

Procedimientos Administrativos	
Procedimiento 235.4A Política 235	Procedimiento de Investigación de Discriminación Sexual

Objetivo

Lower Columbia College reconoce su responsabilidad de investigar, resolver, implementar medidas de apoyo y correctivas, y monitorear el entorno educativo y el lugar de trabajo para detener, remediar y prevenir de manera rápida y efectiva la discriminación por motivos 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, el Colegio promulgó la Política 235 de no discriminación y antiacoso y adoptó el siguiente Procedimiento de investigación de discriminación sexual (el Procedimiento de investigación) con el fin de recibir e investigar acusaciones de discriminación sexual que surjan dentro de los programas, actividades y lugares de trabajo educativos en el Colegio. Cualquier individuo declarado responsable de participar en discriminación sexual en violación de la política del Colegio puede estar sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido de los programas y actividades educativos del Colegio y/o la terminación del empleo.

La aplicación de este Procedimiento de investigación se restringe a acusaciones de discriminación sexual, que incluyen, entre otras, acusaciones de acoso por motivos de sexo, según se definen esos términos en este procedimiento. Nada en este procedimiento limita o restringe de otro modo la capacidad de la Universidad para investigar presuntas malas conductas y aplicar medidas disciplinarias basadas en violaciones de otras leyes federales, estatales y locales, sus reglamentos de implementación y otras políticas de la Universidad que prohíben la discriminación de género a través de procesos establecidos en el código de la Universidad. de conducta estudiantil, contratos laborales, manuales de empleados y acuerdos de negociación colectiva.

Definiciones

Para efectos de este Procedimiento de Investigación, se aplican las siguientes definiciones:

- A. **“Queja”** significa una solicitud escrita u oral que puede entenderse objetivamente como una solicitud para que el Colegio investigue y tome una determinación sobre la supuesta Discriminación Sexual.
- B. **“Denunciante”** significa las siguientes personas que han sido sometidas a una presunta conducta que constituiría discriminación sexual:
 1. Un estudiante o empleado; o
 2. Una persona que no sea un estudiante o empleado que estuviera participando o intentar participar en el programa o actividad educativa del colegio en el momento de la supuesta discriminación.

- C. **“Empleado confidencial”** significa un empleado del Colegio cuyas comunicaciones son privilegiadas y confidenciales según la ley federal o estatal. El estatus de un empleado como Empleado Confidencial solo se aplica cuando se desempeña dentro del alcance de las funciones a las que se aplica el privilegio o la confidencialidad.
- D. **“Consentimiento”** significa permiso consciente, voluntario y claro, mediante palabra o acción, para participar en una actividad sexual mutuamente acordada. Cada Parte tiene la responsabilidad de asegurarse de que la otra haya dado su consentimiento antes de realizar la actividad. Para que el consentimiento sea válido, debe haber en el momento del acto de la relación sexual o del contacto sexual palabras o conducta reales que indiquen un acuerdo dado libremente para tener una relación sexual o el contacto sexual.

Una persona no puede dar su consentimiento si no puede comprender lo que está sucediendo o está desorientada, indefensa, dormida o inconsciente por cualquier motivo, incluso debido al alcohol u otras drogas. Una persona que participa en una actividad sexual cuando sabe, o razonablemente debería saber, que la otra persona está física o mentalmente incapacitada y ha participado en una conducta sexual no consensuada.

La intoxicación no es una defensa contra las acusaciones de que un individuo ha participado en una conducta sexual no consensuada.

- E. **“Sanción disciplinaria”** significa las consecuencias impuestas a un demandado luego de una determinación de que el demandado violó la política del Colegio que prohíbe la discriminación sexual.
- F. **“Procedimiento de investigación”** es el proceso que utiliza el Colegio para iniciar, resolver informalmente y/o investigar acusaciones de que un individuo ha violado las políticas del Colegio que prohíben la discriminación sexual o el acoso por motivos de sexo.
- G. Los **“informantes obligatorios”** son todos los empleados de la universidad, excluidos los empleados confidenciales. Los informantes obligatorios deben informar conductas que razonablemente podrían constituir discriminación sexual al Coordinador del Título IX.
- H. **“Represalias entre iguales”** significa represalias de un estudiante contra otro estudiante.
- I. **“Embarazo o Condiciones Relacionadas”** significa:
1. Embarazo, parto, interrupción del embarazo o lactancia;
 2. Condiciones médicas relacionadas con el embarazo, parto, interrupción del embarazo o lactancia; o
 3. Recuperación del embarazo, parto, interrupción del embarazo, lactancia o condiciones médicas relacionadas.
- J. **“Programa o Programa y Actividad”** significa todas las operaciones del Colegio.
- K. **“Relevante”** significa relacionado con las acusaciones de discriminación sexual bajo investigación. Las preguntas son relevantes cuando buscan evidencia que pueda ayudar a demostrar si ocurrió la supuesta discriminación sexual, y la evidencia es relevante cuando

pueden ayudar a quien toma decisiones a determinar si ocurrió la supuesta discriminación sexual.

