

## Procedimiento 235.4A Política 235

## Procedimiento de Investigación de Discriminación Sexual

### Propósito

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 la discriminación por motivos de sexo de manera rápida y efectiva, como lo requiere 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 aplicación. Con este fin, el Colegio ha promulgado la Política 235 de No Discriminación y Contra el Acoso y ha adoptado el siguiente Procedimiento de Investigación de Discriminación Sexual (el Procedimiento de Investigación) con el fin de recibir e investigar las denuncias de Discriminación Sexual que surjan dentro de los programas y actividades educativas del Colegio y el lugar de trabajo. Cualquier persona que se considere responsable de participar en discriminación sexual en violación de la política del Colegio puede estar sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido de los programas y actividades educativas del Colegio y / o la terminación del empleo.

La aplicación de este Procedimiento de Investigación se restringe a las denuncias de Discriminación Sexual, que incluye, entre otras, las acusaciones de Acoso Sexual, tal como se definen esos términos en este procedimiento. Nada en este procedimiento limita o restringe la capacidad del Colegio para investigar presuntas faltas de conducta y aplicar medidas disciplinarias basadas en violaciones de otras leyes federales, estatales y locales, sus reglamentos de implementación y otras políticas del Colegio que prohíben la discriminación de género a través de los procesos establecidos en el código de conducta estudiantil del Colegio, los contratos de empleo, los manuales de empleados y los acuerdos de negociación colectiva.

### Definiciones

A los efectos del presente 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. **"Demandante"** se refiere a las siguientes personas que han sido objeto de presuntas conductas que constituirían discriminación sexual:

- 1 Un estudiante o empleado; o
  - 2 Una persona que no sea un estudiante o empleado que estaba participando o intentando 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 estado de un empleado como Empleado Confidencial sólo se aplica cuando está funcionando dentro del alcance de las funciones a las que se aplica el privilegio o la confidencialidad.
- D. **"Consentimiento"** significa el permiso consciente, voluntario y claro por palabra o acción, para participar en una actividad sexual mutuamente acordada. 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 sexual o del contacto sexual palabras o conductas reales que indiquen el consentimiento libremente dado 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 participa en actividades sexuales cuando sabe, o debería saber razonablemente, que la otra persona está física o mentalmente incapacitada ha participado en una conducta sexual no consentida.
- La intoxicación no es una defensa contra las acusaciones de que una persona ha participado en una conducta sexual no consentida.
- E. **"Sanción Disciplinaria"** se refiere a las consecuencias impuestas a un Demandado después 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 el Colegio utiliza para iniciar, resolver informalmente y/o investigar las acusaciones de que una persona ha violado las políticas del Colegio que prohíben la Discriminación Sexual o el Acoso Sexual.
- G. **Los "Informantes Obligatorios"** son todos los empleados del colegio excluyendo a los empleados confidenciales. Los Informantes Obligatorios están obligados a informar sobre conductas que razonablemente podrían constituir Discriminación Sexual al Coordinador del Título IX.
- H. **"Represalia entre pares"** significa represalia por parte 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, el parto, la interrupción del embarazo o la lactancia; o

