviso de despido total o parcial a ambas partes explicando por qué algunas o todas las reclamaciones del Título IX han sido desestimadas.

#### **IV. Iniciación de la disciplina**

- A. Tras recibir el informe de investigación del Título IX del Coordinador del Título IX, el director de Recursos Humanos/designado revisará independientemente el informe para determinar si existen motivos suficientes para emprender una acción disciplinaria contra el Demandado por participar en conductas prohibidas en virtud del Título IX.
- B. Si el Director de Recursos Humanos/designado determina que hay motivos suficientes para proceder bajo estos procedimientos suplementarios, el Director de Recursos Humanos/designado iniciará un procedimiento disciplinario del Título IX presentando una notificación disciplinaria por escrito ante el responsable imparcial de la toma de decisiones y notificando al Demandado y al Demandante, y a sus respectivos asesores. El aviso debe:
1. Establecer las bases para la jurisdicción del Título IX;
  2. Identificar la(s) presunta(s) violación(es) del Título IX;
  3. Establecer los hechos subyacentes a la(s) alegación(es);
  4. Identificar la gama de posibles sanciones que pueden imponerse si el Demandado es encontrado responsable de la presunta(s) violación(es);
  5. Explique que cada Parte tiene derecho a estar acompañada por un Asesor de su elección durante la audiencia y que:
    - a. Los asesores serán responsables de interrogar a todos los testigos en nombre de la Parte;
    - b. Un Asesor puede ser un abogado y/o, si la Parte es un empleado representado, un representante sindical;

- c. Un empleado representado que elige un Asesor que no es un representante sindical debe presentar una renuncia firmada de representación sindical que incluya el consentimiento del sindicato; Y
  - d. El Colegio nombrará al Partido un Asesor de la elección del Colegio sin costo para el Parte, si la Parte no elige un Asesor; Y
6. Explique que, si una Parte no comparece en la audiencia, se podrá tomar una decisión de responsabilidad en ausencia de la Parte.
- C. El servicio de la notificación disciplinaria o cualquier otro documento requerido para ser servido bajo este procedimiento suplementario puede hacerse personalmente o por correo de primera clase, registrado o certificado, o por correo electrónico a la dirección de correo electrónico de la Parte universitaria.

#### **V. Procedimiento pre-audiencia**

- A. Al recibir el aviso disciplinario, el responsable imparcial de la toma de decisiones enviará un aviso de audiencia a todas las partes de conformidad con WAC 10-08-040. De conformidad con el Procedimiento de Quejas 235.2A del Título IX, la fecha de la audiencia no puede programarse menos de diez (10) días después de que el Coordinador del Título IX proporcionara el Informe Final de Investigación a las Partes.
- B. Una Parte tiene derecho a estar acompañada por un Asesor de su elección durante el proceso disciplinario a expensas de la parte. El Asesor puede ser un abogado y/o, si la Parte es un empleado representado, un representante sindical.
  - 1. Si el Asesor es un abogado, el Asesor debe presentar un aviso de comparecencia ante el responsable imparcial de la toma de decisiones con copias a todas las partes y al Director de RRHH/designado al menos cinco (5) días antes de la audiencia. Si no se presenta un aviso de comparecencia dentro de este plazo, se considerará que la Parte ha renunciado a su derecho a tener un abogado como Asesor.
  - 2. Si una Parte es un empleado representado que decide no utilizar un Asesor proporcionado por el sindicato, la Parte debe proporcionar al responsable de la toma de decisiones imparcial una renuncia firmada de representación sindical, incluido el consentimiento por escrito del sindicato.
- C. En preparación para la audiencia, las Partes tendrán el mismo acceso a todas las pruebas reunidas por el investigador durante la investigación, independientemente de si el Colegio tiene la intención de ofrecer las pruebas en la audiencia.

## **VI. Derechos de las Partes**

- A. Las disposiciones de este procedimiento complementario se aplicarán por igual a ambas partes.
- B. El Colegio tiene la carga de ofrecer y presentar suficientes testimonios y pruebas para establecer que el Demandado es responsable de una violación del Título IX por una preponderancia de las pruebas.
- C. Se presumirá que el Demandado no se hace responsable hasta el momento en que el proceso disciplinario haya sido finalmente resuelto.
- D. Durante la audiencia, cada Parte estará representada por un Asesor. Las Partes tienen derecho a un Asesor de su propia elección y el Asesor puede ser un abogado o, si el Demandado ocupa un puesto representado, un representante sindical. Si una parte no elige un Asesor, entonces el Coordinador del Título IX nombrará a un Asesor de la elección del Colegio en nombre de la Parte sin costo alguno para la Parte.

