

DISTRITO DEL COLEGIO COMUNITARIO DE LOS ANGELES

REGLAMENTO ADMINISTRATIVO C-14

TÓPICO: Procedimientos para Discriminación Prohibida, Acoso Ilícito, y Denuncias por Conducta Sexual Inapropiada

Contenidos

I.	Este Reglamento Administrativo complementa el Reglamento XV de la Junta y la incorpora por referencia.....	3
II.	Definiciones	3
A.	Defensor.....	3
B.	Presunta Víctima.....	3
C.	Apelación	3
D.	Equipo de Intervención Conductual o BIT.....	3
E.	Coordinador del Colegio Título IX.....	4
F.	Denuncia.....	4
G.	Confidencial, Confidencialidad	4
H.	Consentimiento	5
I.	Violencia de Pareja	5
J.	Días.....	6
K.	Decisión.....	6
L.	Distrito.....	6
M.	Violencia Doméstica	6
N.	Centro de Servicios Educativos (ESC, por sus siglas en inglés).....	6
O.	Primer Interviniente.....	6
P.	Género.....	7
Q.	Acoso en Base al Género.....	7
R.	Pareja Íntima	7
S.	Violencia de Pareja Íntima.....	8
T.	Informante por Mandato	8
U.	Discapacidad Mental.....	8
V.	Discapacidad Física.....	9
W.	Privacidad.....	11
X.	Discriminación Prohibida	11
Y.	Persona Informante.....	11

Z.	Demandado	11
AA.	Empleado Responsable	11
BB.	Represalias.....	12
CC.	Acoso Sexual.....	13
DD.	Conducta Sexual Inapropiada	14
EE.	Equipo de Concientización y Respuesta a la Conducta Sexual o SMART	15
FF.	Orientación Sexual.....	16
GG.	Violencia Sexual.....	16
HH.	Hostigamiento.....	16
II.	Supervisor	17
JJ.	Coordinador de Título IX	17
KK.	Acoso Ilícito	17
III.	Roles y Responsabilidades.....	19
A.	Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión	19
B.	Coordinador de Título IX	20
C.	Coordinadores de Título IX de la Universidad.....	22
D.	Oficiales de Cumplimiento	23
E.	Defensor.....	23
F.	Supervisores.....	24
G.	Empleados.....	24
IV.	Acusaciones Falsas	26
V.	Confidencialidad y Mantenimiento de Registros	26
VI.	Procedimiento Informal de Denuncias	27
VII.	Procedimiento Formal de Denuncias	28
VIII.	Título IX	32
IX.	Investigación y Reporte por Conducta Sexual Inapropiada	35
X.	Informe del Oficial de Cumplimiento.....	39
XI.	Decisión.....	41
XII.	Acción Disciplinaria	44
XIII.	Apelaciones.....	45
XIV.	Recursos Adicionales.....	47

I. Este Reglamento Administrativo complementa el Reglamento XV de la Junta y la incorpora por referencia.

II. Definiciones

A. Defensor

El término "Defensor" se refiere a alguien capacitado por un Coordinador de Título IX para asistir a la Parte Denunciante y/o Presunta Víctima o a un Demandado, generalmente en un caso de Conducta Sexual Inapropiada, a excepción de aquellos Defensores de Estudiantes, que se indican más abajo. La asistencia de un defensor, puede incluir el proporcionar apoyo moral, así como información sobre asuntos procesales, durante toda la pendencia de una investigación, por medio de la última apelación interna. Cada establecimiento (universidad y ESC) debe tener un mínimo de dos defensores en todo momento, y preferiblemente tendrá al menos cuatro. El Defensor es independiente de las influencias de la Universidad y del Distrito, y mantiene la Confidencialidad de cualquier persona a la cual él /ella asista. En asuntos de Conducta Sexual Inapropiada, los servicios del Defensor están disponibles para ambas partes durante el tiempo de una Apelación interna final. Esta posición abarca la anterior del "defensor de estudiantes". Todos los Defensores estarán disponibles para asistir a las partes estudiantiles ante una Demanda por Mala Conducta No Sexual desde el inicio del proceso hasta la decisión final.

B. Presunta Víctima

El término "Presunta Víctima" se refiere a una persona que pudo haber sido objeto de una agresión, según esta política.

C. Apelación

El término "Apelación" se refiere a una solicitud hecha por escrito por un Individuo Denunciante y/o una Presunta Víctima, a la Junta de Síndicos del Distrito de Colegios Comunitarios de Los Ángeles de acuerdo con el Título 5, sección 59338, o a la Oficina del Canciller Estatal según Título 5, sección 59339, para revisar la determinación administrativa del Distrito con respecto a una Demanda de discriminación.