- L. **“Remedios”** significa medidas proporcionadas a un Denunciante u otra persona cuyo acceso igualitario a los Programas o Actividades educativas de la Universidad ha sido limitado o negado por Discriminación Sexual. Estas medidas tienen como objetivo restaurar o preservar el acceso de esa persona a programas y actividades educativos después de una determinación de que ha ocurrido discriminación sexual.
- M. **“Demandado”** significa una persona que supuestamente ha violado la Política de el colegio que prohíbe la discriminación sexual.
- N. **“Represalias”** significa intimidación, amenazas, coerción o discriminación contra cualquier persona por parte del Colegio, un estudiante, un empleado u otra persona autorizada por el Colegio para brindar ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa del Colegio, con el propósito de de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por las políticas y procedimientos de la Universidad que prohíben la discriminación sexual, o porque la persona ha reportado información, presentado una queja, testificado, ayudado o participado o se ha negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia. bajo esta parte, incluso en un proceso de resolución informal, en estos procedimientos de investigación y cualquier procedimiento disciplinario por Discriminación Sexual. Nada en esta definición impide que el Colegio exija que un empleado brinde ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa del Colegio para participar como testigo o ayudar de otro modo con una investigación, procedimiento o audiencia.
- O. **“Discriminación sexual”**, que incluye el acoso por motivos de sexo, ocurre cuando un demandado causa más que un daño de minimis (insignificante) a un individuo al tratarlo de manera diferente a un individuo en situación similar basándose en:
 - 1. estereotipos sexuales;
 - 2. características sexuales;
 - 3. embarazo o condiciones relacionadas;
 - 4. orientación sexual; y
 - 5. identidad de género.

Excepto lo permitido por 20 U.S.C. 1681(a)(1) a (9) y las regulaciones correspondientes §§ 106.12 a 106.15, 20 U.S.C. 1686 y su reglamento correspondiente § 106.32(b)(1), o § 106.41(b), impedir que una persona participe en un programa o actividad educativa consistente con su identidad de género constituye más que un daño de minimis y está prohibido.

- P. **“Acoso por motivos de sexo”**. Para los fines de este Procedimiento, el Acoso por motivos de sexo es un tipo de Discriminación sexual que ocurre cuando un Demandado participa en la siguiente conducta discriminatoria por motivos de sexo:
 - 1. **Acoso quid pro quo.** Un empleado autorizado por el Colegio para brindar una ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa del Colegio que condiciona explícita o implícitamente la provisión de dicha ayuda, beneficio o servicio sobre la participación de una persona en conducta sexual no deseada.

2. **Ambiente hostil.** Conducta sexual no deseada que, basándose en la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensivo y es tan severo o generalizado que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse del programa o actividad educativa del destinatario (es decir, crea un ambiente hostil). Si se ha creado un ambiente hostil es una investigación de hechos específicos que incluye la consideración de lo siguiente:

- a. El grado en que la conducta afectó la capacidad del demandante para acceder al programa o actividad educativa del Colegio;
- b. El tipo, frecuencia y duración de la conducta;
- c. Las edades de las partes, roles dentro del programa o actividad educativa del Colegio, interacciones previas y otros factores sobre cada parte que puedan ser relevantes para evaluar los efectos de la conducta;
- d. La ubicación de la conducta y el contexto en el que ocurrió la conducta; y
- e. Otro acoso basado en el sexo en el programa educativo del destinatario o actividad.

3. **Violencia sexual.** La violencia sexual incluye las siguientes conductas:

- a. **Relaciones sexuales no consentidas.** Cualquier relación sexual real o intento (anal, oral o vaginal), por leve que sea, con cualquier objeto o parte del cuerpo, por parte de una persona sobre otra, que sea sin consentimiento y/o por la fuerza. Las relaciones sexuales incluyen la penetración anal o vaginal mediante un pene, lengua, dedo u objeto, o la cópula oral mediante contacto boca-genital o contacto genital-boca.
- b. **Contacto sexual no consensual (Caricias).** Cualquier contacto sexual real o intento, por leve que sea, con cualquier parte del cuerpo u objeto, por parte de una persona sobre otra persona sin consentimiento y/o por 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 manera sexual.
- c. **Incesto.** Relaciones sexuales o contacto sexual con una persona de la que se sabe que está emparentada con ellos, legítima o ilegítimamente, como ascendiente, descendiente, hermano o hermana de pariente total o medio. Descendiente incluye hijastros e hijos adoptados menores de dieciocho (18) años.
- d. **Violación estatutaria (violación de un niño).** Relaciones sexuales no forzadas con una persona que tiene menos de la edad de consentimiento legal según se define en RCW 9A.44.073-079.
- e. **Violencia doméstica.** Violencia física, lesiones corporales, agresión, infligir temor a un daño físico inminente, agresión sexual, control coercitivo, daño o destrucción de propiedad personal, acecho o cualquier otra conducta prohibida según RCW 10.99.020, cometido por una persona con quien el 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 al cónyuge de la víctima 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.

f. Violencia en el noviazgo. Violencia física, lesiones corporales, agresión, infligir miedo a un daño físico inminente, agresión sexual o acecho cometido por una persona (i) que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima; y (ii) cuando la existencia de dicha relación se determine basándose en la consideración de los siguientes factores:

- i. La duración de la relación;
- ii. El tipo de relación; y
- iii. La frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

4. **Acecho.** Participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que causaría que una persona razonable (i) tema por su seguridad o la seguridad de otros; o (ii) sufrir angustia emocional sustancial.