## **VII. Evidencia**

La introducción y el examen de pruebas durante la audiencia están sujetos a los siguientes procedimientos y restricciones:

- A. Pertinencia: El responsable imparcial de la toma de decisiones examinará todas las cuestiones pertinentes y explicará en el expediente sus razones para excluir cualquier cuestión basada en la falta de pertinencia.
- B. La pertinencia significa que la información provocada por la pregunta hace que un hecho sea más o menos probable que sea cierto.
- C. Las preguntas o pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo de un demandante no son relevantes y deben ser excluidas, a menos que dicha pregunta o evidencia:
  - 1. Se le pide u ofrece probar que alguien que no sea el Demandado cometió la supuesta mala conducta; O
  - 2. Se refiere a incidentes específicos de comportamiento sexual previo entre el demandante y el demandado, que se solicitan u ofrecen en el tema del consentimiento.
- D. Examen cruzado requerido: Si una Parte o testigo no se somete a un interrogatorio cruzado durante la audiencia en vivo, el responsable imparcial de la toma de decisiones no debe

Procedimiento 235.2 A

Revisión del Gabinete 9/30/20

Examen del Consejo de Gobierno 10/8/20

WFSE Septiembre 2020

Gabinete Aprobado 11/25/20

basarse en ninguna declaración de esa Parte o testigo para llegar a una determinación de responsabilidad.

- E. Sin inferencia negativa: El responsable imparcial de la toma de decisiones no puede hacer una inferencia con respecto a la responsabilidad únicamente sobre la ausencia de un testigo o parte de la audiencia o la negativa a responder preguntas.
- F. Evidencias privilegiadas: El responsable imparcial de la toma de decisiones no considerará la información legalmente privilegiada a menos que el titular haya renunciado efectivamente al privilegio. La información privilegiada incluye, pero no se limita a, información protegida por lo siguiente:
  - 1. Privilegio de esposo/a o compañero/a doméstico;
  - 2. Privilegios de productos de trabajo de abogado-cliente y abogado;
  - 3. Privilegios aplicables a los miembros del clero y a los sacerdotes;
  - 4. Privilegios aplicables a proveedores médicos, terapeutas de salud mental y consejeros;
  - 5. Privilegios aplicables a los defensores de las agresiones sexuales y la violencia doméstica; y 6. Otros privilegios legales identificados en RCW 5.60.060.

#### **VIII. Orden inicial**

- A. El responsable imparcial de la toma de decisiones será responsable de redactar una Orden Inicial que:
  - 1. Identifica las acusaciones de acoso sexual;
  - 2. Describe la queja y los procedimientos disciplinarios, comenzando con la presentación de la queja formal a través de la determinación de la responsabilidad, incluyendo avisos a las partes, entrevistas con testigos y partes, visitas al sitio, métodos utilizados para reunir evidencia, y audiencias celebradas;
  - 3. Formula constataciones de hecho que apoyan la determinación de la responsabilidad;
  - 4. Llega a conclusiones sobre si los hechos establecen si el Demandado es responsable de participar en el Acoso Sexual en violación del Título IX;

5. Contiene una declaración y una justificación de la determinación de la responsabilidad de cada alegación;
  6. Describe cualquier sanción disciplinaria o condiciones impuestas contra el Demandado, si las hubiera;
  7. Describe en qué medida, si existe, el Demandante tiene derecho a recursos diseñados para restaurar o preservar el acceso igualitario del Demandante a los programas o actividades educativas de la Universidad; Y
  8. Describe el proceso para apelar la Orden Inicial al Presidente de la Universidad.
- B. El responsable imparcial de la toma de decisiones servirá simultáneamente la Orden Inicial sobre las Partes.

### **IX. Apelaciones**

- A.** Las Partes tienen derecho a apelar a partir de la determinación de responsabilidad y/o de un despido del Título IX, total o parcial, de una queja formal, según lo establecido en la Orden Inicial. En la medida en que sean compatibles con las disposiciones de este Procedimiento, el derecho a apelar está sujeto a los mismos procedimientos y plazos establecidos en WAC 132M-126-155.
- B.** El Presidente o el delegado del Presidente determinarán si los motivos de apelación tienen mérito, proporcionarán los fundamentos de esta conclusión y indicarán si las sanciones disciplinarias y las condiciones impuestas en la Orden Inicial se afirman, desocupan o modifican, y, en su forma enmendada, establecen las nuevas sanciones disciplinarias y condiciones.
- C.** La Oficina del Presidente atenderá simultáneamente la Decisión Final a las partes.
- D.** Todas las decisiones alcanzadas a través de este proceso son definitivas. Ninguna decisión o recomendación que surja de este procedimiento disciplinario estará sujeta a quejas de conformidad con cualquier Acuerdo de Negociación Colectiva.