D. Equipo de Intervención Conductual o BIT

El término "Equipo de Intervención Conductual" o "BIT" se refiere a un grupo o equipo de cada Colegio y Centro de Servicios Educativos (ESC, por sus siglas en inglés), el que,

entre otros deberes, tiene el de supervisar, patrocinar, prevenir, intervenir y ofrecer programas educativos en el campus o en el ESC, con respecto a Conducta Sexual Inapropiada, y para responder a denuncias por Conducta Sexual Inapropiada, según se ha definido anteriormente, dentro de las limitaciones de los procedimientos del Título IX descritos en este documento.

El BIT puede optar por cumplir con sus responsabilidades por conducta sexual inapropiada a través de los servicios de un Equipo de Concientización y Respuesta a Mala Conducta Sexual ("SMART") creado por el BIT, o de alguna otra manera. Las responsabilidades son las mismas para patrocinar programas de prevención, intervención y educación en su localidad con respecto a Conducta Sexual Inapropiada.

E. Coordinador del Colegio Título IX

El término "Coordinador del Colegio Título IX", se refiere a la persona designada para supervisar los asuntos de Conducta Sexual Inapropiada en un colegio o establecimiento particular dentro del Distrito.

F. Denuncia

El término "Denuncia" significa una declaración escrita u oral que alega la Discriminación Prohibida, el Acoso Ilícito o la Conducta Sexual Inapropiada, tal como se define aquí.

Una denuncia, puede ser presentada por alguien que alega que él o ella ha sufrido personalmente Discriminación Prohibida, Acoso Ilícito y Conducta Sexual Inapropiada, o por alguien que se ha informado de la posible Discriminación Prohibida, Conducta Sexual Inapropiada y Acoso Ilícito en su capacidad oficial como miembro de la facultad o administrador, y por una persona o entidad que presente una Denuncia en representación de otra persona o clase de individuos.

G. Confidencial, Confidencialidad

Los términos "Confidencial" y "Confidencialidad", significan no compartir información con nadie más que con la persona que le ha reportado algún asunto.

H. Consentimiento

El término "Consentimiento", cuando se usa con respecto a asuntos de conducta sexual inapropiada, se refiere a un acuerdo mutuo, honesto y directo. El consentimiento nunca está implícito y no puede ser asumido, incluso en el contexto de una relación.

- 1.** El consentimiento debe ser:
 - a.** Informado (sabiendo)
 - b.** Voluntario (libremente voluntario)
 - c.** Activo, (no pasivo)
 - d.** Con palabras o acciones claras, con respecto a la actividad (sexual) acordada, y
 - e.** Debe indicar el permiso para participar en una actividad mutuamente acordada (sexual).
 - f.** También debe ser continuo a lo largo de la relación sexual.

- 2.** El consentimiento no puede ser el resultado de:
 - a.** Fuerza,
 - b.** Violencia física,
 - c.** Amenazas
 - d.** Intimidación,
 - e.** Coerción, incluyendo la frecuencia, intensidad, aislamiento y duración, o
 - f.** Incapacidad como resultado de drogas, alcohol, sueño, deterioro mental o cognitivo, lesión u otra condición, que fue o debió haber sido conocida por el acusado. La intoxicación del agresor no disminuirá la responsabilidad del asaltante por agresión sexual o conducta sexual inapropiada.

- 3.** La ausencia de "No" no significa "Sí".

I. Violencia de Pareja

El término "Violencia de Pareja " incluye Violencia de Pareja Íntima. Ver más adelante.

J. Días

La palabra "Días" significa días calendario a menos que se especifique lo contrario. "Día Hábil" significará de lunes a viernes cuando el Distrito esté abierto, estén o no en clases. Cuando el último día para una acción o fecha de vencimiento caiga un sábado o un domingo, la fecha de vencimiento, será el siguiente Día Hábil, de acuerdo a esta política.

K. Decisión

El término "Decisión" se refiere a una determinación administrativa, según se describe en la Sección VII, más adelante, y según lo dispuesto en el Título 5, sección 59336.

L. Distrito

El término "Distrito" se refiere al Distrito de Colegios Comunitarios de Los Ángeles o a cualquier programa o actividad del Distrito financiado directamente por el estado o que recibe asistencia financiera del Estado o del Gobierno Federal, incluyendo ayuda financiera para estudiantes. Esto incluye la Comisión de Personal del Distrito y cualquier otra organización asociada con el Distrito o con los colegios que reciben financiamiento estatal o federal, o asistencia financiera a través del Distrito. Se refiere aquí como el Centro de Servicios Educativos (ESC, por sus siglas en inglés).

M. Violencia Doméstica

A continuación, se incluye el término "Violencia Doméstica" en Violencia de Pareja Íntima.