- Q. **“Suspensión sumaria”** significa una suspensión de emergencia de un estudiante demandado en espera de la investigación y resolución de los procedimientos disciplinarios de conformidad con el procedimiento y los estándares establecidos en WAC 132M-126-100.
- R. **“Medidas de apoyo”** significa medidas razonablemente disponibles, individualizadas y apropiadas, no punitivas y no disciplinarias ofrecidas por el Colegio al demandante o al demandado sin sobrecargar injustificadamente a ninguna de las partes y sin honorarios ni cargos para fines de:
1. Restaurar o preservar el acceso de esa Parte al Programa o Actividad educativa de la Universidad, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo de la Universidad; o
 2. Brindar apoyo durante los Procedimientos Disciplinarios y de Investigación del Colegio, o durante cualquier proceso de resolución informal.
- A. Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; ampliaciones de plazos y otros ajustes relacionados con los cursos; servicios de acompañamiento al campus; mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus; restricción de contacto aplicada a una o más partes; excedencia; cambio de clase, empleo en el colegio, alojamiento en el colegio o actividad extracurricular o cualquier otra actividad, independientemente de si existe o no una alternativa comparable; y programas de capacitación y educación relacionados con el acoso por razón de sexo.
- S. **“Discriminación sexual”** significa discriminación por motivos de sexo, incluidos estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o afecciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género, así como acoso por motivos de sexo.
- T. **“Personal del Título IX”** son el Coordinador del Título IX, el Coordinador Adjunto y las personas designadas; Investigadores; Oficiales de Conducta Estudiantil; Oficiales Disciplinarios de Empleados; y tomadores de decisiones tanto a nivel de audiencia como de apelación, responsables de administrar la Investigación de discriminación sexual y procedimientos disciplinarios de la universidad; facilitadores del Proceso Informal de Resolución de Discriminación Sexual; y cualquier otro empleado que sea responsable de implementar la investigación de discriminación sexual de la

universidad o los procedimientos disciplinarios de discriminación sexual para estudiantes o empleados o que tenga la autoridad para modificar o terminar las Medidas de Apoyo.

- U. **“Coordinador del Título IX”** es responsable de procesar las quejas del Título IX y de realizar o supervisar investigaciones formales y procesos de resolución informales conforme a este Procedimiento de investigación.

Requisitos de Capacitación

Para efectos de este Procedimiento de Investigación, se aplican las siguientes definiciones:

- A. **Todos los empleados:** todos los empleados deberán recibir capacitación sobre los siguientes temas:
1. La definición y alcance de la Discriminación Sexual y el Acoso por Razón de Sexo según estos procedimientos;
 2. La obligación del Colegio de abordar la discriminación sexual en su educación programas y actividades;
 3. Responsabilidad del empleado, al enterarse del embarazo de un estudiante o una condición relacionada, de proporcionarle al estudiante la información de contacto del Coordinador del Título IX e información sobre la asistencia disponible;
 4. Obligaciones de los empleados de notificar al Coordinador del Título IX sobre conductas que razonablemente puedan ser discriminación sexual.
- B. **Personal del Título IX:** además de la capacitación requerida para todos los empleados, el personal del Título IX deberá recibir capacitación sobre los siguientes temas:
1. The College's grievance procedures for Sex Discrimination and Sex-based Harassment involving a student;
 2. Cómo realizar una investigación;
 3. Cómo servir de manera imparcial sin prejuzgar los hechos, conflictos de intereses o prejuicios;
 4. Uso de tecnología durante una investigación o audiencia;
 5. La definición de Relevancia tal como se utiliza para evaluar la evidencia y las preguntas para los fines de este procedimiento de investigación;
 6. Redacción eficaz de informes; y
 7. Facilitadores de resolución informal: procedimientos para la resolución informal del Colegio proceso de resolución.
- C. **Coordinador del Título IX y personas designadas**
- Además de la capacitación requerida para todos los empleados y para el personal del Título IX, el Coordinador del Título IX y cualquier persona designada deberán recibir capacitación sobre los siguientes temas:
1. Cómo garantizar el cumplimiento por parte del Colegio de sus obligaciones del Título IX;
 2. Cómo ofrecer y coordinar medidas de apoyo;
 3. Acciones específicas para prevenir la discriminación y garantizar la igualdad de acceso al enterarse del embarazo de una estudiante o condiciones relacionadas;
 4. El sistema y los requisitos de mantenimiento de registros del colegio.

- D. El sistema y los requisitos de mantenimiento de registros del colegio.

Deberes de Investigación del Coordinador de Título IX

Durante una investigación, el Coordinador del Título IX o un delegado es responsable de lo siguiente:

- A. Aceptar, evaluar y procesar todas las quejas, informes o referencias por discriminación sexual y acoso por razón de sexo.
- B. Llevar a cabo una reunión inicial con el denunciante y, en ese momento, notificar al denunciante, o a la persona que denunció la conducta si el denunciante es desconocido, sobre la investigación sobre discriminación sexual y los procedimientos disciplinarios del Colegio, así como el proceso de resolución informal, si corresponde. Después de proporcionar esta información, el Coordinador del Título IX determinará si el demandante desea que el Colegio proceda con una investigación de la denuncia por discriminación sexual.
- C. Iniciar una Queja sujeta al procedimiento y factores establecidos en la Sección F de este procedimiento.
- D. Cuando una de las partes es un estudiante empleado y las acusaciones involucran acoso por motivos sexuales, realizar una investigación específica de los hechos para determinar si la relación principal de la parte con el Colegio es recibir educación y si el presunto acoso por motivos sexuales ocurrió mientras la parte desempeñaba tareas relacionadas con el empleo y, con base en esta investigación, determinar si la parte debe ser tratada como un estudiante o un empleado bajo este procedimiento de investigación y los procedimientos disciplinarios relacionados.
- E. Atender y resolver, de ser posible, las cuestiones relativas a la confidencialidad planteadas por las partes y los testigos.
- F. Determinar si una denuncia debe ser desestimada durante la fase de investigación y, de ser así, notificar al demandante o a las partes (si el demandado ha sido notificado de la demanda) los motivos de la desestimación y proporcionar al demandante o a las partes información sobre el procedimiento. para interponer recurso de apelación del despido.
- G. Mantener registros precisos de todas las quejas, informes y referencias.
- H. Conservar archivos de investigación, quejas, informes y referencias de conformidad con los períodos de retención de registros aplicables o la ley federal o estatal, lo que sea más largo.
- I. Ya sea realizando una investigación imparcial de una denuncia o asignando la investigación a un investigador imparcial y supervisando la investigación.
- J. 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 programas y actividades educativas y estén protegidas de una mayor

