

Procedimientos Administrativos	
Procedimiento 235.5A Política 235	<b>Procedimiento Disciplinario por Discriminación Sexual de Empleados</b>

### Orden de Precedencia

Este procedimiento disciplinario de empleados se aplica a acusaciones de discriminación sexual y acoso por motivos de sexo sujetos a las regulaciones promulgadas bajo el Título IX por el Departamento de Educación de los Estados Unidos. Véase 34 C.F.R. § 106. Los procedimientos disciplinarios contra un empleado demandado que supuestamente haya participado en discriminación sexual o acoso por motivos de sexo se registrarán por las prácticas y procedimientos de audiencias administrativas del Colegio, el Capítulo WAC 132M-108 y este procedimiento disciplinario. En la medida en que este procedimiento disciplinario entre en conflicto con WAC 132-108 y/o disposiciones establecidas en contratos laborales, convenios colectivos, manuales de empleados y otras políticas y procedimientos laborales de la Universidad, este procedimiento disciplinario tendrá prioridad.

Sin perjuicio de lo anterior, si el demandado es un miembro del cuerpo docente titular o en período de prueba y el oficial disciplinario de los empleados<sup>1</sup> determina que los hechos encontrados en el informe de investigación justificarían el despido del demandado del Colegio si se prueba en una audiencia, el oficial disciplinario de los empleados remitirá el asunto al Departamento de Titularidad. Comité de Despido para una audiencia de conformidad con RCW 28B.50.863 y los procedimientos aplicables establecidos en el Acuerdo de Negociación Colectiva (CBA) del sindicato de profesores. En la medida en que los procedimientos del Comité de Despido de Titularidad de la CBA sean inconsistentes o entren en conflicto con las Secciones II a VII de este procedimiento disciplinario, prevalecerán las secciones del procedimiento disciplinario. Al final de la audiencia, el Comité de Despido emitirá una Recomendación consistente con lo dispuesto en la Sección VIII. Sujeto a los procedimientos establecidos a continuación, el Demandante tendrá el mismo derecho a comparecer y participar en los procedimientos que el Demandado, incluido el derecho a presentar su posición sobre la Recomendación al Presidente o su designado antes de que se tome la acción final.

### Conducta prohibida

El Colegio puede imponer sanciones disciplinarias que pueden incluir el despido del Colegio contra un empleado que haya sido declarado responsable de cometer, intentar cometer, ayudar, instigar, incitar, alentar o ayudar a otra persona a cometer o participar en actos de discriminación sexual, que incluyen el acoso por razón de sexo.

Para efectos de este procedimiento complementario, se prohíben las siguientes conductas:

- A. **Discriminación sexual.** La discriminación sexual ocurre cuando un demandado causa al demandante un daño mayor que el de minimis (insignificante) al tratarlo de manera diferente a otras personas en situación similar basándose en:

---

<sup>1</sup> El "funcionario disciplinario del empleado" suele ser el supervisor del empleado o un miembro de su cadena de mando.

1. Estereotipos sexuales;
2. Características sexuales;
3. Embarazo o condiciones relacionadas;
4. Orientación sexual; o
5. Identidad de género.

Impedir que una persona participe en un programa o actividad educativa coherente con su identidad de género constituye más que un daño de minimis y está prohibido.

B. El **acoso por razón de sexo** es un tipo de discriminación sexual que incluye:

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 a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada.
2. **Ambiente hostil.** Conducta no deseada basada en el sexo que, según 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 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. The location of the conduct and the context in which the conduct occurred; and
  - e. Otro acoso por motivos sexuales 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 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 otro individuo, 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.

- C. **“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, para el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX, o porque la persona ha reportado información, ha presentado una queja, testificado, ayudado o participado o se ha negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia sobre discriminación sexual, incluyendo 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 a un empleado que 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.