N. Centro de Servicios Educativos (ESC, por sus siglas en inglés)

El término "Centro de Servicios Educativos (ESC)" se refiere a la unidad administrativa que sirve y apoya a los Colegios del Distrito, actualmente ubicados en 770 Wilshire Blvd., Los Ángeles, CA, y anteriormente conocido como la "Oficina del Distrito".

O. Primer Interviniente

El término "Primer Interviniente," se refiere a un individuo que está capacitado para proporcionar a la presunta víctima asistencia inmediata e información sobre los recursos

disponibles. Las responsabilidades de un Primer Interviniente, son mayores que las de un Empleado Encargado. El Primer Interviniente, también debe participar en el Equipo de Intervención Conductual dentro de su localidad.

P. Género

El término "Género", incluye la identidad de género de una persona y su apariencia y conducta relacionadas con éste, estén o no estereotípicamente asociadas con el sexo asignado de la persona al nacer. Véase también la definición de "Orientación Sexual", que figura más adelante.

Q. Acoso en Base al Género

El término "Acoso en Base al Género", se refiere a conductas no deseadas de carácter no sexual basadas en estereotipos de Género o Sexo, incluyendo actos de agresión verbal, no verbal y física, intimidación u hostilidad.

R. Pareja Íntima

El término "Pareja Íntima", se refiere a una persona con quien se tiene o tuvo una relación personal cercana que puede caracterizarse por algunos o todos los aspectos que se señalan a continuación: conexión emocional de sus integrantes, contacto regular, contacto físico continuo y comportamiento sexual, identidad de pareja, y la familiaridad con y el conocimiento sobre la vida del otro.

Las relaciones de los integrantes de una pareja íntima, incluyen a las actuales o anteriores:

- cónyuges (casados, cónyuges de hecho, cónyuges por unión civil, parejas domésticas)
- novios / novias
- pareja de citas
- parejas sexuales constantes

Las parejas íntimas pueden o no cohabitar. Pueden ser opuestos o del mismo sexo. Si la presunta víctima y el demandado, tienen un hijo en común y una relación anterior, pero no hay relación actual, entonces, por definición, encajan en la categoría de Ex Pareja Íntima.

S. Violencia de Pareja Íntima

El término "Violencia de Pareja Íntima", se refiere a comportamientos que implican fuerza física o intimidación por la exhibición de tal fuerza, con la intención de herir, dañar o matar a una Pareja Íntima, según se define arriba. Esto con frecuencia surge en la forma de una conducta sexual inapropiada.

T. Informante por Mandato

El término "Informante por Mandato", se refiere a alguien que, como resultado de su posición profesional, está obligado a denunciar alegaciones o sospechas de abuso infantil y negligencia a la policía local en conformidad con la Ley de Denuncias de Abuso y Negligencia de California ("CANRA", por sus siglas en inglés), las secciones 11164 - 11174.3 del Código Penal de California, especialmente la sección 11165.7.

U. Discapacidad Mental

El término "Discapacidad Mental" incluye, entre otros, lo siguiente:

- 1.** Padecer cualquier trastorno mental o psicológico, como discapacidad del desarrollo, síndrome cerebral orgánico, enfermedad emocional o mental, o discapacidades específicas del aprendizaje, lo que limita una actividad vital importante. Para propósitos de esta sección, se considerará lo siguiente:
 - a.** Los "límites" se determinarán sin tener en cuenta las medidas de mitigación, tales como medicamentos, dispositivos de asistencia o ajustes razonables, a menos que la propia medida mitigadora limite una actividad vital importante.
 - b.** Un trastorno, o condición mental o psicológica, limita una actividad vital importante si hace difícil el logro de la actividad principal de la vida.
 - c.** Las "actividades vitales importantes", se interpretarán ampliamente e incluirán las actividades físicas, mentales y sociales, y el trabajo.

2. Cualquier otro trastorno o condición mental o psicológica no descrita en el párrafo (U) (1) que requiera servicios de apoyo especializados.
3. Tener antecedentes de un trastorno mental o psicológico descrito en el párrafo (U) (1) o (2), y que es conocido por el Distrito.
4. Ser considerado o percibido por el Distrito como el estar padeciendo, o haber tenido, cualquier condición mental que dificulte el logro de una actividad vital importante.
5. Ser considerado o percibido por el Distrito como si tuviera o hubiese tenido un trastorno o condición mental o psicológica que no implique ningún efecto incapacitante presente, pero que puede convertirse en una discapacidad mental, según se describe en el párrafo (1) o (2).
6. La Discapacidad Mental "no incluye trastornos de conducta sexual, juego de azar compulsivo, cleptomanía, piromanía o trastornos de uso de sustancias psicoactivas resultantes del uso ilegal actual de sustancias controladas u otras drogas.

