

**Procedimiento 235.5A
Política 235**

Procedimiento Disciplinario de Discriminación Sexual de los Empleados

Orden de precedencia

Este procedimiento disciplinario de los empleados se aplica a las acusaciones de discriminación sexual y acoso sexual sujetas 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 presuntamente haya participado en discriminación sexual o acoso basado en el sexo se registrarán por las prácticas y procedimientos de audiencia administrativa del Colegio, 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 las disposiciones establecidas en los contratos de trabajo, los acuerdos de negociación colectiva, los manuales del empleado y otras políticas y procedimientos de empleo del Colegio, este procedimiento disciplinario tendrá prioridad.

No obstante lo anterior, si el Demandado es un miembro de la facultad titular o en período de prueba y el oficial disciplinario del empleado¹ determina que los hechos encontrados en el informe de investigación justificaría el despido del Demandado del Colegio si se prueban en la audiencia, el oficial disciplinario del empleado remitirá el asunto al Comité de Despido de Titulares para una audiencia de conformidad con RCW 28B.50.863 y los procedimientos aplicables establecidos en el sindicato de profesores Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) (Collective Bargaining Agreement-CBA). En la medida en que los procedimientos del Comité de Despido de Titulares de CBA sean inconsistentes o entren en conflicto con las Secciones II a VII de este procedimiento disciplinario, prevalecerán las secciones de procedimiento disciplinario. Al final de la audiencia, el Comité de Destitución de Tenencia emitirá una Recomendación consistente con las disposiciones establecidas 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 a la persona designada antes de que se tome la decisión final.

Conductas prohibidas

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.

¹ El "oficial disciplinario del empleado" suele ser el supervisor del empleado o su cadena de mando.

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

- A. **Discriminación por razón de sexo.** La discriminación sexual ocurre cuando un demandado causa a un demandante un daño más que *mínimo* (insignificante) al tratar al demandante de manera diferente a otras personas en situación similar en función de:
- 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 educativo o en una actividad coherente con su identidad de género constituye un daño más que *mínimo* y está prohibido.

- B. **El acoso sexual** es un tipo de discriminación sexual que incluye:
- 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.

C. **"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 el Título IX, o porque la persona ha reportado información, presentó una queja, testificó, ayudó o participó o se negó a

participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia de discriminación sexual, incluido 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.

Jurisdicción y Desestimación de Quejas

- A. Este procedimiento disciplinario se aplica solo si la presunta mala conducta:
1. Cumple con la definición de Discriminación Sexual, Acoso Sexual o Represalias tal como se define en este procedimiento disciplinario, incluyendo causar un daño más que 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 educativas del Colegio 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 educativas del Colegio.

A los efectos de este procedimiento disciplinario, los "programas o actividades educativas" del Colegio se refieren a todas las operaciones del Colegio.

- B. El oficial disciplinario del empleado, después de revisar el informe de la investigación o la persona que toma la decisión², después de recibir el Aviso de Audiencia, determina que los hechos alegados, incluso si están probados, no son suficientes para respaldar la jurisdicción, debe emitir un aviso de despido en su totalidad o en parte a ambas partes y al coordinador del Título IX explicando por qué se han desestimado algunas o todas las reclamaciones.
- C. El oficial disciplinario del empleado después de revisar el informe de 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 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 a menos que el estudiante solicite lo contrario; o
 2. El Demandante ha retirado voluntariamente la Queja y el Coordinador del Título IX se ha negado a iniciar una queja, y el Colegio determina que cualquier conducta restante fuera de las acusaciones retiradas no constituiría Discriminación Sexual, incluso si se probara. Si el demandante es un estudiante y el caso involucra acusaciones de acoso sexual, el retiro debe ser

² El "tomador de decisiones" suele ser el Coordinador del Título IX o la persona designada.

presentado por el demandante por escrito antes de que el Colegio actúe.

- D. La desestimación del caso no prohíbe que el Colegio tome medidas disciplinarias contra un Demandado basándose en alegaciones de que el Demandado participó en otra mala conducta prohibida por la ley federal o estatal, contratos o manuales de empleo, u otras políticas del Colegio.
- E. Tanto el Demandante como el Demandado pueden apelar la desestimación de una Demanda de conformidad con el proceso de apelación en la Sección IX de este procedimiento.
- F. El aviso de desestimación debe ser entregado formalmente a todas las partes y al Coordinador del Título IX y debe contener una explicación de:
 - a. Por qué era necesario o deseable el desestimación del caso;
 - b. El derecho a apelar la desestimación y una descripción del procedimiento para apelar la desestimación
 - c. Si corresponde, notifique que la queja se remite a una autoridad disciplinaria apropiada para procedimientos fuera de la jurisdicción de este procedimiento.
- G. Si la desestimación implica una acusación de acoso por razón de sexo, la notificación de despido se notificará a las partes simultáneamente.
- H. Cuando se desestima una Queja, el Coordinador del Título IX, como mínimo:
 - a. Ofrecer medidas de apoyo al demandante, según corresponda;
 - b. Si el Demandado ha sido notificado de las acusaciones, ofrecer medidas de apoyo al Demandado 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 del Colegio.