discriminación o represalias y hacer revisiones a las Medidas de Apoyo según las circunstancias requiera.

- K. Al finalizar una investigación, emitir o supervisar la emisión de un informe final de investigación a las partes y a la autoridad disciplinaria correspondiente de conformidad con este Procedimiento de Investigación.
- L. Recomendar medidas correctivas no disciplinarias para detener, remediar y/o prevenir la recurrencia de conductas discriminatorias a las autoridades disciplinarias y administradores del Colegio.

Presentar una Queja

Cualquier empleado, estudiante, solicitante o visitante que crea que ha sido objeto de discriminación sexual en violación de las políticas de la Universidad, debe informar el incidente o incidentes al Coordinador del Título IX de la Universidad identificado a continuación. La Denuncia puede ser por escrito u oral. Si la queja es contra el Coordinador del Título IX, el demandante debe informar el asunto a la oficina del Presidente para que lo remita a una persona suplente designada.

TÍTULO IX / COORDINADOR EEO

Nombre: Vicepresidente de Fundación, Recursos Humanos y Asuntos Legales Título: Título IX / Coordinador de EEO

Oficina: Administration Building 115

1600 Maple Street, Longview, WA 98632

Teléfono: 360-442-2121

Correo electrónico:

title9@lowercolumbia.edu

Servicio TTY/retransmisión: 7-1-1 o (800) 833-6388

COORDINADOR ADJUNTO DEL TÍTULO IX/EEO

Nombre: Vicepresidente de Servicios Estudiantiles

Oficina: Admissions Center 159

1600 Maple Street, Longview, WA 98632

Teléfono: 360-442-2300

Correo electrónico:

title9@lowercolumbia.edu

Servicio TTY/retransmisión: 7-1-1 o (800) 833-6388

Queja iniciada por el Coordinador del Título IX

- A. En ausencia o retiro de cualquiera o todas las alegaciones en una Queja, el Coordinador del Título IX puede presentar una Queja basándose en su evaluación de los siguientes factores:
 - 1. La solicitud de un Demandante de no proceder con el inicio de una Queja;
 - 2. Las preocupaciones razonables de seguridad de un Demandante con respecto al inicio de una Queja;
 - 3. El riesgo de que se produzcan actos adicionales de discriminación sexual si no se inicia la denuncia;

4. La gravedad de la supuesta discriminación sexual, incluso si la discriminación, si se establece, requeriría la expulsión del demandado del campus o la imposición de otras sanciones disciplinarias para poner fin a la discriminación y prevenir su recurrencia;
 5. La edad y relación de las partes, incluso si el Demandado es un empleado del Colegio;
 6. El alcance de la supuesta Discriminación Sexual, incluida información que sugiera un patrón, Discriminación Sexual continua o Discriminación Sexual que supuestamente haya afectado a varias personas;
 7. La disponibilidad de evidencia para ayudar a quien toma decisiones a determinar si ocurrió discriminación sexual; y
 8. Si el Colegio podría poner fin a la supuesta discriminación sexual y evitar que se repita sin iniciar una investigación y un procedimiento disciplinario
- B. Si, al evaluar estos y otros factores relevantes, el Coordinador del Título IX determina que la conducta alegada representa una amenaza inminente a la salud o seguridad del demandante o a otros miembros de la comunidad universitaria o que la conducta alegada impide que la universidad garantice igualdad de acceso por motivos de sexo a sus programas y actividades educativas, entonces el Coordinador del Título IX puede iniciar una Queja. Independientemente de si se inicia una queja conforme a esta sección, el Coordinador del Título IX debe tomar otras medidas rápidas y efectivas, además de las medidas necesarias para implementar soluciones para el demandante individual, para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del ámbito del Colegio. Programas y actividades educativas.
- C. Al iniciar una queja, el Coordinador del Título IX proporcionará al demandante un aviso previo de esta decisión y una oportunidad de abordar adecuadamente las preocupaciones razonables sobre la seguridad del demandante o la seguridad de otros, incluida la provisión de medidas de apoyo.
- D. Independientemente de si se inicia una queja conforme a esta sección, el Coordinador del Título IX debe tomar otras medidas rápidas y efectivas, además de las medidas necesarias para implementar soluciones para el demandante individual, para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del ámbito del Colegio. Programas y actividades educativas.
- E. No es necesario realizar el análisis establecido anteriormente si el Coordinador del Título IX determina razonablemente que la conducta alegada no podría constituir discriminación sexual.

