



Procedimiento 235.3A - Título IX Procedimiento Disciplinario Para Empleados

Política 235 - No discriminación y Anti-acoso

I. Orden de precedencia

Este procedimiento disciplinario complementario para 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. Ver 34 C.F.R. § 106. Los procedimientos disciplinarios contra un empleado presuntamente involucrado en acoso sexual en violación del Título IX se registrarán por las prácticas y procedimientos de audiencias administrativas de Lower Columbia College, el Capítulo 132M-108 WAC y este procedimiento de audiencia suplementaria. En caso de conflicto entre el procedimiento de audiencia suplementaria y el Capítulo 132M-108 WAC o las disposiciones de los contratos de trabajo, convenios colectivos, manuales del empleado y otras políticas y procedimientos de empleo de Lower Columbia College, este procedimiento de audiencia suplementaria prevalecerá.

No obstante lo anterior, si el Demandado es profesor titular o en período de prueba y el Director de Recursos Humanos determina que, de ser ciertas las acusaciones de la investigación, justificaría su despido de la Facultad, el Director de Recursos Humanos remitirá el asunto al Comité de Terminación de la Titularidad para una audiencia de conformidad con el RCW 28B.50.863 y los procedimientos aplicables establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del sindicato de profesores. En caso de que los procedimientos del Comité de Terminación de la Titularidad sean incompatibles o entren en conflicto con las Secciones II a VII de este Procedimiento Suplementario, prevalecerán dichas Secciones del

Procedimiento Suplementario. Al final de la audiencia, el Comité de Terminación de la Titularidad emitirá una Recomendación conforme a lo dispuesto en la Sección VIII. El demandante tendrá el mismo derecho a comparecer y participar en el procedimiento que el Demandado, incluido el derecho a presentar su postura sobre la Recomendación ante el Consejo de Administración, antes de tomar la acción final.

II. Conducta prohibida según el Título IX

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

Para los efectos de este procedimiento complementario, "Acoso sexual":

- A. Acoso quid pro quo — acoso por compensación. Un empleado de Lower Columbia College condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del Colegio a la participación de una persona en una conducta sexual indeseada.
- B. Ambiente hostil. La conducta indeseable es grave, generalizada y objetivamente ofensiva y niega a una persona el acceso igualitario a los programas o actividades educativas del colegio o al empleo.
- C. Agresión sexual. La agresión sexual incluye las siguientes conductas:
 - 1. Relación sexual no consensuada. Cualquier relación sexual (anal, oral o vaginal), real o intentada, por leve que sea, con cualquier objeto o parte del cuerpo, de una persona a otra, sin consentimiento y/o mediante la fuerza. La relación sexual incluye la penetración anal o vaginal con pene, lengua, dedo u objeto, o la cópula oral mediante contacto boca-genital o contacto genital-boca.
 - 2. Contacto sexual no consensuado. Cualquier contacto sexual, real o intento de contacto, por leve que sea, con cualquier parte del cuerpo u objeto, por parte de una persona a otra sin consentimiento o mediante la fuerza. El contacto sexual incluye cualquier contacto corporal con los senos, la ingle, la boca u otro

orificio corporal de otra persona, o cualquier otro contacto corporal de carácter sexual.

3. Incesto. Relaciones sexuales o contacto sexual con una persona que se sabe que tiene parentesco, legítimo o ilegítimo, como antepasado, descendiente, hermano o hermana de un pariente total o parcial. El término descendiente incluye hijastros e hijos adoptivos menores de dieciocho (18) años.

4. Violación legal. Relación sexual no forzada entre una persona mayor de dieciocho (18) años y una persona menor de dieciséis (16) años.

D. Violencia doméstica. Violencia física, lesiones corporales, agresión, infligir temor a daño físico inminente, agresión sexual, control coercitivo, daño o destrucción de propiedad personal, acecho o cualquier otra conducta prohibida por el RCW 10.99.020 cometida por una persona con quien la víctima tiene un hijo en común, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la víctima como cónyuge, por una persona en situación similar a la de su cónyuge según las leyes de violencia doméstica o familiar del Estado de Washington, o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o joven que esté protegida de los actos de esa persona según las leyes de violencia doméstica o familiar del Estado de Washington, RCW 26.50.010.