## Jurisdicción y desestimación de quejas

- A. Este procedimiento disciplinario se aplica sólo si la presunta falta de conducta:
1. Cumple con la definición de discriminación sexual, acoso por motivos de sexo o Represalias según se define en este procedimiento disciplinario, incluido causar más que un daño mínimo al demandante;
  2. Ocurrió en los Estados Unidos o interfirió con la capacidad del Demandante para acceder o participar en los programas o actividades educativos de la Universidad en los Estados Unidos; y
  3. Ocurrió durante un programa o actividad educativa del Colegio, o interfiere con la capacidad del Demandante para acceder o participar en los programas o actividades educativos del Colegio.

Para los fines de este procedimiento disciplinario, los “programas o actividades educativas” del Colegio significan todas las operaciones del Colegio.

- B. El oficial disciplinario del empleado después de revisar el informe de investigación o quien toma las decisiones<sup>2</sup> después de recibir el Aviso de Audiencia determina que los hechos alegados, incluso si se prueban, no son suficientes para sustentar la jurisdicción, debe emitir un aviso de despido total o parcial a ambas partes y al Coordinador del Título IX explicando por qué algunos o todos los reclamos han sido desestimados.
- C. El oficial disciplinario del empleado después de revisar el informe de la investigación o la persona que toma las decisiones después de recibir el Aviso de audiencia puede, pero no está obligado a, desestimar el caso si:
1. El Demandado ya no es empleado del Colegio. La discreción del Colegio para desestimar una denuncia por acoso sexual presentada contra un ex empleado puede estar limitada por RCW 28B.112.070, que requiere que el Colegio complete investigaciones sobre acusaciones de conducta sexual inapropiada por parte de empleados dirigidas a estudiantes, a menos que el estudiante solicite lo contrario; o
  2. El demandante ha retirado voluntariamente la denuncia y el coordinador del Título IX se ha negado a iniciar una denuncia, y el Colegio determina que cualquier conducta restante fuera de las acusaciones retiradas no constituiría discriminación sexual, incluso si se probara. Si el denunciante es un estudiante y el caso involucra acusaciones de acoso sexual, el denunciante debe presentar el retiro por escrito antes de que el Colegio actúe.
- D. El despido no prohíbe que el Colegio adopte medidas disciplinarias contra un Demandado basándose en acusaciones de que el Demandado incurrió en otra mala conducta prohibida por las leyes federales o estatales, contratos o manuales de empleo u otras políticas del Colegio.
- E. Tanto el Demandante como el Demandado pueden apelar la desestimación de una Queja conforme al proceso de apelación en la Sección IX de este procedimiento.

---

<sup>2</sup> Quien “toma las decisiones” suele ser el Coordinador del Título IX o su designado.

- F. La notificación de despido debe entregarse a todas las partes y al Coordinador del Título IX y contener una explicación de:
  - a) Por qué el despido era necesario o deseable;
  - b) El derecho a apelar el despido y descripción del procedimiento para apelar el despido; y
  - c) Si corresponde, notifique que la Queja está siendo remitida a una autoridad disciplinaria apropiada para procedimientos fuera de la jurisdicción de este procedimiento.
  
- G. Si el despido implica una acusación de acoso por motivos de sexo, la notificación de despido se entregará a las partes simultáneamente.
  
- H. Cuando se desestima una queja, el Coordinador del Título IX, como mínimo:
  - a) Ofrecer medidas de apoyo al Denunciante según corresponda;
  - b) Si el demandado ha sido notificado de las acusaciones, ofrecerle medidas de apoyo según corresponda; y
  - c) 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 de el Colegio.

#### **Derechos de las Partes**

- A. Las disposiciones de este procedimiento disciplinario se aplicarán por igual al demandado y al demandante.
  
- B. El Colegio asume la carga de ofrecer y presentar pruebas suficientes para establecer que el demandado es responsable de participar en discriminación sexual, acoso por motivos de sexo o represalias relacionadas con dichas acusaciones o que surjan de ellas por preponderancia de las pruebas. Una preponderancia de la evidencia significa que es más probable que no.
  