Derechos de las partes

- A. Las disposiciones de este procedimiento disciplinario se aplicarán por igual al demandado y al demandante.
- B. El Colegio tiene la carga de ofrecer y presentar pruebas suficientes para establecer que el Demandado es responsable de participar en Discriminación Sexual, Acoso Sexual o Represalias relacionadas con o que surjan de dichas acusaciones por preponderancia de la evidencia. Una preponderancia de la evidencia significa sobre una base más probable que negativa.
- C. Se presumirá que el Demandado no es responsable hasta el momento en que el proceso disciplinario haya sido resuelto definitivamente.

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 del Colegio; y, en caso afirmativo, qué sanción(es) disciplinaria(s) y/o remedios se recomendarán. El oficial disciplinario del empleado, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción del informe de investigación, entregará al Demandado, al Demandante y al Coordinador del Título IX una Recomendación por escrito, que incluya una descripción de los hechos y las conclusiones que respaldan la recomendación, así como una sanción recomendada. El tiempo para entregar una Recomendación Escrita puede ser extendido por el oficial disciplinario del empleado por una buena causa.
- 1 El Demandante o Demandado tendrá veintiún (21) días calendario a partir de la notificación de la Recomendación Escrita para aceptar la Recomendación Escrita o solicitar una audiencia ante el tomador de decisiones. La solicitud puede ser verbal o escrita, pero debe ser comunicada claramente al oficial disciplinario del empleado.
 - 2 Al recibir una solicitud de audiencia, el oficial disciplinario del empleado notificará de inmediato al tomador de decisiones, a la otra Parte y al Coordinador del Título IX de la solicitud y enviará una copia de la Recomendación Escrita al tomador de decisiones.
 - 3 Si no se presenta una solicitud de audiencia al oficial disciplinario del empleado dentro del período de veintiún (21) días calendario, la recomendación escrita del oficial 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 de cualquier otro documento que deba notificarse en virtud de este procedimiento se hará:
- 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 audiencia, el tomador de decisiones enviará un aviso de audiencia a todas las Partes de conformidad con WAC 10-08-040. La fecha de la audiencia no puede programarse menos de diez (10) días hábiles después de que el Coordinador del Título IX proporcione el Informe Final de 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 responsable de la toma de decisiones.
- B. Los Demandantes y Demandados pueden estar acompañados por un Asesor de su elección durante el proceso disciplinario a cargo de la Parte. El Asesor puede ser un abogado y/o, si la Parte es un empleado representado, un representante sindical. Si una Parte no selecciona a su propio asesor, el Colegio proporcionará a la Parte un

asesor sin costo alguno para la Parte.

- 1 Si el Asesor es un abogado, el Asesor debe presentar un aviso de comparecencia ante el tomador de decisiones con copias para todas las partes y el oficial disciplinario del empleado al menos cinco (5) días hábiles antes de la audiencia. Si no se presenta un aviso de comparecencia dentro de este plazo, se considerará que la Parte ha renunciado a su derecho a tener un abogado como Asesor.
 - 2 Si una Parte es un empleado representado que elige no utilizar un Asesor proporcionado por el sindicato, la Parte debe proporcionar al tomador de 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 la intención de ofrecer las pruebas en la audiencia. Todas las Partes tendrán igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas que lo soliciten.
- D. El responsable de la toma de decisiones podrá, o a petición de cualquiera de las Partes, deberá, llevar a cabo la audiencia con las Partes físicamente presentes en lugares separados, con tecnología que permita al responsable de la toma de decisiones y a las Partes ver y escuchar simultáneamente a la Parte o al testigo mientras esa persona está hablando.

Evidencia

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

- A. Relevante o Relevancia 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 pruebas que pueden ayudar a demostrar si se produjo la supuesta discriminación sexual, y las pruebas son pertinentes cuando pueden ayudar a un tomador de decisiones a determinar si se produjo la supuesta discriminación sexual.
- B. Pruebas inadmisibles.
- 1 Información privilegiada. El responsable de la toma de decisiones no considerará la información legalmente privilegiada a menos que la persona que ostente el privilegio haya renunciado efectivamente al mismo. La información privilegiada incluye, entre otros, información protegida por lo siguiente:
 - a. Privilegio del cónyuge/pareja de hecho;
 - b. Privilegios del producto de trabajo abogado-cliente y abogado;
 - c. Privilegios aplicables a los miembros del clero y sacerdotes;
 - d. Privilegios aplicables a proveedores médicos, terapeutas de salud mental y consejeros;