Principios de Investigación Aplicables a las Denuncias por Discriminación Sexual

El Colegio proporcionará una investigación adecuada, confiable e imparcial de las denuncias de discriminación sexual mediante:

1. Tratar equitativamente a demandantes y demandados.

2. Presumir que el demandado no es responsable de la supuesta mala conducta a menos o hasta que se llegue a una determinación de responsabilidad después de completar la investigación y los procesos disciplinarios.
3. Que la investigación sea realizada por un investigador neutral e imparcial, sin conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general, o de un Demandante o Demandado individual.
4. Hacer que el investigador realice conclusiones de hecho basadas en la preponderancia del estándar de evidencia. Una preponderancia de la evidencia significa que es más probable que no.
5. Colocar la carga sobre el Colegio—no sobre las Partes—de llevar a cabo una investigación que reúna evidencia suficiente para determinar si ocurrió Discriminación Sexual.
6. Evaluar objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y que de otro modo no sean inadmisibles según la Sección J (e) y (f) de este procedimiento, incluidas las pruebas tanto inculpatorias como exculpatorias, y proporcionar determinaciones de credibilidad que no se basen únicamente en la condición de una persona como demandante, demandado, o testigo.
7. Brindar igualdad de oportunidades a las Partes para presentar testigos de hecho y otras pruebas inculpatorias o exculpatorias que sean relevantes y que de otro modo no sean inadmisibles.
8. Proporcionar diez (10) días calendario para que cada Parte revise y presente comentarios escritos sobre el borrador del informe de investigación y, previa solicitud, revise las pruebas relevantes y no inadmisibles recopiladas por el investigador antes de finalizar el informe de investigación; y
9. Tomar medidas razonables para prevenir y abordar la divulgación no autorizada por las Partes de información y pruebas obtenidas únicamente a través del procedimiento de investigación. Tales medidas no impedirán que las Partes utilicen la información o evidencia para procedimientos disciplinarios o litigios relacionados con la Denuncia por Discriminación Sexual.

Confidencialidad

- A. El Colegio buscará proteger la privacidad del Demandante en la mayor medida posible, de conformidad con la obligación legal de investigar, ofrecer medidas de apoyo apropiadas y/o tomar medidas disciplinarias, y cumplir con las leyes federales y estatales, así como con las

políticas del Colegio. y procedimientos. Aunque el Colegio intentará cumplir con las solicitudes de confidencialidad del demandante, no puede garantizar una confidencialidad completa. El Coordinador del Título IX tomará las decisiones sobre cómo manejar las solicitudes de confidencialidad.

- B. El Colegio ha designado los siguientes puestos como Empleados Confidenciales:

Leszek Cromwell
Consejero de Salud Mental
Lower Columbia College
(360) 442-2342
lcromwell@lowercolumbia.edu

Emme McCarthy Mental
Consejera de Salud Mental
Lower Columbia College
(360) 442-2343
emccarthy@lowercolumbia.edu

Los empleados confidenciales, cuando actúan en su capacidad confidencial, mantendrán la confidencialidad de la información compartida por un denunciante y no están obligados a informar conductas que puedan constituir razonablemente discriminación sexual para el Coordinador del Título IX. Cuando un Empleado Confidencial se entera de una conducta que razonablemente puede constituir Discriminación Sexual, el Empleado Confidencial debe explicar (1) su condición de empleado confidencial, incluidas las circunstancias bajo las cuales no está obligado a notificar al Coordinador del Título IX sobre la posible Discriminación Sexual, (2) cómo el Demandante puede comunicarse con el Coordinador del Título IX para presentar una Queja sobre la posible Discriminación Sexual, y (3) que el Coordinador del Título IX puede ofrecer y coordinar Medidas de Apoyo, así como iniciar un Proceso de Resolución Informal o Investigación de conformidad con estos procedimientos de Investigación.

- C. El Coordinador del Título IX informará al demandante sobre la investigación de discriminación sexual y los procesos disciplinarios del colegio e intentará obtener el consentimiento del demandante antes de comenzar una investigación de presunto acoso por motivos sexuales. Si un Demandante solicita que su nombre no sea revelado al Demandado o que el Colegio no investigue 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 por parte del Demandado y/u otros está prohibido. Si el demandante aún insiste en que su nombre no sea revelado o que el colegio no investigue, el coordinador del Título IX determinará si el colegio puede cumplir con la solicitud y al mismo tiempo mantener un ambiente seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad estudiantil, incluido el demandante.
- D. Si el Colegio no puede cumplir con la solicitud de confidencialidad del denunciante, el Coordinador del Título IX notificará al denunciante de la decisión y divulgará su identidad solo

en la medida razonablemente necesaria para conducir y completar efectivamente la investigación de conformidad con este Procedimiento de investigación.

- E. Si el Colegio decide no realizar 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 dieron lugar a la Queja y evitar que se repitan, e implementará dichas medidas si razonablemente factible.

Aviso de Investigación y Otros Requisitos de Aviso

El **Aviso de Investigación**. Al recibir una denuncia de discriminación sexual, el Coordinador del Título IX iniciará la investigación entregando al demandado y al denunciante una Notificación de investigación antes de sus entrevistas iniciales. Esta Notificación se entregará con suficiente antelación para que las Partes tengan tiempo suficiente para prepararse para sus entrevistas iniciales.

Si una queja incluye acusaciones de acoso por motivos sexuales y el Colegio tiene preocupaciones razonables por la seguridad de cualquier persona como resultado de proporcionar un Aviso de investigación, la entrega del Aviso puede retrasarse razonablemente para abordar el problema de seguridad de manera adecuada. Las preocupaciones razonables deben basarse en análisis individualizados de seguridad y riesgos y no en meras especulaciones o estereotipos.