E. Violencia en el noviazgo. Violencia física, lesiones corporales, agresión, infligir temor a daño físico inminente, agresión sexual o acecho cometido por una persona (i) que esté o haya estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima; y (ii) donde la existencia de dicha relación se determinará con base en una consideración de los siguientes factores:

1. La duración de la relación;
2. El tipo de relación, y
3. La frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

- F. Acoso. Incurrir en una conducta dirigida a una persona específica causaría que una persona razonable temiera por su seguridad o la de otros, o sufriera una angustia emocional considerable.

III. Jurisdicción del Título IX

- A. Este procedimiento complementario se aplica únicamente si la presunta mala conducta:
1. Ocurrió en los Estados Unidos;
 2. Ocurrió durante un programa o actividad educativa del Colegio;
y
 3. Cumple con la definición de acoso sexual según se define dicho término en este procedimiento complementario.
- B. Para los efectos de este procedimiento complementario, un “programa o actividad educativa” se define como lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales el Colegio ejerció un control sustancial tanto sobre el Demandado como sobre el contexto en el que se produjo el presunto Acoso Sexual. Esta definición incluye cualquier edificio propiedad de o controlado por una organización estudiantil reconocida oficialmente por el Colegio.
- C. Los procedimientos bajo este procedimiento complementario deberán desestimarse si el responsable imparcial de la toma de decisiones determina que no se ha cumplido uno o todos los requisitos de la Sección A (1)-(3). La desestimación bajo este procedimiento complementario no impide que el Colegio emprenda acciones disciplinarias contra el Demandado con base en alegaciones de que éste incurrió en otra falta de conducta prohibida por la ley federal o estatal, los contratos o manuales de empleo u otras políticas del Colegio.
- D. Si el Director de Recursos Humanos o su designado determina que los hechos del informe de investigación no son suficientes para sustentar la jurisdicción del Título IX y/o la persecución de una violación del Título IX, el Director de Recursos Humanos o su designado emitirá un aviso de desestimación total o parcial a ambas partes explicando por qué se han desestimado algunos o todos los reclamos del Título IX.

IV. Iniciación de la Disciplina

- A. Al recibir el informe de investigación del Título IX del Coordinador del Título IX, el Director de Recursos Humanos o su designado revisará de forma independiente el informe para determinar si existen motivos suficientes para tomar medidas disciplinarias contra el Demandado por participar en una conducta prohibida según el Título IX.
- B. Si el Director de Recursos Humanos o su designado determina que existen motivos suficientes para proceder conforme a estos procedimientos complementarios, iniciará un procedimiento disciplinario conforme al Título IX mediante la presentación de una notificación disciplinaria por escrito ante la persona imparcial que toma las decisiones y la notificación al Demandado, al Demandante y a sus respectivos asesores. La notificación debe:
1. Establecer las bases para la jurisdicción del Título IX;
 2. Identificar las presuntas violaciones del Título IX;
 3. Exponer los hechos que fundamentan la(s) alegación(es);
 4. Identificar la gama de posibles sanciones que pueden imponerse si se determina que el demandado es responsable de las presuntas violaciones;
 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 del Partido.
 - 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 sea un representante sindical debe presentar una renuncia firmada a la representación sindical que incluya el consentimiento del sindicato; y

- d. El Colegio designará al Partido un Asesor de su elección sin costo alguno para el Partido, si el Partido no elige un Asesor; y
 6. Explique que si una Parte no se presenta a la audiencia, se puede tomar una decisión de responsabilidad en ausencia de la Parte.
- C. La notificación del aviso disciplinario o cualquier otro documento que deba notificarse conforme a este procedimiento complementario podrá hacerse personalmente o por correo de primera clase, registrado o certificado, o por correo electrónico al colegio de la Parte. Dirección de correo electrónico.