- C. Se presumirá que el demandado no es responsable hasta que el proceso disciplinario haya sido definitivamente resuelto.

#### **Iniciación de la Disciplina**

- A. Al recibirlo, el oficial disciplinario del empleado revisará de forma independiente el informe de investigación proporcionado por el Coordinador del Título IX y determinará si, por preponderancia de la evidencia, hubo una violación de la política de Discriminación Sexual de el Colegio; y de ser así, qué sanciones disciplinarias y/o remedios se recomendarán. El funcionario disciplinario del empleado deberá, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción del informe de la investigación, entregar al demandado, al demandante y al coordinador del Título IX una recomendación por escrito, que incluye una descripción de los hechos y las conclusiones que respaldan la recomendación, así como una sanción recomendada. El funcionario disciplinario del empleado puede extender el tiempo para entregar una recomendación escrita por una buena causa.

1. El Demandante o el Demandado tendrán veintiún (21) días calendario a partir de la entrega de la Recomendación escrita para aceptar la Recomendación escrita o solicitar una audiencia ante quien toma la decisión. La solicitud puede ser verbal o escrita, pero debe comunicarse claramente al funcionario disciplinario del empleado.
  2. Al recibir una solicitud de audiencia, el funcionario disciplinario del empleado notificará de inmediato a quien toma las decisiones, a la otra Parte y al Coordinador del Título IX de la solicitud y enviará una copia de la recomendación escrita a quien toma las decisiones.
  3. Si no se presenta ninguna solicitud de audiencia al funcionario disciplinario del empleado dentro del período de veintiún (21) días calendario, la recomendación escrita del funcionario disciplinario del empleado será definitiva y las sanciones disciplinarias recomendadas, si las hubiera, se implementarán de inmediato.
- B. La notificación de la Recomendación escrita o cualquier otro documento que deba notificarse conforme a este procedimiento se realizará:
1. En persona; o
  2. Por correo de primera clase o certificado a la última dirección conocida de la Parte y por correo electrónico a la dirección de correo electrónico del Colegio de la Parte.

#### **Procedimiento Previo a la Audiencia**

- A. Al recibir la recomendación escrita y la solicitud de una audiencia, quien toma la decisión enviará un aviso de audiencia a todas las partes de conformidad con WAC 10-08-040. La fecha de la audiencia no podrá programarse menos de diez (10) días hábiles después de que el Coordinador del Título IX proporcione el Informe Final de la Investigación a las Partes y al oficial disciplinario del empleado. El Colegio puede, a su discreción, contratar a un juez de derecho administrativo u otra persona calificada para que actúe como tomador de decisiones.
- B. Complainants and Respondents may be accompanied by an Advisor of their choosing during the disciplinary process at the Party's own expense. The Advisor may be an attorney and/or, if the Party is a represented employee, a union representative. If a Party does not select their own advisor, the College will provide the Party with an advisor at no cost to the Party.
1. Si el Asesor es un abogado, el Asesor debe presentar un aviso de comparecencia ante la persona que toma las decisiones con copias para todas las partes y el funcionario disciplinario del empleado al menos cinco (5) días hábiles antes de la audiencia. Si dentro de este plazo no se presenta aviso de comparecencia, se entenderá que la Parte ha renunciado a su derecho a tener un abogado como Asesor.
  2. Si una Parte es un empleado representado que elige no utilizar un asesor proporcionado por el sindicato, la Parte debe proporcionar a quien toma las decisiones una renuncia firmada a la representación sindical, incluido el consentimiento por escrito del sindicato.
- C. En preparación para la audiencia, el Colegio proporcionará a las Partes una descripción precisa de todas las pruebas relevantes y no privilegiadas recopiladas por el investigador durante la investigación, independientemente de si el Colegio tiene intención de ofrecer las pruebas en la

audiencia. Todas las Partes tendrán igualdad de oportunidades de acceder a las pruebas previa solicitud.