- A. La Notificación de Investigación debe:

1. Incluir una descripción de los procedimientos disciplinarios y de investigación de discriminación sexual del Colegio, incluidas descripciones de los procedimientos aplicables a los procesos de acoso por motivos de sexo y resolución informal, si corresponde.
2. Información suficiente para que las Partes respondan a las acusaciones, incluidas las identidades de las Partes, una descripción de la supuesta conducta discriminatoria y la hora y el lugar del presunto incidente, en la medida en que esta información esté disponible para el Colegio.
3. Una declaración de que están prohibidas las represalias.
4. Informar a las Partes que tienen derecho a tener un Asesor de su elección y por su propia cuenta, disponible durante la investigación y cualquier procedimiento disciplinario y que el Asesor puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, y que durante la investigación, El papel del Asesor se limitará a asistir a reuniones o entrevistas con el Partido y brindar asesoramiento al Partido.
5. Una declaración de que las Partes tienen derecho a igualdad de oportunidades para acceder a una descripción de la evidencia relevante, no inadmisibles de otro modo, y que ambas partes tendrán igualdad de oportunidades para revisar dicha evidencia cuando lo soliciten.

- B. En casos que involucren acusaciones de acoso por motivos sexuales, la Notificación de investigación también informará a las Partes que:

1. Se presume que el Demandado no es responsable del presunto acoso por razón de sexo hasta que se tome una determinación al concluir el procedimiento disciplinario aplicable y antes de dicha determinación, las Partes tendrán la oportunidad de presentar pruebas relevantes y no inadmisibles de otro modo a un experto capacitado, tomador de decisiones imparcial.
2. Una declaración de que las Partes tienen derecho a igualdad de oportunidades para acceder al informe de investigación que describe la evidencia relevante, no inadmisibles, y que ambas Partes tendrán igualdad de oportunidades para revisar esta evidencia cuando lo soliciten.
3. Tenga en cuenta que las políticas de empleo y el código de conducta estudiantil de la universidad prohíben a los empleados y estudiantes hacer declaraciones falsas o enviar información falsa a sabiendas durante una investigación o procedimiento disciplinario.

Aviso de investigación modificado. Si durante el curso de la investigación, el Colegio decide investigar acusaciones de discriminación sexual contra una Parte que no están incluidas en el Aviso de investigación original, el Colegio emitirá un Aviso de investigación enmendado para ambas Partes que incluya esta información adicional y cumpla con las requisitos de notificación aplicables establecidos anteriormente.

Aviso de Reuniones y Entrevista. En los casos que involucren acusaciones de acoso por motivos sexuales, el Colegio notificará por escrito a las Partes cuya participación se invita o espera la fecha, hora, lugar, participantes y propósitos de toda reunión o procedimiento con tiempo suficiente para que la Parte se prepare para participar.

Proceso de investigación

Durante la investigación, el investigador:

- A. Proporcionará a las partes igualdad de oportunidades para presentar declaraciones pertinentes y otras pruebas en forma de hechos o peritos y pruebas inculpatorias o exculpatorias.
- B. No restringirá la capacidad de cualquiera de las Partes para discutir las acusaciones bajo investigación o reunir y presentar evidencia relevante, 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 a la salud, la seguridad, o el bienestar de otra Parte y/o testigos o cuando el contacto con una Parte y/o testigo esté prohibido por orden judicial. Una orden de prohibición de contacto impuesta por el Colegio no será más amplia de lo necesario para proteger a la Parte o testigo amenazado y debe proporcionar a la Parte o a su asesor medios alternativos para recopilar y presentar pruebas relevantes del testigo o Parte protegido.
- C. Permitirá que cada Parte esté acompañada por un Asesor de su elección, que puede ser un abogado, a cualquier reunión o entrevista relacionada con la investigación. Las funciones de los asesores durante las reuniones de investigación o entrevistas se limitarán a brindar apoyo y asesoramiento al Partido. Los asesores no representarán ni defenderán de otro modo a las partes durante el proceso de investigación. Un abogado que asesora a una Parte debe presentar

un aviso de comparecencia ante el Coordinador del Título IX y el Investigador al menos cinco (5) días hábiles antes de la entrevista o reunión inicial a la que planean asistir, para que el Colegio pueda asegurar su propia representación legal, si es necesario. .