V. Procedimiento previo a la audiencia

- A. Tras recibir la notificación disciplinaria, el responsable imparcial de la toma de decisiones enviará una notificación de audiencia a todas las partes, de conformidad con el WAC 10-08-040. De conformidad con el Procedimiento de Quejas del Título IX, artículo 235.2A, la fecha de la audiencia no podrá programarse antes de que transcurran diez (10) días desde que el Coordinador del Título IX haya entregado el Informe Final de Investigación a las Partes. El Colegio podrá, a su discreción, contratar a un juez administrativo u otra persona para que actúe como responsable de la toma de decisiones.
- B. Una Parte tiene derecho a estar acompañada por un asesor de su elección durante el proceso disciplinario, a su propio costo. El asesor podrá ser un abogado o, si la Parte es un empleado representado, un representante sindical.
 1. Una parte puede optar por que un abogado actúe como su asesor, a su propio costo. Se renunciará a este derecho a menos que, al menos cinco (5) días antes de la audiencia, el abogado presente una notificación de comparecencia ante el Director de Recursos Humanos o su designado, con copias para todas las partes y el Oficial de Conducta Estudiantil. Si una de las partes es un empleado representado que decide no utilizar un asesor proporcionado por el sindicato, deberá proporcionar al responsable imparcial de la toma de decisiones. Con una

renuncia firmada a la representación sindical, incluido el consentimiento por escrito del sindicato.

- C. En preparación para la audiencia, las Partes tendrán acceso igualitario a todas las pruebas reunidas por el investigador durante la investigación, independientemente de si el Colegio tiene intención de ofrecer la prueba en la audiencia.

VI. Derechos de las partes

- A. Las disposiciones de este procedimiento complementario se aplicarán por igual a todas las partes.
- B. El Colegio tiene la carga de ofrecer y presentar testimonio y pruebas suficientes para establecer que el Demandado es responsable de una violación del Título IX por una preponderancia de la evidencia.
- C. Se presumirá que el demandado no es responsable hasta que se resuelva definitivamente el proceso disciplinario.
- D. Durante la audiencia, el Demandante y el Demandado estarán representados por un Asesor. Estas Partes tienen derecho a un Asesor de su elección, que podrá ser un abogado o, si el Demandado ocupa un cargo de representación, un representante sindical. Si una de las partes no elige un Asesor, el Coordinador del Título IX designará a un Asesor del Colegio en nombre de la Parte, sin costo alguno para esta.

VII. Evidencia

La introducción y consideración de pruebas durante la audiencia están sujetas a los siguientes procedimientos y restricciones:

- A. Relevancia: El tomador de decisiones imparcial deberá revisar todas las preguntas para determinar su relevancia y explicar en el expediente sus razones para excluir cualquier pregunta por falta de relevancia.
- B. La relevancia significa que la información obtenida a través de la pregunta hace que un hecho en disputa tenga más o menos probabilidades de ser verdadero.

- C. Las preguntas o pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no son relevantes y deben excluirse, a menos que dicha pregunta o prueba:
1. Se le pide u ofrece probar que alguien distinto del Demandado cometió la presunta mala conducta; o
 2. Se refiere a incidentes específicos de conducta sexual previa entre el Demandante y el Demandado, que se solicitan u ofrecen en la cuestión del consentimiento.
- D. El demandante y el demandado no podrán formularse preguntas directamente. Las preguntas podrán formularse a través del asesor de una de las partes o por el presidente, pero solo después de que este determine que la pregunta es pertinente y no está protegida por privilegios ni es inadmisibles. El presidente podrá aplicar este procedimiento también a otros testigos.
- E. No hay inferencia negativa: el tomador de decisiones imparcial no puede hacer una inferencia sobre la responsabilidad únicamente por la ausencia de un testigo o de una parte en la audiencia o su negativa a responder preguntas.
- F. Prueba privilegiada: El responsable imparcial de la toma de decisiones no considerará información legalmente privilegiada a menos que su titular haya renunciado efectivamente a ella. La información privilegiada incluye, entre otras cosas, la información protegida por lo siguiente:
1. Privilegio entre cónyuges/parejas de hecho;
 2. Privilegios entre abogado y cliente y sobre productos del trabajo del 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 casos de agresión sexual y violencia doméstica; y
 6. identificados en RCW 5.60.060.