V. Discapacidad Física

El término "discapacidad física" incluye, entre otros, cada uno de los siguientes puntos:

1. Tener cualquier enfermedad fisiológica, trastorno, condición, desfiguración cosmética o pérdida anatómica que produzca ambos de los siguientes factores:
 - a. Afecta a uno o más de los siguientes sistemas corporales: neurológicos, inmunológicos, músculo-esqueléticos, órganos de los sentidos especiales, respiratorios, incluyendo órganos del habla, cardiovasculares, reproductivos, digestivos, genitourinarios, hemáticos y linfáticos, cutáneos y endocrinos.
 - b. Limita una actividad importante de la vida. Para propósitos de esta sección, incluirá lo siguiente:

- (i)** Los "límites" se determinarán sin tener en cuenta las medidas de mitigación, tales como: medicamentos, dispositivos de asistencia, prótesis o adaptaciones razonables, a menos que la propia medida mitigadora limite una actividad vital importante.
 - (ii)** Una enfermedad fisiológica, un trastorno, una afección, una desfiguración cosmética o una pérdida anatómica limitan una actividad vital importante si hace difícil el logro de la actividad vital principal.
 - (iii)** Las "actividades principales de la vida" se interpretarán ampliamente e incluirán las actividades físicas, mentales y sociales y el trabajo.
- 2.** Cualquier otro impedimento de salud no descrito en el párrafo (V) (1) que requiera servicios de apoyo especializados.
- 3.** Tener antecedentes de enfermedad, trastorno, afección, desfiguración cosmética, pérdida anatómica o deterioro de la salud descritos en el párrafo (V) (1) o (2), conocidos por el Distrito.
- 4.** Ser considerado o percibido por el Distrito como si tuviera, o hubiese tenido, cualquier condición física que dificulte el logro de una actividad vital importante.
- 5.** Ser considerado o percibido por el Distrito como si tuviera o hubiese tenido una enfermedad, trastorno, condición, desfiguración cosmética, pérdida anatómica o deterioro de la salud que no tenga un efecto incapacitante presente, pero que puede convertirse en una Discapacidad Física, según se describe en el párrafo (V) (1) o (2).
- 6.** "Discapacidad Física", no incluye trastornos del comportamiento sexual, juego de azar compulsivo, la cleptomanía, la piromanía o los trastornos del uso de sustancias psicoactivas resultantes del uso ilegal actual de sustancias controladas u otras drogas.

W. Privacidad

El término "Privacidad" significa compartir información sólo con aquellas personas que necesitan conocerla, como el Coordinador de Título IX, y sólo comparten la información necesaria para que esa persona haga su trabajo.

X. Discriminación Prohibida

El término "Discriminación Prohibida" significa la discriminación ilegal basada en una clase protegida, hecha por alguien del trabajo o en el lugar de trabajo o el entorno educativo. "Clase protegida" incluye raza, color, origen nacional, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas), discapacidad, edad (40 años o más), e información genética, consideradas bajo la ley federal, así como problemas de discapacidad física o mental, estado civil, orientación e identidad sexual, estado de VIH / SIDA, condición médica, estado militar o veterano, y como víctima de Violencia Doméstica, asalto o acoso, según lo estipulado por la ley de California.

Se supone que esta lista, incluye cualquier tipo de clase nueva protegida y añadida por la ley federal o estatal, aunque no aparezca específicamente en ésta.

Y. Persona Informante

El término "Persona Informante", se refiere a la persona que informa al colegio o ESC acerca de una violación percibida, bajo esta política; anteriormente conocido como "Denunciante".

Z. Demandado

El término "Demandado", se refiere a la persona que responde a una Denuncia que fue interpuesta, alegando que él / ella violó esta política; también conocido como "presunto delincuente".

AA. Empleado Responsable

El término "Empleado Responsable", se refiere a una persona que trabaja para el Distrito de Colegios Comunitarios de Los Angeles (LACCD, por sus siglas en inglés) que, de acuerdo con el Título IX, tiene la responsabilidad de reportar al Coordinador de Título IX del Colegio sobre casos de Conducta Sexual o Acoso Sexual en

conexión al Colegio o al Distrito, de los cuales él o ella ha sido informado o ha visto.

Los profesionales de salud mental y el clero, no son "empleados responsables" cuando actúan bajo su competencia profesional y, por lo tanto, están exentos de la responsabilidad de reportar al Coordinador de Título IX, ya que son cuerpo docente respecto del material directamente relacionado con su currículum

Un Primer Interviniente, podrá o no ser un Empleado Responsable, dependiendo de sus otras funciones en el Colegio o ESC, pero sus actividades son más amplias que las de un Empleado Responsable. Véase "Primer Interviniente", más arriba. Tanto el Empleado Responsable como el Primer Interviniente, pueden ser miembros del Equipo de Intervención Conductual (BIT), como parte del Equipo de Respuesta a Asalto Sexual (SMART), según se describe en estos reglamentos.