- D. En los casos que involucren acusaciones de acoso por motivos sexuales, el investigador brindará a ambas partes y a sus respectivos asesores igualdad de oportunidades para revisar el borrador del informe de investigación y para inspeccionar y revisar pruebas relevantes y no inadmisibles, previa solicitud. Después de la divulgación del informe, cada Parte recibirá diez (10) días calendario para presentar una respuesta por escrito, que el investigador considerará antes de completar el informe de la investigación. Si una Parte no presenta una respuesta por escrito dentro de los diez (10) días calendario, se considerará que la Parte ha renunciado a su derecho a responder y el investigador finalizará el informe sin esta información.
- E. Durante las investigaciones sobre discriminación sexual y acoso por motivos de sexo conforme a este Procedimiento, el investigador no puede exigir, permitir, confiar en ni utilizar de otro modo preguntas o pruebas que busquen la divulgación de comunicaciones privilegiadas, a menos que el titular haya renunciado efectivamente al privilegio. Esta disposición se aplica, entre otras, a la información sujeta a lo siguiente:
 - 1. Privilegio del cónyuge/pareja de hecho;
 - 2. Privilegios de abogado-cliente y producto de trabajo de 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 defensores de agresión sexual y violencia doméstica; o
 - 6. Otros privilegios legales identificados en RCW 5.60.060.
- F. Comportamiento sexual previo. Las preguntas o pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del Denunciante no son relevantes y deben excluirse, a menos que dichas preguntas o pruebas:
 - 1. Se le pide u ofrece probar que alguien distinto del demandado cometió la supuesta mala conducta; o
 - 2. Se refiere a incidentes específicos de conducta sexual previa entre el demandante y el demandado, que se preguntan u ofrecen sobre la cuestión del consentimiento.
- G. Al finalizar la investigación, el Coordinador del Título IX distribuirá el informe final de la investigación a las Partes. El Coordinador del Título IX también proporcionará el informe de la investigación y la evidencia recopilada durante la investigación al Oficial de Conducta Estudiantil si el demandado es un estudiante o al oficial de disciplina del empleado si el demandado es un empleado, quienes son responsables de determinar si es necesario tomar medidas disciplinarias. garantizado.

Desestimación de la Denuncia Durante la Investigación – Derecho de Apelación

- A. Durante una investigación, una denuncia por discriminación sexual puede ser desestimada, total o parcialmente, por los siguientes motivos:

1. El Demandado no puede ser identificado después de que el Colegio haya tomado medidas razonables para hacerlo;
 2. El Demandado no participa en los programas o actividades educativos de el Colegio y no es empleado de el Colegio. La discreción de el Colegio para desestimar una denuncia por acoso sexual presentada contra un ex empleado puede estar limitada por RCW 28B.112.070, que exige que el Colegio complete investigaciones sobre las acusaciones de conducta sexual inapropiada por parte de empleados dirigidas a los estudiantes Demandantes, a menos que el Demandante solicite lo contrario.
 3. El demandante ha retirado voluntariamente algunas o todas las acusaciones contenidas en la demanda, y el coordinador del Título IX se ha negado a iniciar su propia queja, y cualquier alegación restante no constituiría discriminación sexual, incluso si se probara. En los casos que involucran acusaciones de acoso por motivos sexuales, el Colegio debe obtener el retiro del denunciante por escrito antes del despido.
 4. La conducta alegada por la Demandante, incluso si se probara, no constituiría Discriminación Sexual; o
 5. La conducta alegada por el Demandante queda fuera de la jurisdicción disciplinaria del Colegio.
- B. El Demandante y el Demandado (si el Demandado ha sido notificado de la Queja) pueden apelar la desestimación de una Queja de conformidad con el proceso de apelación en el Procedimiento 235.5A: [Procedimiento de Disciplina por Discriminación Sexual de Empleados](#) si el Demandado es un empleado o el Departamento de Conducta del Estudiante. Proceso de apelación del código ([WAC 132M-126](#)) si el demandado es un estudiante.
- C. Si el despido ocurre durante la investigación, el Coordinador del Título IX proporcionará el Demandante o el Demandante y el Demandado (si el Demandado ha sido notificado de la Demanda) notificación por escrito explicando:
1. Por qué el despido era necesario o deseable;
 2. Por qué el despido era necesario o deseable;
 3. Si corresponde, notifique que la Queja se remite a una autoridad disciplinaria apropiada para procedimientos fuera de la jurisdicción del Título IX.
- D. Si el despido implica una acusación de acoso por motivos sexuales y ambas partes han sido notificadas de la investigación, la notificación de despido se entregará a las partes simultáneamente.
- E. Cuando se desestima una queja, el Coordinador del Título IX, como mínimo:
1. Ofrecer medidas de apoyo al denunciante según corresponda;
 2. Si el demandado ha sido notificado de las acusaciones, ofrecerle medidas de apoyo según corresponda; y
 3. Tomar otras medidas rápidas y efectivas, según corresponda, para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del programa o actividad educativa del Colegio.

- F. La desestimación de una queja por discriminación sexual no impide que el Colegio investigue y aplique medidas disciplinarias basadas en acusaciones de que un demandado violó otras leyes y regulaciones federales o estatales, políticas de conducta de el Colegio y/u otros códigos y disposiciones contractuales que rigen la conducta de estudiantes y empleados.

Medidas de Apoyo

- A. El Coordinador del Título IX debe ofrecer y coordinar medidas de apoyo tanto al demandante como al demandado. Las medidas de apoyo pueden variar dependiendo de las circunstancias y de lo que el Colegio pueda determinar que está razonablemente disponible. Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; ampliaciones de plazos y otros ajustes relacionados con los cursos; servicios de acompañamiento al campus; mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus; restricciones de contacto aplicadas a una o más partes; licencias; cambios de clase, trabajo universitario, alojamiento en el Colegio o actividad extracurricular o cualquier otra actividad, independientemente de si existe o no una alternativa comparable; y programas de capacitación y educación relacionados con el acoso sexual.
- B. No podrán imponerse Medidas de Apoyo con fines punitivos o disciplinarios.
- C. Las Medidas de Apoyo no deben ser una carga injustificada para ninguna de las Partes y deben estar diseñadas para proteger la seguridad de las Partes y/o el entorno educativo del Colegio, o para brindar apoyo a las Partes durante los procesos de resolución formales o informales.
- D. El Coordinador del Título IX puede modificar o rescindir las Medidas de apoyo durante o después de que se completen los procedimientos de resolución formales o informales, a medida que cambien las circunstancias de las Partes y/o del Colegio.
- E. El Coordinador del Título IX puede modificar o rescindir las Medidas de apoyo durante o después de que se completen los procedimientos de resolución formales o informales, a medida que cambien las circunstancias de las Partes y/o del Colegio.
- F. El Coordinador del Título IX puede modificar o rescindir las Medidas de apoyo durante o después de que se completen los procedimientos de resolución formales o informales, a medida que cambien las circunstancias de las Partes y/o del Colegio.