- e. Privilegios aplicables a los 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 de un demandante no son relevantes y deben excluirse, a menos que dicha pregunta o evidencia:
 - a. Se le pide u ofrece probar que alguien que no sea el Demandado cometió la supuesta mala conducta; o
 - b. 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.
- C. El tomador de decisiones no puede hacer una inferencia con respecto a la responsabilidad *únicamente* por la ausencia de un testigo o una parte de la audiencia o la negativa a responder preguntas.
- D. En un procedimiento que involucre acusaciones de acoso sexual en el que un estudiante es un demandante, el tomador de decisiones revisará, por adelantado, todas las preguntas que el demandante y el demandado propongan hacer durante la audiencia para determinar si son relevantes y si las preguntas buscan evidencia inadmisibles. El responsable de la toma de decisiones explicará en el acta las razones por las que se excluyen las preguntas. Si una pregunta es excluida por ser poco clara o molesta, la Parte que la proponga tendrá la oportunidad de aclarar o revisar la cuestión. Si las preguntas se presentan para su revisión por escrito, las preguntas escritas se conservarán como parte del registro de la audiencia.
- E. En un procedimiento que involucre acusaciones de acoso sexual en el que un estudiante sea el demandante, todos los interrogatorios de testigos en nombre del demandante y el demandado serán realizados por sus respectivos asesores o por el responsable de la toma de decisiones. La determinación de quién llevará a cabo el interrogatorio queda a discreción del responsable de la toma de decisiones.
- F. Todas las audiencias se grabarán mediante un dispositivo de grabación manual, electrónico u otro tipo de grabación.

Orden Inicial

- A. El responsable de la toma de decisiones será responsable de redactar una Orden Inicial que:
 - 1 Identifica las acusaciones de discriminación sexual;
 - 2 Describe los procedimientos disciplinarios y de quejas, desde la recepción de la Queja por parte del Colegio hasta la determinación de responsabilidad, incluidos los avisos a las partes, las entrevistas con los testigos y las partes, las visitas al sitio, los métodos utilizados para reunir pruebas y las audiencias celebradas;
 - 3 Hace constataciones 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 la Discriminación Sexual en violación del Título IX;
 - 5 Contiene una declaración y justificación de la determinación de responsabilidad del tomador de decisiones por cada acusación;
 - 6 Describe la sanción disciplinaria o las condiciones impuestas contra el Demandado, si las hubiera;
 - 7 Describe hasta qué punto, si lo hay, el demandante tiene derecho a recursos diseñados para restaurar o preservar el acceso igualitario del demandante a los programas o actividades de la universidad; y
 - 8 Describe el proceso para apelar la Orden Inicial ante el Presidente o la persona designada.
- B. La Orden Inicial se notificará a las Partes y al Coordinador del Título IX dentro de los veinte (20) días calendario posteriores a la audiencia disciplinaria. Si el caso involucra acusaciones de acoso sexual, la Orden Inicial se notificará a las Partes y al Coordinador del Título IX simultáneamente.

Apelaciones

- A. Todas las Partes, incluido el funcionario disciplinario del empleado en su calidad de representante del Colegio, tienen derecho a apelar la determinación de responsabilidad y/o el despido, total o parcial, de una Queja durante el proceso de investigación o audiencia. Las apelaciones deben ser por escrito y presentarse ante el Presidente o la persona designada dentro de los veintiún (21) días calendario posteriores a la entrega de la Orden Inicial o Aviso de Destitución. Las apelaciones deben identificar las determinaciones específicas de hecho y/o conclusiones de derecho en la Orden Inicial o la desestimación que se impugna y deben contener argumentos de por qué se debe conceder la apelación. La falta de presentación de una apelación a tiempo constituye una renuncia al derecho de apelación y la Orden Inicial o la desestimación se considerarán definitivas.
- B. Al recibir una apelación a tiempo, el Presidente o la persona designada entregará una copia de la apelación a todas las Partes que no apelen, quienes tendrán diez (10) días hábiles a partir de la fecha de notificación para presentar respuestas por escrito al Presidente o a la persona designada que aborden las cuestiones planteadas en la apelación. La falta de presentación oportuna de una respuesta constituye una renuncia al derecho de participar en la apelación. Al recibir las respuestas por escrito, el Presidente o la persona designada entregará copias de las respuestas a la Parte apelante.
- C. Si es necesario para ayudar a la revisión, el Presidente o la persona designada puede solicitar información adicional de las partes sobre las cuestiones planteadas en la apelación.
- D. El Presidente o la persona designada, sobre la base de su revisión de las presentaciones de las Partes y el registro de la audiencia o investigación, tomará una

Decisión Final que determine si los motivos de la apelación tienen mérito, proporcionará la justificación de esta conclusión y declarará si se confirma o niega una desestimación, o si se confirman las sanciones disciplinarias y las condiciones impuestas en la Orden Inicial. anuladas, o enmendadas, y, si se modifican, establecen las nuevas sanciones y condiciones disciplinarias.

- E. La Decisión Final se notificará a todas las Partes y al Coordinador del Título IX. Si el caso involucra acusaciones de acoso sexual, la Decisión Final se notificará a las Partes y al Coordinador del Título IX simultáneamente.
- F. Todas las decisiones a las que se llegue a través de este proceso son definitivas y pueden ser apeladas judicialmente de conformidad con las disposiciones aplicables de RCW 34.05, incluidos, entre otros, los plazos establecidos en RCW 34.05.542. Ninguna decisión o recomendación que surja de este procedimiento disciplinario será objeto de queja de conformidad con cualquier Acuerdo de Negociación Colectiva.

Historia

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