BB. Represalias

El término "represalias", se refiere a una forma prohibida de Acoso Ilícito. Las represalias se refieren a la conducta personal adversa o a decisiones laborales o académicas adversas basadas principalmente en la participación de un individuo como testigo, demandado, investigador, tomador de decisiones, representante o consejero, u otra persona no autorizada por la ley estatal o federal.

- 1.** La iniciación de una demanda que alega discriminación prohibida, Acoso Ilícito, acoso sexual o conducta sexual inapropiada, no debe ser causa de ninguna reflexión negativa sobre la persona que inicia la demanda o aquella persona identificada como la Presunta Víctima, en caso de ser diferente.
- 2.** En el caso de un estudiante, la presentación de una Demanda, no afectará sus calificaciones, la selección de clase u otros asuntos relacionados con el estado de matriculación como estudiante del Distrito.
- 3.** Del mismo modo, las acciones adversas (como se describió anteriormente), no se tomarán contra el Demandado, desde el momento en que se interponga la denuncia contra él/ella mediante la resolución final

del asunto en cuestión. Las consecuencias impuestas, debido a que la decisión final concluye que las acciones del(la) Demandado(a) alcanzan el nivel de discriminación, no son represalias y quedan excluidas de esta definición.

4. Cualquier acción adversa contra un individuo por presentar una acusación de discriminación, por testificar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o demanda bajo estas leyes, o por oponerse a prácticas laborales que se consideren razonablemente discriminatorias, constituirán represalias y, por lo tanto, corresponderán a Acoso Ilícito, que infringe estas regulaciones.

CC. Acoso Sexual

El término "Acoso Sexual", significa aquella discriminación ilegal en forma de insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de conducta verbal, visual o física de naturaleza física, hecha por alguien del trabajo o en el lugar de trabajo, o el entorno educativo, correspondiendo a una forma de conducta sexual inapropiada, que se define a continuación. El acoso sexual incluye, entre otros, lo siguiente:

1. Hacer contactos escritos, verbales, físicos y/o visuales no solicitados con connotación sexual. Ejemplos de posible acoso sexual en forma escrita, incluyen, entre otros, lo siguiente: cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas. Ejemplos de posible acoso sexual visual, incluyen, entre otros, lo siguiente: mirar, gesticular, exhibir objetos sexualmente agresivos, dibujos, caricaturas o carteles.
2. Continuar expresando interés sexual después de habersele dicho que éste no es bienvenido.
3. Tomar represalias, amenazas de represalia o amenazas implícitas de represalia después de una negativa del comportamiento de acoso. Por ejemplo, se negará la inclusión o la retención de calificaciones

otorgadas o merecidas, la preparación de una evaluación por desempeño baja o la sugerencia de recomendación de beca, o solicitud de ingreso a la universidad.

4. Participar bajo comportamientos sexuales explícitos o implícitos coercitivos dentro del ambiente de trabajo con el fin de controlar, influenciar o afectar la carrera del empleado, el salario y/o el ambiente de trabajo.
5. Participar bajo comportamientos sexuales explícitos o implícitos coercitivos dentro del ambiente de trabajo con el fin de controlar, influenciar o afectar las oportunidades educativas, calificaciones y/o el ambiente de aprendizaje de un estudiante.
6. Ofrecer favores o beneficios educativos o laborales, como grados o promociones, evaluaciones de desempeño favorables, asignaciones favorables, deberes o turnos favorables, recomendaciones, reclasificaciones, etc., a cambio de favores sexuales.
7. La concesión de beneficios educativos o laborales, tales como: grados, deberes o turnos, recomendaciones, reclasificaciones, etc., a cualquier estudiante o empleado con quien el tomador de decisiones tenga una relación sexual y negando tales beneficios a otros estudiantes o empleados.

DD. Conducta Sexual Inapropiada

El término "Conducta Sexual Inapropiada", se refiere a la actividad sexual no consensual, donde el consentimiento libre, consciente y voluntario, como se define aquí, tanto antes como durante la actividad sexual, está ausente. La conducta sexual inapropiada, incluye el "acoso sexual" tal como se define aquí.