- 3 Recuperación del embarazo, parto, interrupción del embarazo, lactancia o afecciones 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 pertinentes cuando buscan pruebas que pueden ayudar a demostrar si se produjo la supuesta discriminación sexual, y las pruebas son pertinentes cuando pueden ayudar a un responsable de la toma de decisiones a determinar si se produjo la supuesta discriminación sexual.
- L. **"Remedios"** se refiere a las medidas proporcionadas a un Demandante u otra persona cuyo acceso igualitario a los Programas o Actividades educativas del Colegio ha sido limitado o negado por Discriminación Sexual. Estas medidas están destinadas a restaurar o preservar el acceso de esa persona a los programas y actividades educativas después de una determinación de que ha ocurrido discriminación sexual.
- M. **"Demandado"** significa una persona que presuntamente ha violado la política del Colegio que prohíbe la discriminación sexual.
- N. **"Represalia"** significa intimidación, amenazas, coerción o discriminación contra cualquier persona por parte del Colegio, un estudiante o un empleado u otra persona autorizada por el Colegio para proporcionar ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa del Colegio, con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por las políticas y procedimientos del Colegio que prohíben la Discriminación Sexual, o porque la persona ha reportado información, ha presentado una Queja, ha testificado, ha asistido o ha participado o se ha negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia en virtud de esta parte, incluso en un proceso de resolución informal, en estos procedimientos de investigación y en cualquier procedimiento disciplinario por Discriminación Sexual. Nada en esta definición impide que el Colegio exija a un empleado que brinde ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa del Colegio para participar como testigo o ayudar de alguna manera con una investigación, procedimiento o audiencia.
- O. La **"Discriminación Sexual"**, que incluye el Acoso Basado en el Sexo, ocurre cuando un Demandado causa un daño más que *mínimo* (insignificante) a una persona al tratarla de manera diferente a una persona en una situación similar basada en:
- 1 estereotipos sexuales;
  - 2 características sexuales;
  - 3 embarazo o condiciones relacionadas;
  - 4 orientación sexual; y
  - 5 identidad de género.

Salvo 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 regulación 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 un daño más que *de minimis* y está prohibido.

- P. "**Acoso por razón de sexo**". A los efectos de este Procedimiento, el Acoso Sexual es un tipo de Discriminación Sexual que ocurre cuando un Demandado se involucra en las siguientes conductas discriminatorias por motivos de sexo:
- 1 **Acoso quid pro quo**. Un empleado autorizado por el Colegio para proporcionar 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 a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada.
  - 2 **Ambiente hostil**. Conducta no deseada basada en el sexo que, basada en la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensiva y es tan grave o generalizada que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse del programa o actividad educativa de la persona receptora (es *decir*, crea un ambiente hostil). El hecho de que se haya creado un ambiente hostil es una investigación específica de los hechos 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, la frecuencia y la duración de la conducta;
    - c. Las edades de las Partes, los roles dentro del programa o actividad educativa del Colegio, las interacciones previas y otros factores sobre cada Parte que pueden ser relevantes para evaluar los efectos de la conducta;
    - d. La ubicación de la conducta y el contexto en el que ocurrió; y
    - e. Otro tipo de acoso sexual en el programa o actividad educativa del destinatario.
  - 3 **Violencia sexual**. La violencia sexual incluye las siguientes conductas:
    - a. **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 parte de una persona sobre otra persona, que sea sin consentimiento y/o por la fuerza. Las relaciones sexuales incluyen la penetración anal o vaginal con el pene, la lengua, el dedo o un objeto, o la cópula oral por la boca con el contacto genital o del genital con la boca.
    - b. **Contacto sexual no consentido (caricias)**. Cualquier contacto sexual real o intentado, por leve que sea, con cualquier parte del cuerpo u objeto, por parte de una persona sobre otra persona que sea 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 que se sabe que está relacionada con ellos, ya sea legítima o ilegítimamente, como antepasado, descendiente, hermano o hermana de un pariente total o parcial. Los descendientes incluyen

hijastros e hijos adoptivos menores de dieciocho (18) años.

- d. **Estupro (violación de un niño).** Relaciones sexuales no forzadas con una persona que está por debajo de la edad legal de consentimiento según se define en RCW 9A.44.073-079.
  - e. **Violencia doméstica.** Violencia física, lesiones corporales, agresión, imposición de miedo a un daño físico inminente, agresión sexual, control coercitivo, daño o destrucción de propiedad personal, acecho o cualquier otra conducta prohibida bajo RCW 10.99.020, cometida por una persona con quien la víctima comparte un hijo en común, por una persona que cohabita o ha cohabitado con la víctima como cónyuge, por una persona en una situación similar a la del cónyuge de la víctima en virtud de 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 en virtud de las leyes de violencia doméstica o familiar del Estado de Washington.
  - f. **Violencia en el noviazgo.** Violencia física, lesiones corporales, agresión, imposición de temor de 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) donde la existencia de dicha relación se determinará sobre la base de una 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 (Acoso).** Participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica causaría que una persona razonable (i) temiera por su seguridad o la seguridad de los demás; 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"** se refiere a las medidas razonablemente disponibles, individualizadas y apropiadas, no punitivas y no disciplinarias ofrecidas por el Colegio al Demandante o al Demandado sin imponer una carga injustificada a ninguna de las Partes, y sin honorarios o cargos a los efectos de:

- 1 Restaurar o preservar el acceso de esa Parte al Programa o Actividad educativa del Colegio, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo del Colegio; o
- 2 Proporcionar apoyo durante los procedimientos disciplinarios y de investigación del Colegio, o durante cualquier proceso de resolución informal.
- 3 Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; extensiones de plazos y otros ajustes relacionados con el curso; servicios de escolta en el campus; aumento de la seguridad y el monitoreo de ciertas áreas

del campus; restricción de contacto aplicada a una o más Partes; excedencias; cambio de clase, empleo del colegio, vivienda 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.

- S. **"Discriminación sexual"** significa discriminación basada en el sexo, incluso sobre la base de estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género, así como acoso por razón 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 los Empleados; y los responsables de la toma de decisiones, tanto a nivel de audiencia como de apelación, responsables de administrar la investigación de discriminación sexual y los procedimientos disciplinarios del Colegio; facilitadores del Proceso de Resolución de la Discriminación Sexual Informal; y cualquier otro empleado que sea responsable de implementar la investigación de Discriminación Sexual o los procedimientos disciplinarios de Discriminación Sexual del Colegio para estudiantes o empleados o que tenga la autoridad para modificar o terminar las Medidas de Apoyo.
- U. El **"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 bajo este Procedimiento de Investigación.

### Requisitos de capacitación

A los efectos del presente Procedimiento de Investigación, se aplican las siguientes definiciones:

- A. **Todos los empleados** : todos los empleados recibirán capacitación sobre los siguientes temas:
  - 1 La definición y el alcance de la discriminación sexual y el acoso por razón de sexo en virtud de estos procedimientos;
  - 2 La obligación del Colegio de abordar la discriminación sexual en sus programas y actividades educativas;
  - 3 Responsabilidad del empleado, al enterarse del embarazo de un estudiante o condición relacionada, de proporcionar 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 recibirá capacitación sobre los siguientes temas:
  - 1 Los procedimientos de quejas del colegio por discriminación sexual y acoso

- sexual que involucran a un estudiante;
- 2 Cómo llevar a cabo una investigación;
- 3 Cómo servir de manera imparcial sin prejuzgar los hechos, conflictos de intereses o prejuicios;
- 4 Uso de la tecnología durante una investigación o audiencia;
- 5 La definición de pertinencia tal como se utiliza a los efectos de la evaluación de las pruebas y las preguntas a los efectos de este procedimiento de investigación;
- 6 Redacción eficaz de informes; y
- 7 Facilitadores informales de resolución: procedimientos para el proceso de resolución informal del Colegio.

**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 del Colegio con 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 un estudiante o condiciones relacionadas;
- 4 El sistema de mantenimiento de registros y los requisitos del Colegio.

- D. Todos los materiales de capacitación sobre discriminación sexual estarán disponibles para su revisión si se solicita.

**Deberes de Investigación del Coordinador del 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 de discriminación sexual y acoso sexual.
- B. Llevar a cabo una reunión de admisión con el demandante y, en ese momento, notificar al demandante, o a la persona que denunció la conducta si el demandante es desconocido, de la investigación de discriminación sexual y los procedimientos disciplinarios del Colegio, así como el proceso de resolución informal si corresponde y está disponible. Después de proporcionar esta información, el Coordinador del Título IX determinará si el Demandante desea que el Colegio proceda con una investigación de la Queja de Discriminación Sexual.
- C. Iniciar una Queja sujeto al procedimiento y factores establecidos en la Sección F de este procedimiento.
- D. Cuando una Parte es un estudiante empleado y las acusaciones involucran Acoso