- D. Quien toma las decisiones puede, o a solicitud de cualquiera de las Partes, debe, llevar a cabo la audiencia con las Partes físicamente presentes en lugares separados, con tecnología que permita a la persona que toma las decisiones y a las Partes ver y escuchar simultáneamente a la Parte o al testigo mientras esa persona habla.

## **Evidencia**

La introducción y consideración de evidencia durante la audiencia disciplinaria está sujeta a las siguientes definiciones, procedimientos y restricciones:

- A. Relevante o Relevante significa que una pregunta o evidencia está relacionada con las acusaciones de Discriminación Sexual en cuestión en el procedimiento. Las preguntas son relevantes cuando buscan evidencia que pueda ayudar a demostrar si ocurrió la supuesta discriminación sexual, y la evidencia es relevante cuando puede ayudar a quien toma decisiones a determinar si ocurrió la supuesta discriminación sexual.
- B. Pruebas inadmisibles.
  - 1. Información privilegiada. Quien toma decisiones no considerará información legalmente privilegiada a menos que la persona que posee el privilegio haya renunciado efectivamente a él. La información privilegiada incluye, entre otros, información protegida por lo siguiente:
    - a) Privilegio del cónyuge/pareja;
    - b) Privilegios de abogado-cliente y producto de trabajo de abogado;
    - c) Privilegios aplicables a los miembros del clero y a los sacerdotes;
    - d) Privilegios aplicables a proveedores médicos, terapeutas de salud mental y consejeros;
    - e) Privilegios aplicables a defensores de agresión sexual y violencia doméstica; y
    - f) Otros privilegios legales identificados en RCW 5.60.060.
  - 2. 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:
    - a) Se le pide u ofrece probar que alguien distinto del demandado cometió la supuesta mala conducta; o
    - b) 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.
- C. The decision maker may not make an inference regarding responsibility solely on a witness's or Party's absence from the hearing or refusal to answer questions.
- D. En un procedimiento que involucre acusaciones de acoso por motivos sexuales en el que un estudiante es un demandante, quien toma las decisiones deberá revisar, de antemano, todas las

preguntas que el demandante y el demandado proponen hacer durante la audiencia para verificar su relevancia y si las preguntas buscan evidencia que de otro modo sería inadmisibles. Quien toma las decisiones deberá explicar en el expediente los motivos para excluir cualquier pregunta. Si una pregunta se excluye por ser poco clara o acosadora, la Parte que propone la pregunta tendrá la oportunidad de aclarar o revisar la pregunta. Si las preguntas se presentan para revisión por escrito, las preguntas escritas se conservarán como parte del acta de la audiencia.

- E. En un procedimiento que involucra acusaciones de acoso sexual en el que un estudiante es el demandante, todo interrogatorio de los testigos en nombre del demandante y del demandado será realizado por sus respectivos asesores o por quien toma las decisiones. La determinación de quién realizará el interrogatorio queda a discreción del tomador de decisiones.

### **Orden Inicial**

- A. El tomador de decisiones será responsable de redactar una Orden Inicial que:
  1. Identifica las denuncias de Discriminación Sexual;
  2. Describe los procedimientos disciplinarios y de queja, comenzando con la recepción de la queja por parte del Colegio hasta la determinación de la responsabilidad, incluidos avisos a las partes, entrevistas con testigos y partes, visitas al sitio, métodos utilizados para reunir pruebas y audiencias celebradas;
  3. Hace conclusiones de hecho que respaldan la determinación de responsabilidad;
  4. Llega a conclusiones sobre si los hechos establecen si el Demandado es responsable de participar en Discriminación Sexual en violación del Título IX;
  5. Contiene una declaración y justificación de la determinación de responsabilidad de quien toma las decisiones por cada acusación;
  6. Describe la sanción disciplinaria o las condiciones impuestas contra el Demandado, si corresponde;
  7. Describe hasta qué punto, si corresponde, el Demandante tiene derecho a recursos diseñados para restaurar o preservar el acceso igualitario del Demandante a los programas o actividades del Colegio; y
  8. Describe el proceso para apelar la Orden Inicial ante el Presidente o su designado.
- B. La Orden Inicial será notificada a las Partes y al Coordinador del Título IX. Si el caso involucra acusaciones de acoso por motivos sexuales, la Orden Inicial se entregará a las Partes y al Coordinador del Título IX simultáneamente.