1. Los delitos por conducta sexual inapropiada, incluyen, entre otros, relaciones sexuales no consensuales, definidas como:
 - a. Cualquier penetración sexual o coito (anal, oral o vaginal)

- b.** Aunque leve
 - c.** Con cualquier objeto
 - d.** Por una persona sobre otra persona
 - e.** Que es sin consentimiento y/o por la fuerza
 - f.** La penetración sexual incluye penetración vaginal, oral o anal por un pene, lengua, dedo u objeto, o copulación oral por contacto bucal o genital, o contacto genital a boca.
 - g.** Las relaciones sexuales no consensuales incluyen, entre otros, violación, sodomía forzada, cópula forzada o violación con objeto extraño.
- 2.** Los delitos por Conducta Sexual Inapropiada incluyen también el contacto sexual no consensual, definido como
- a.** Cualquier contacto sexual intencional
 - b.** Aunque leve
 - c.** Con cualquier objeto
 - d.** Por otra persona sobre otra persona
 - e.** Que es sin Consentimiento y/o por la fuerza.
 - f.** El contacto sexual incluye cualquier contacto corporal con los senos, la ingle, los genitales, la boca u otro orificio corporal de otra persona, o cualquier otro contacto corporal de una manera sexual.
 - g.** Las relaciones sexuales no consensuales incluyen, entre otros, la violencia sexual o la amenaza de asalto sexual.
- 3.** Además de los actos especificados anteriormente, la Conducta Sexual Inapropiada, también incluye específicamente el acoso sexual, acecho, violencia de pareja, violencia doméstica y violencia de pareja íntima.

EE. Equipo de Concientización y Respuesta a la Conducta Sexual o SMART

El término "Equipo de Concientización y Respuesta a la Conducta Sexual" o "SMART" se refiere a un grupo o equipo en cada Colegio y en el ESC organizado y operando

bajo los auspicios del Equipo de Intervención Conductual (BIT) del establecimiento con el propósito de patrocinar programas de prevención, intervención y educación en el campus o en el ESC en cuanto a conducta sexual inapropiada, y con el propósito de responder a las acusaciones de conducta sexual inapropiada, como se definió anteriormente, dentro de las restricciones de los procedimientos del Título IX descritos aquí.

FF. Orientación Sexual

El término "Orientación Sexual", significa heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, o cualquier combinación o variación del mismo. La orientación sexual incluye, entre otros: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Curiosos Sexuales, Intersexuales y Asexuales.

GG. Violencia Sexual

El término "Violencia Sexual", se refiere a un acto sexual físico fuerte que es cometido o intentado por otra persona sin consentimiento voluntario.

HH. Hostigamiento

El término "Hostigamiento", se refiere a un tipo de conducta (de dos o más actos), hacia una persona en particular, sobre la base de la pertenencia real o percibida a una clase protegida, que no es bienvenida, y haría que una persona sensata, temiera por su seguridad o por la seguridad de otros, o experimentara un sufrimiento emocional sustancial. El Hostigamiento, se define como el acto reiterado de mirar y acosar a otra persona. El Hostigamiento, puede incluir un comportamiento legal y apropiado, como enviar flores a alguien o esperar a alguien fuera de su lugar de trabajo. Sin embargo, cuando estos actos se combinan con una intención de inculcar miedo o lesión, pueden ser parte de un patrón de comportamiento de hostigamiento.

II. Supervisor

El término "Supervisor", se refiere a cualquier empleado del Distrito con autoridad de supervisión sobre otras personas, incluyendo, entre otros, a los directores de departamento, directores académicos y clasificados, supervisores y administradores, y significa cualquier persona cuya descripción laboral, implique cierta responsabilidad de supervisión. Esta definición de Supervisor, se aplicará únicamente bajo el contexto de esta política.

JJ. Coordinador de Título IX

El término "Coordinador de Título IX", se refiere a la persona designada para supervisar el Título IX y asuntos de Conducta Sexual en todo el Distrito Escolar de Los Angeles. El Coordinador de Título IX, también es responsable de la supervisión de los asuntos del Título IX y de Conductas Sexuales Inapropiada en el ESC, cuya responsabilidad podría ser delegada.

KK. Acoso Ilícito

El término "Acoso Ilícito", se refiere a la discriminación ilegal basada en una clase protegida, hecha por alguien del trabajo o en el lugar de trabajo o el entorno educativo. "Clase Protegida", incluye raza, color, origen nacional, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas), discapacidad, edad (40 años o más) e información genética bajo la ley federal, así como problemas físicos o discapacidad mental, estado civil, orientación e identidad sexual, estado de VIH / SIDA, condición médica, estado militar o veterano, y su estado como víctima de Violencia Doméstica, asalto u hostigamiento bajo la ley de California. Se supone que esta lista incluye cualquier nueva clase protegida añadida por la ley federal o estatal, aunque no se encuentre específicamente en ésta.