VIII. Orden inicial

- A. El tomador de decisiones imparcial será responsable de redactar una Orden Inicial que:
1. Identifica las denuncias de acoso sexual;
 2. Describe los pasos procesales tomados desde la recepción de la queja formal hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con testigos y partes, visitas al sitio, métodos utilizados para reunir evidencia y audiencias celebradas;
 3. Efectúa constataciones de hechos que respaldan la determinación de responsabilidad;
 4. Llega a conclusiones sobre si los hechos establecen si el Demandado es responsable de participar en acoso sexual en violación del Título IX o cualquier otra política del Colegio;
 5. Contiene una declaración y una justificación de la determinación de responsabilidad por cada denuncia realizada por el responsable imparcial de la toma de decisiones;
 6. Describe cualquier sanción disciplinaria o condición impuesta contra el Demandado, si la hubiera;
 7. Describe en qué medida, si corresponde, el Demandante tiene derecho a recursos diseñados para restaurar o preservar su acceso igualitario a los programas o actividades educativas del Colegio; y
 8. Describe el proceso para apelar la Orden Inicial ante el Presidente del Colegio.
- B. El tomador de decisiones imparcial notificará la Orden Inicial a las Partes simultáneamente.

IX. Apelaciones

- A. Todas las partes, incluido el Director de Recursos Humanos o su designado en su calidad de representante del Colegio, tienen derecho

a apelar la determinación de responsabilidad o la desestimación, total o parcial, de una queja formal durante el proceso de investigación o audiencia. Las apelaciones deben presentarse por escrito ante el Presidente o su delegado dentro de los veintiún (21) días siguientes a la notificación de la Orden Inicial o la Notificación de Desestimación. Las apelaciones deben identificar las conclusiones de hecho o de derecho específicas de la orden inicial o la desestimación que se impugnan y deben justificar su admisión a trámite. La falta de presentación oportuna de la apelación constituye una renuncia al derecho de apelación y la Orden Inicial o la Notificación de Desestimación se considerará definitiva.

- B. Tras recibir una apelación dentro del plazo establecido, el Presidente o su delegado notificará una copia de la apelación a todas las partes no apelantes, quienes dispondrán de diez (10) días a partir de la fecha de notificación para presentar respuestas por escrito al Presidente o su delegado, abordando las cuestiones planteadas en la apelación. La falta de respuesta dentro del plazo establecido constituye una renuncia al derecho a participar en la apelación. Tras recibir las respuestas por escrito, el Presidente o su delegado notificará copias de las mismas a la parte apelante.
- C. La parte apelante tendrá cinco (5) días a partir de la fecha de notificación para presentar una respuesta escrita que aborde las cuestiones planteadas en las respuestas al Presidente o al delegado del Presidente.
- D. El Presidente o su delegado, basándose en su revisión de los alegatos de las partes y del expediente de la audiencia o de la investigación, determinará si los motivos de apelación tienen mérito, proporcionará la justificación de esta conclusión y declarará si se afirma o se niega la desestimación, o si se afirman, anulan o modifican las sanciones y condiciones disciplinarias impuestas en la Orden Inicial y, si se modifican, establecerá las nuevas sanciones y condiciones disciplinarias.
- E. El Presidente o su delegado notificará simultáneamente la Decisión Final a las partes.

F. Todas las decisiones alcanzadas a través de este proceso son definitivas y pueden ser apeladas judicialmente de conformidad con las disposiciones aplicables de RCW 34.05, incluidos, entre otros, los plazos establecidos en RCW 34.05.542.

Historia del Procedimiento

- Revisión del Gabinete 30/04/25
- Revisión del Consejo de Gobernanza 14/05/25
- WFSE/UMCC Mayo de 2025
- Aprobado por el Gabinete el 18 de junio de 2025