Sexual, hacer una investigación específica de hechos sobre si la relación principal de la Parte con el Colegio es recibir una educación y si el presunto Acoso Sexual ocurrió mientras la Parte realizaba un trabajo relacionado con el empleo y, sobre la base de 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. Abordar y resolver, si es posible, las cuestiones relativas a la confidencialidad planteadas por las Partes y los testigos.
- F. Determinar si una Queja 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 Queja) las razones de la desestimación, y proporcionar al Demandante o a las Partes información sobre el procedimiento para presentar una apelación de la desestimación.
- G. Mantener registros precisos de todas las quejas, informes y referencias.
- H. Conservar los archivos de investigación, las quejas, los informes y las 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 llevando a cabo una investigación imparcial de una Queja 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 un acceso equitativo a los programas y actividades educativas y estén protegidas contra más discriminación o represalias, y hacer revisiones a las Medidas de Apoyo según lo requieran las circunstancias.
- K. Al finalizar una investigación, emitir o supervisar la emisión de un informe final de investigación a las partes y a la autoridad disciplinaria apropiada de conformidad con este Procedimiento de Investigación.
- L. Recomendar medidas correctivas no disciplinarias para detener, remediar y/o prevenir la repetición de conductas discriminatorias a las autoridades disciplinarias y administradores del Colegio.

### **Denuncia de discriminación sexual**

Cualquier persona puede denunciar una posible discriminación sexual en violación de las políticas del Colegio al Coordinador del Título IX identificado a continuación.

### **Presentación de una queja**

En el caso de las denuncias de discriminación sexual, incluidas las denuncias de acoso por razón de sexo, las siguientes personas tienen derecho a presentar una denuncia:

- **Por demandante** se entiende las siguientes personas que presuntamente han sido

objeto de conductas que constituirían discriminación sexual:

- Un estudiante o empleado; o
  - Una persona que no sea un estudiante o empleado que estaba participando o intentando participar en el programa o actividad educativa del colegio/universidad en el momento de la supuesta discriminación; o
- **Coordinador del Título IX.**

Para las quejas que alegan discriminación sexual que no sea el acoso sexual, un denunciante o coordinador del Título IX puede presentar una queja. Además, las siguientes personas pueden presentar dicha queja:

- Cualquier estudiante o empleado; o
- Cualquier persona que no sea un estudiante o empleado que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa del colegio/ universidad en el momento de la supuesta discriminación.

Una queja 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 designada alternativamente.

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

Nombre: Vicepresidente de Fundación, Recursos Humanos y Asuntos Legales

Título: Título IX / Coordinador de EEO

Oficina: Edificio de Administración 115

1600 Maple Street, Longview, WA 98632

Teléfono: 360-442-2121

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

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

#### **TÍTULO IX/COORDINADOR ADJUNTO DE 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

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

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

#### **Queja iniciada por el coordinador del Título IX**

- A. En ausencia o retiro de alguna o todas las alegaciones en una Queja, el Coordinador del Título IX puede presentar una Queja basada 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 ocurran actos adicionales de discriminación sexual si no se inicia la queja;

- 4 La gravedad de la supuesta discriminación sexual, incluyendo 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 evitar que se repita;
  - 5 La edad y la relación de las partes, incluyendo si el Demandado es un empleado del Colegio;
  - 6 El alcance de la supuesta Discriminación Sexual, incluida la información que sugiere un patrón, una Discriminación Sexual continua o una Discriminación Sexual que supuestamente ha afectado a múltiples personas;
  - 7 La disponibilidad de evidencia para ayudar a un Responsable de la Toma de 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, después de evaluar estos y cualquier otro factor relevante, el Coordinador del Título IX determina que la supuesta conducta representa una amenaza inminente para la salud o la seguridad del demandante o para otros miembros de la comunidad del Colegio o que la supuesta conducta impide que el Colegio garantice la igualdad de acceso por motivos de sexo a sus programas y actividades educativas, entonces el Coordinador del Título IX puede iniciar una Queja.
- C. Al iniciar una Queja, el Coordinador del Título IX le notificará con anticipación esta decisión y le dará la oportunidad de abordar adecuadamente las preocupaciones razonables sobre la seguridad del Demandante o la seguridad de los demás, incluida la provisión de Medidas de Apoyo.
- D. Independientemente de si se inicia una Queja bajo esta sección, el Coordinador del Título IX debe tomar otras medidas rápidas y efectivas, además de las medidas necesarias para implementar remedios para el Demandante individual, para garantizar que la Discriminación Sexual no continúe o se repita dentro de los Programas y Actividades educativas del Colegio.
- E. No es necesario realizar el análisis establecido anteriormente si el Coordinador del Título IX determina razonablemente que la supuesta conducta no podría constituir discriminación sexual.