Remoción de emergencia

Si un estudiante demandado representa una amenaza inmediata a la salud y seguridad de la comunidad estudiantil o una amenaza inmediata de interrupción significativa de las operaciones del Colegio, el Oficial de conducta estudiantil del colegio, después de consultar con el Coordinador del Título IX, puede suspender sumariamente al estudiante demandado de conformidad con WAC 132M-126-100. La Suspensión Sumaria permanecerá vigente hasta que finalice la investigación y la resolución final de cualquier procedimiento disciplinario resultante.

Nada en este Procedimiento de investigación prohíbe al Colegio colocar a un empleado demandado en licencia administrativa hasta que se complete la investigación y la resolución final de cualquier procedimiento disciplinario resultante.

Resolución y consolidación de quejas

Los procesos de resolución de discriminación sexual se inician cuando el Coordinador del Título IX recibe una queja escrita u oral de un demandante que alega que un demandado los discriminó por motivos de sexo y el demandante solicita que el Colegio inicie una investigación. El denunciante puede presentar una queja de forma oral o por escrito, o puede ser iniciada y firmada por el Coordinador del Título IX en nombre del denunciante. Las quejas presentadas al Coordinador del Título IX pueden resolverse mediante procesos de resolución formales o informales.

1. Resolución informal

Bajo circunstancias apropiadas y sólo si el Demandante y el Demandado están de acuerdo voluntariamente, las Partes pueden buscar una resolución informal durante la investigación de una inquietud. La Resolución Informal no es apropiada cuando la acusación involucra:

- a. un denunciante que sea menor o adulto vulnerable;
- b. Un denunciante que sea menor o adulto vulnerable;
- c. Un denunciante que sea menor o adulto vulnerable;

Si la Resolución Informal es apropiada, las Partes podrán explorar la resolución a través de:

- a. Conversaciones o comunicaciones guiadas realizadas por el Coordinador del Título IX, un Representante de Recursos Humanos o algún otro tercero mutuamente acordado;
- b. Un proceso de resolución estructurado realizado por un mediador capacitado; o
- c. Acuerdo voluntario entre las Partes para alterar los horarios de trabajo o clases de una o ambas Partes y/o los arreglos de alojamiento para estudiantes universitarios.

Acuerdo voluntario entre las Partes para alterar los horarios de trabajo o clases de una o ambas Partes y/o los arreglos de alojamiento para estudiantes universitarios.

Antes de emprender una resolución informal, el Colegio debe notificar por escrito a las Partes sus derechos y responsabilidades. Este aviso explicará:

- a. Las acusaciones;
- b. Los requisitos del proceso de resolución informal;
- c. Que, antes de acordar una resolución, cualquier Parte tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal e iniciar o reanudar el proceso de resolución formal;
- d. Que el acuerdo de las Partes sobre una resolución al concluir el proceso de Resolución Informal impedirá que las Partes inicien o reanuden el proceso de Resolución Formal;
- e. Que los términos potenciales de cualquier acuerdo de Resolución Informal sólo serán vinculantes para las Partes del acuerdo; y

- f. Qué información retendrá el Colegio del proceso de resolución informal y cómo se utilizará esa información, si el proceso no tiene éxito y se inicia o reanuda el proceso de resolución formal.

Qué información retendrá el Colegio del proceso de resolución informal y cómo se utilizará esa información, si el proceso no tiene éxito y se inicia o reanuda el proceso de resolución formal.

Si las Partes resuelven voluntariamente una Reclamación, el Colegio registrará los términos de la resolución en un acuerdo escrito firmado por ambas Partes y notificará por escrito a ambas Partes que la Reclamación se ha cerrado.

Si las Partes acuerdan un proceso de resolución informal, el Colegio comenzará la resolución informal dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a que las partes acuerden esta opción y concluirá dentro de los diez (10) días hábiles posteriores al inicio de ese proceso; sujeto a demoras y extensiones razonables por una buena causa demostrada.

2. Resolución formal

La resolución formal significa que las acusaciones de discriminación sexual del demandante serán sujetas a una investigación formal por parte de un investigador imparcial e imparcial. La investigación puede ser realizada por el Coordinador del Título IX. Los resultados del informe del investigador se compartirán con las Partes, el Coordinador del Título IX, así como con la autoridad disciplinaria correspondiente que es responsable de determinar si se justifican los procedimientos disciplinarios.

3. Consolidación de Quejas

Las Quejas de Discriminación Sexual podrán consolidarse cuando las Quejas sean contra más de un Demandado, o por más de un Demandante contra uno o más Demandados, o por una Parte contra otra Parte, cuando las acusaciones de Discriminación Sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.

Historia

El procedimiento deroga y reemplaza el [Procedimiento 235.2A – Discriminación y Acoso Título IX](#) [Procedimiento de Quejas](#) para cualquier conducta que ocurra después del 31 de julio de 2024.