### **Apelaciones**

- A. Todas las Partes, incluido el funcionario disciplinario de los empleados en su calidad de representante del Colegio, tienen derecho a apelar la determinación de responsabilidad y/o la desestimación, total o parcial, de una Queja durante el proceso de investigación o audiencia. Las apelaciones deben realizarse por escrito y presentarse ante el Presidente o su designado dentro de los veintiún (21) días calendario posteriores a la entrega de la Orden inicial o Notificación de desestimación. Las apelaciones deben identificar las conclusiones específicas de hecho y/o

conclusiones de derecho en la Orden Inicial o desestimación que se impugna y deben contener argumentos sobre por qué se debe conceder la apelación. La falta de presentación de una apelación oportuna constituye una renuncia al derecho de apelar y la Orden Inicial o el despedido se considerará definitivo.

- B. Al recibir una apelación oportuna, el Presidente o su designado entregará una copia de la apelación a todas las Partes no apelantes, quienes tendrán diez (10) días hábiles a partir de la fecha de la notificación para presentar respuestas por escrito al Presidente o su designado abordando las cuestiones planteadas en la apelación. No presentar una respuesta oportuna constituye una renuncia al derecho de participar en la apelación. Al recibir las respuestas por escrito, el Presidente o su designado entregará copias de las respuestas a la Parte apelante.
- C. Si es necesario para ayudar en la revisión, el Presidente o su designado puede solicitar información adicional de las partes sobre las cuestiones planteadas en la apelación.
- D. El Presidente o su designado, basándose en su revisión de las presentaciones de las Partes y el expediente de la audiencia o la investigación, tomará una Decisión Final determinando si los motivos de la apelación tienen mérito, proporcionará el fundamento de esta conclusión e indicará si se debe desestimar, si se confirma o denegadas, o si se afirman, anulan o modifican las sanciones y condiciones disciplinarias impuestas en la Orden Inicial y, si se modifican, establecen las nuevas sanciones y condiciones disciplinarias.
- E. El Presidente o su designado, calculando en su revisión de las presentaciones de las Partes y el expediente de la audiencia o la investigación, tomará una Decisión Final determinando si los motivos de la apelación tienen mérito, proporcionará el fundamento de esta conclusión e indicará si se debe desestimar, si se confirma o denegadas, o si se afirman, anulan o modifican las sanciones y condiciones disciplinarias impuestas en la Orden Inicial y, si se modifican, establecen las nuevas sanciones y condiciones disciplinarias.
- F. El Presidente o su designado, calculando en su revisión de las presentaciones de las Partes y el expediente de la audiencia o la investigación, tomará una Decisión Final determinando si los motivos de la apelación tienen mérito, proporcionará el fundamento de esta conclusión e indicará si se debe desestimar, si se confirma o denegadas, o si se afirman, anulan o modifican las sanciones y condiciones disciplinarias impuestas en la Orden Inicial y, si se modifican, establecen las nuevas sanciones y condiciones disciplinarias.

## **Historia**

El procedimiento deroga y reemplaza el [Procedimiento 235.3A – Discriminación y Acoso – Procedimiento de Audiencia Disciplinaria para Empleados](#) para cualquier conducta que ocurra después del 31 de julio de 2024.