### **Principios de investigación aplicables a las denuncias de discriminación sexual**

El Colegio proporcionará una investigación adecuada, confiable e imparcial de las Quejas de Discriminación Sexual mediante:

- 1 Tratar a los Demandantes y Demandados de manera equitativa.
- 2 Suponiendo que el Demandado no es responsable de la presunta mala conducta a menos que 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 sesgo a favor o en contra de los Demandantes o

- Demandados en general, o de un Demandante o Demandado individual.
- 4 Hacer que el investigador haga determinaciones de hecho basadas en la preponderancia del estándar de evidencia. Una preponderancia de la evidencia significa sobre una base más probable que negativa.
  - 5 Hacer recaer la carga en el Colegio, no en las Partes, para llevar a cabo una investigación que reúna pruebas suficientes para determinar si hubo discriminación sexual.
  - 6 Evaluar objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y que no sean inadmisibles en virtud de la Sección J (e) y (f) de este procedimiento, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias, y proporcionar determinaciones de credibilidad que no se basen únicamente en la condición de una persona como demandante, demandado o testigo.
  - 7 Proporcionar igualdad de oportunidades para que las Partes presenten hechos, testigos y otras pruebas inculpatorias o exculpatorias que sean pertinentes y que no sean inadmisibles de otro modo.
  - 8 Otorgar diez (10) días calendario para que cada Parte revise y presente comentarios por escrito sobre el proyecto de informe de investigación y, previa solicitud, revise las pruebas pertinentes y no admisibles reunidas por el investigador antes de finalizar el informe de investigación; y
  - 9 Tomar medidas razonables para prevenir y abordar la divulgación no autorizada de información y pruebas obtenidas únicamente a través del procedimiento de investigación por parte de las Partes. Dichas medidas no impedirán que las Partes utilicen la información o las pruebas para los procedimientos disciplinarios relacionados o los litigios relacionados con la Denuncia de Discriminación Sexual.

## **Confidencialidad**

- A. El Colegio tratará de proteger la privacidad del Demandante en la mayor medida posible, de conformidad con la obligación legal de investigar, ofrecer Medidas de Apoyo adecuadas y/o tomar medidas disciplinarias, y cumplir con las leyes federales y estatales, así como con las políticas y procedimientos del Colegio. Aunque el Colegio intentará cumplir con las solicitudes de confidencialidad de los Demandantes, no puede garantizar una confidencialidad completa. Las determinaciones sobre cómo manejar las solicitudes de confidencialidad serán tomadas por el Coordinador del Título IX.
- B. El Colegio ha designado los siguientes puestos como Empleados Confidenciales:

Consejero de Salud Mental  
Lower Columbia College  
(360) 442-2342  
[counseling@lowercolumbia.edu](mailto:counseling@lowercolumbia.edu)

Los Empleados Confidenciales, cuando actúen en su capacidad confidencial, mantendrán la confidencialidad de la información compartida por un Demandante y

no están obligados a denunciar conductas que puedan constituir razonablemente Discriminación Sexual al 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/universidad e intentará obtener el consentimiento del Demandante antes de comenzar una investigación de presunto Acoso Sexual. Si un Demandante pide 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/o de otros están prohibidas. Si el demandante sigue insistiendo en que no se revele su nombre 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 entorno seguro y no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad colegitaria/ universitaria, incluido el demandante.
- D. Si el Colegio no puede cumplir con la solicitud de confidencialidad de un Demandante, el Coordinador del Título IX notificará al Demandante de la decisión y revelará la identidad del Demandante solo en la medida razonablemente necesaria para llevar a cabo y completar la investigación de manera efectiva de conformidad con este Procedimiento de Investigación.
- E. 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 dieron lugar a la Queja y evitar que se repitan, e implementará dichas medidas si es razonablemente posible.