- 1.** Acoso Ilícito, es una conducta no deseada basada en la raza, el color, la religión, el sexo (incluido el embarazo), el origen nacional, la edad (40 años o más), la discapacidad o la información genética u otra clase protegida. El acoso, se vuelve ilícito cuando: (a) la conducta ofensiva se convierte en una

condición de empleo continuo o de estatus de estudiante, o (b) la conducta es lo suficientemente severa o penetrante como para que una persona sensata lo considere como un ambiente intimidante, hostil o abusivo en la Universidad o en su lugar de trabajo. Para ser ilícito, la conducta debe crear un entorno laboral o académico que sea intimidante, hostil u ofensivo para personas sensatas.

- 2.** La conducta ofensiva puede incluir, entre otros, bromas ofensivas, insultos, epítetos o insultos, agresiones físicas o amenazas, intimidación, ridiculización o burla, objetos ofensivos o imágenes, que interfieran con el trabajo o desempeño académico.
- 3.** La represalia, según se define aquí, corresponde a una forma de Acoso Ilícito.
- 4.** El hostigamiento ilícito ocurre bajo una variedad de circunstancias, incluyendo, entre otros, lo siguiente:
 - a.** El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un supervisor en otra área, un agente del empleador, un compañero de trabajo, un miembro de la facultad o administrador con capacidad de influir en las calificaciones o expediente académico de la víctima estudiantil, o un no empleado;
 - b.** La víctima no tiene que ser la persona acosada, pero puede ser cualquier persona afectada por una conducta ofensiva; o
 - c.** El hostigamiento ilícito puede ocurrir sin daño económico o educacional, o el despido de la víctima.
- 5.** El "Acoso Sexual", es una discriminación ilegal en forma de insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual,

hechas por alguien desde o en el lugar de trabajo o el entorno educativo, según lo definido anteriormente.

III. Roles y Responsabilidades

Las personas mencionadas en esta sección, tienen responsabilidades relacionadas con la Discriminación Prohibida, el Acoso Ilícito, la Conducta Sexual Inapropiada y/o el Título IX.

A. Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión

- 1.** Responsabilidades de Admisión: El Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, es responsable de recibir las denuncias bajo el Reglamento XV del Consejo y coordinar investigaciones dentro del Distrito, de otras agencias gubernamentales y de fuentes externas. El Director de la Oficina para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, podrá delegar la recepción de Denuncias en ausencia del Director a un Oficial de Cumplimiento.
- 2.** Responsabilidades del Título IX: El Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, es responsable de derivar todos los casos de acoso sexual y conducta sexual inapropiada al Coordinador de Título IX después de que el Director asigne el caso a un Oficial de Cumplimiento para su investigación.
- 3.** Responsabilidades de Implementación: Además de otras responsabilidades que se designen para el puesto, el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, será responsable de la implementación del Reglamento 15000 del Consejo y del cumplimiento de las leyes federales y estatales por parte de la reglamentación del Distrito relativa a Discriminación Prohibida.
- 4.** Responsabilidades de Capacitación: El Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, también será responsable de organizar las oportunidades de capacitación para el Coordinador de Título IX, los Oficiales de Cumplimiento y otros empleados con respecto a sus obligaciones consideradas bajo esta política.

5. Responsable de los Informes Requeridos:

- a.** El Director de la Oficina para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, enviará una copia de cualquier presentación a la Oficina del Canciller Estatal del Departamento de Empleo y Vivienda Justos.
- b.** El Director de la Oficina para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, será responsable de elaborar informes para la Oficina del Canciller Estatal, según lo requerido en el Título 5, Secciones 59336, 59338 y 59340.

B. Coordinador de Título IX

- 1.** Responsable de coordinar las investigaciones por Casos de Conducta Sexual Inapropiada y Acoso Sexual con el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión. El Coordinador de Título IX es responsable de supervisar el procesamiento de todos los casos de acoso sexual y conducta sexual inapropiada desde el momento en que el Director de Diversidad, Equidad e Inclusión los asigna a un Oficial de Cumplimiento mediante su conclusión, incluyendo, entre otros: el procesamiento, la supervisión de registros, la selección de patrones, y de otra manera de implementar el Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972.

El Coordinador de Título IX, informará al Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión con respecto a la investigación de las denuncias por Acoso Sexual y Conducta Sexual Inapropiada.

- 2.** Capacitación: El Coordinador de Título IX es responsable de organizar oportunidades de capacitación para los Coordinadores de Título IX de la Universidad. El Coordinador de Título IX también será responsable de la capacitación de los Defensores del Título IX; cuya responsabilidad podría ser delegada a los Coordinadores de Título IX de la Universidad.