### **Aviso de Investigación y otros Requisitos de Aviso**

**El Aviso de Investigación.** Al recibir una Queja de Discriminación Sexual, el Coordinador del Título IX iniciará la investigación entregando al Demandado y al Demandante un Aviso de Investigación antes de sus entrevistas iniciales. Esta Notificación se entregará con suficiente antelación para que las Partes dispongan de tiempo suficiente para prepararse para sus entrevistas iniciales.

Si una Queja incluye alegaciones de Acoso Sexual 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 demorarse 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. El Aviso de Investigación debe:
- 1 Incluya una descripción de la Investigación de Discriminación Sexual y los Procedimientos Disciplinarios del colegio/universidad, incluidas las descripciones de los procedimientos aplicables al Acoso Sexual y los procesos de 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 las represalias están prohibidas.
  - 4 Informar a las Partes que tienen derecho a tener un Asesor de su elección y a su cargo, 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 la Parte y brindar asesoramiento a la Parte.
  - 5 Una declaración de que las Partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a una descripción de las pruebas relevantes, que de otro modo no serían inadmisibles, y que ambas partes tendrán la misma oportunidad de revisar dichas pruebas si así lo solicitan.
- B. En los casos que impliquen alegaciones de **acoso por razón de sexo**, la notificación de investigación también informará a las Partes de que:
- 1 Se presume que el Demandado no es responsable del presunto Acoso Sexual 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 admisibles a un tomador de decisiones capacitado e imparcial.
  - 2 Una declaración de que las Partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder al informe de investigación que describe las pruebas relevantes, que de otro modo no serían inadmisibles, y que ambas Partes tendrán la misma oportunidad de revisar estas pruebas si así lo solicitan.
  - 3 Tenga en cuenta que las políticas de empleo y el código de conducta estudiantil del colegio/ universidad prohíben que los empleados y estudiantes hagan declaraciones falsas a sabiendas o presenten 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 las acusaciones de Discriminación Sexual contra una Parte que no están incluidas en el Aviso de Investigación original, el Colegio emitirá un Aviso de Investigación modificado a ambas Partes que incluya esta información adicional y cumpla con los requisitos de notificación aplicables establecidos anteriormente.

**Aviso de reuniones y entrevistas.** En los casos que involucren acusaciones de acoso por razón de sexo, el Colegio notificará por escrito a las Partes cuya participación se invite o se espere de la fecha, hora, lugar, participantes y propósitos de todas las reuniones o procedimientos 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 relevantes y otras pruebas en forma de testigos de hecho o expertos y pruebas inculpatorias o exculpatorias.
- B. No restringirá la capacidad de ninguna de las Partes para discutir las alegaciones 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 esté prohibido por orden judicial. Una orden de no contacto impuesta por el Colegio no será más amplia de lo necesario para proteger a la Parte amenazada o al testigo y deberá proporcionar a la Parte o a su asesor medios alternativos para reunir y presentar pruebas pertinentes del testigo o la Parte protegida.
- 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 o entrevistas de investigación se limitarán a prestar apoyo y asesoramiento a la Parte. Los asesores no representarán ni abogarán en nombre de las partes durante el proceso de investigación. Un abogado que asesora a una Parte debe presentar un aviso de comparecencia con el Coordinador del Título IX y el Investigador al menos cinco (5) días hábiles antes de la entrevista o reunión inicial a la que planea asistir, para que el Colegio pueda asegurar su propia representación legal, si es necesario.
- D. En los casos que involucren acusaciones de acoso sexual, el investigador proporcionará a ambas partes y a sus respectivos asesores la misma oportunidad de revisar el borrador del informe de investigación y de inspeccionar y revisar las pruebas relevantes y no admisibles si así lo solicitan. Después de la divulgación del informe, cada Parte recibirá diez (10) días calendario para presentar una respuesta por escrito, la cual será considerada por el investigador antes de completar el informe de 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 de Discriminación Sexual y Acoso Sexual bajo este Procedimiento, el investigador no puede exigir, permitir, confiar o usar preguntas o pruebas que busquen la divulgación de comunicaciones privilegiadas, a menos que el titular haya renunciado efectivamente al privilegio. Esta disposición se aplica, pero no

se limita a, la información sujeta a lo siguiente:

- 1 Privilegio del cónyuge/pareja de hecho;
  - 2 Privilegios del producto de trabajo abogado-cliente y abogado;
  - 3 Privilegios aplicables a los miembros del clero y sacerdotes;
  - 4 Privilegios aplicables a proveedores médicos, terapeutas de salud mental y consejeros;
  - 5 Privilegios aplicables a los 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 de un demandante no son relevantes y deben excluirse, 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 preguntan u ofrecen sobre el tema del consentimiento.
- G. Una vez finalizada 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 se justifica tomar medidas disciplinarias.

#### **Desestimación de la denuncia durante la investigación: derecho a apelar**

- A. Durante una investigación, una Queja de Discriminación Sexual puede ser desestimada, en su totalidad o en parte, por las siguientes razones:
- 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 educativas del Colegio y no es empleado del Colegio. La discreción del Colegio para desestimar una Queja de Acoso Sexual presentada contra un ex empleado puede estar limitada por RCW 28B.112.070, que requiere que el Colegio complete las investigaciones sobre las acusaciones de conducta sexual inapropiada por parte de los empleados dirigidas a los estudiantes Demandantes, a menos que el Demandante solicite lo contrario.
  - 3 El Demandante ha retirado voluntariamente alguna o todas las alegaciones de la Demanda, y el Coordinador del Título IX se ha negado a iniciar su propia Queja, y las alegaciones restantes no constituirían Discriminación Sexual, incluso si se probaran. En los casos que involucren acusaciones de acoso sexual, el Colegio debe obtener el retiro del demandante por escrito antes del despido.
  - 4 La conducta alegada por el 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 Disciplinario de Discriminación Sexual del](#) Empleado si el Demandado es un empleado o el proceso de apelación del Código de Conducta Estudiantil ([WAC 132M-126](#)) si el Demandado es un estudiante.
  - C. Si el despido ocurre durante la investigación, el Coordinador del Título IX proporcionará al Demandante o al Demandante y al Demandado (si el Demandado ha sido notificado de la Queja) una notificación por escrito que explique:
    - 1 Por qué era necesario o deseable el despido;
    - 2 El derecho a apelar el despido y una descripción del procedimiento para apelar el despido; y
    - 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 sexual 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 demandante según corresponda;
    - 2 Si el Demandado ha sido notificado de las acusaciones, ofrecer Medidas de Apoyo al Demandado 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 persiga medidas disciplinarias basadas en acusaciones de que un Demandado violó otras leyes y regulaciones federales o estatales, políticas de conducta del 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 para el Demandante como para el 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; extensiones de plazos y otros ajustes relacionados con el curso; servicios de escolta en el campus; aumento de la seguridad y la vigilancia de ciertas áreas del campus; restricciones de contacto aplicadas a una o más partes; excedencias; cambios en la clase, el trabajo colegio/universitario, el alojamiento colegio/universitario o la 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. Las medidas de apoyo no pueden imponerse con fines punitivos o disciplinarios.
- C. Las Medidas de Apoyo no deberán ser una carga excesiva para ninguna de las Partes y deberán estar diseñadas para proteger la seguridad de las Partes y/o el entorno educativo del Colegio, o para proporcionar apoyo a las Partes durante los procesos de resolución formales o informales.
- D. El Coordinador del Título IX puede modificar o dar por terminadas 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. Si, en cualquier momento durante la investigación de Discriminación Sexual o el procedimiento disciplinario, una Parte no está satisfecha con sus Medidas de Apoyo o experimenta un cambio de circunstancias que amerite revisiones a sus Medidas de Apoyo, la Parte puede presentar una solicitud para revisar sus Medidas de Apoyo al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX responderá a dicha solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles. Si la Parte no está de acuerdo con la decisión del Coordinador del Título IX, puede presentar una apelación por escrito al Director de Recursos Humanos o a la persona designada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la decisión del Coordinador del Título IX. La revisión de la apelación será realizada por un empleado imparcial con autoridad para modificar o revertir la decisión del Coordinador del Título IX de proporcionar, negar, modificar o terminar las Medidas de Apoyo aplicables a la Parte que solicita la revisión. Las Medidas de Apoyo impugnadas serán revisadas para determinar si cumplen con los propósitos establecidos en el párrafo 3 anterior.
- F. En los casos que involucren acusaciones de discriminación sexual que no sean acoso y represalias por razón de sexo, el Colegio no está obligado a modificar las supuestas prácticas discriminatorias con el fin de proporcionar una medida de apoyo.

### **Retiro de emergencia**

Si un estudiante Demandado representa una amenaza inmediata para la salud y la seguridad de la Comunidad del Colegio/ Universitaria o una amenaza inmediata de interrupción significativa de las operaciones del Colegio/ Universidad, el Oficial de Conducta Estudiantil de la Colegio/Universidad, 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 se complete la investigación y se resuelva definitivamente 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 se resuelva definitivamente 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(s) los discriminó por su sexo y el Demandante pide que el Colegio inicie una investigación. Una Queja puede ser presentada por el Demandante oralmente o por escrito, o puede ser iniciada y firmada por el Coordinador del Título IX en nombre del Demandante. Las quejas presentadas al Coordinador del Título IX pueden resolverse a través de procesos de resolución formales o informales.

### 1 Resolución informal

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

- a. un Demandante que sea menor de edad o un adulto vulnerable;
- b. un Demandado representa una amenaza inmediata para la salud, la seguridad o el bienestar de un miembro de la comunidad del Colegio;

Si la Resolución Informal es apropiada, las Partes pueden 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 conducido por un mediador capacitado; o
- c. Acuerdo voluntario entre las Partes para alterar los horarios de trabajo o clases universitarias de una o ambas Partes y/o los arreglos de alojamiento para estudiantes colegio/universitarios.

Se debe proporcionar a las Partes una propuesta para participar en una Resolución Informal en el Aviso de Investigación o después de que el Aviso de Investigación haya sido notificado a ambas Partes.

Antes de llegar a una resolución informal, el Colegio debe notificar por escrito a las Partes sus derechos y responsabilidades. En dicha notificación se explicará:

- un. Las acusaciones;
- b. Los requisitos del proceso informal de resolución;
- c. Que, antes de acordar una resolución, cualquiera de las Partes tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal e iniciar o reanudar el proceso formal de resolución;
- d. Que el acuerdo de las Partes con una resolución al concluir el proceso de Resolución Informal impedirá que las Partes inicien

- o reanuden el proceso de Resolución Formal;
- e. Que los posibles términos de cualquier acuerdo de resolución informal solo serán vinculantes para las Partes del acuerdo; y
- f. Qué información conservará 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.

Debido a que el proceso de resolución informal es voluntario, cualquiera de las Partes puede retirarse del proceso de resolución informal en cualquier momento, momento en el cual se reanudará el proceso de investigación formal.

Si las Partes resuelven voluntariamente una Queja, 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 Queja se ha cerrado.

Si las Partes acuerdan un proceso de resolución informal, el Colegio iniciará una 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 retrasos razonables y extensiones por causa justificada mostradas.

## **2 Resolución formal**

La resolución formal significa que las acusaciones de discriminación sexual del demandante serán sometidas a una investigación formal por parte de un investigador imparcial e imparcial. La investigación puede ser llevada a cabo 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 apropiada que sea responsable de determinar si se justifican los procedimientos disciplinarios.

## **3 Consolidación de Quejas**

Las Quejas de Discriminación Sexual pueden acumularse cuando las Quejas son 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 alegaciones de Discriminación Sexual surgen de los mismos hechos o circunstancias.

### **Historia**

El procedimiento deroga y reemplaza el [Procedimiento 235.2A - Procedimiento de quejas del Título IX por discriminación y acoso](#) para cualquier conducta que ocurra después del 31 de julio de 2024.