- 3. Responsable de la Implementación:**
- a.** Además de otras responsabilidades que puedan ser designadas, el Coordinador de Título IX será responsable de la implementación de la política por Conducta Sexual Inapropiada del Distrito, incluyendo los requerimientos de informes relacionados con los asuntos del Título IX sobre Conducta Sexual Inapropiada. El Coordinador de Título IX también será responsable de organizar oportunidades de capacitación para administradores y otros empleados con respecto a los asuntos relacionados con el Título IX sobre Conducta Sexual Inapropiada.
 - b.** Responsable de desarrollar las políticas y procedimientos del Título IX en el Distrito y para las Universidades, y la preparación para su publicación corresponderá al Coordinador de Título IX, bajo el asesoramiento y la aprobación del Director de la Oficina para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.
 - c.** Responsable de tener Memorandos de Entendimiento entre cada Universidad y el Distrito, por un lado, y un centro de ayuda cercano por crisis en casos de violación.
 - d.** Responsable de revisar los acuerdos contractuales entre el Distrito de Universidades Comunitarias de Los Ángeles y el Departamento del Sheriff del Condado de Los Ángeles (que maneja la Seguridad de la Escuela y el ESC) para incorporar los criterios incluidos en los Memorandos de Entendimiento para la coordinación de la información y responsabilidades del Título IX.
- 4.** Responsabilidades relacionadas con la Ley de Clery: El Coordinador de Título IX será responsable de asegurar que todos los asuntos reportados a él / ella también sean reportados al Colegio o a la Oficina del Sheriff del ESC para asegurar que éstos sean los reportes actuales y precisos de cada establecimiento, según la Ley de Clery. Dicha

responsabilidad, podrá ser delegada a los Coordinadores de Título IX de la Universidad.

C. Coordinadores de Título IX de la Universidad

- 1.** Líneas de Asignación e Informes: Título IX de la Universidad
Los coordinadores son designados a su cargo por el presidente de la universidad y, en última instancia, informan al presidente de la universidad. Sin embargo, también tienen responsabilidad contractual específica con el Coordinador de Título IX, quien supervisa todas las actividades del Título IX para el Distrito, incluyendo las de cada universidad.
- 2.** Capacitación: El Coordinador de Título IX, informará a los Coordinadores de Título IX de la Universidad sobre las oportunidades de capacitación y les proporcionará información sobre las actualizaciones del Título IX, así como también proporcionará asesoría y consejo continuo a cada Coordinador de Título IX de la Universidad.
- 3.** Función: El Coordinador de Título IX de la Universidad, es el rostro del Título IX ante esa Universidad. Él o ella es responsable de asegurar que la información del Título IX se divulgue a través del campus, que la capacitación del Título IX, proporcionado por el Distrito, sea puesta a disposición del personal del plantel y que el Título IX y la programación relativa a conducta sexual inapropiada, se efectúe en la Universidad.

Con respecto a las Denuncias, el Coordinador de Título IX de la Universidad, puede ser responsable de la toma inicial de la denuncia y de la primera reunión con la víctima y/o el querellante. Él o ella es responsable de evaluar la necesidad y la implementación de cualquier acomodación académica o de otro tipo requerida por la conducta sexual inapropiada reportada. El Coordinador de Título IX de la Universidad, no tiene responsabilidades de investigación; él o ella debe asegurarse de que la denuncia sea reportada al Coordinador de Título IX en la Oficina del Distrito y/o al Director de la Oficina para la Diversidad, Equidad e Inclusión, así como compartir información relevante con el Departamento del Sheriff de la Universidad.

Él o ella podrá identificar a los Defensores del Título IX de la Universidad y asegurarse de que la universidad mantiene una lista completa de Defensores.

D. Oficiales de Cumplimiento

- 1.** Líneas de Asignación e Informes: Los Oficiales de Cumplimiento informarán al Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión de los casos asignados a un Oficial de Cumplimiento por el Director. Los Oficiales de Cumplimiento, reportarán los resultados de sus investigaciones del Título IX al Coordinador de Título IX con el propósito de mantener registros precisos sobre las Denuncias del Título IX.
- 2.** Capacitación:
 - a.** El Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, será responsable de proporcionar oportunidades de capacitación adecuadas y de proveer consejo y asesoramiento continuo para cada Oficial de Cumplimiento.
 - b.** El Coordinador de Título IX, será responsable de asegurar que los Coordinadores de Título IX de la Universidad y todos los Oficiales de Cumplimiento reciban capacitación apropiada sobre la ley y los reglamentos relacionados con el Título IX, según aplique a su trabajo.
- 3.** Función: La función del Oficial de Cumplimiento, será como un recurso imparcial, buscador de hechos e investigador y no como defensor de ninguna de las partes. Un Oficial de Cumplimiento, también investiga las Denuncias del Título IX y es responsable de aplicar las mismas competencias imparciales de investigación de los hechos a las investigaciones e informes de presuntas violaciones del Título IX como a otras investigaciones.

E. Defensor

- 1.** El término "Defensor" se refiere a un empleado que asiste a una Parte Denunciante, Presunta Víctima o Demandada, entendiendo el proceso del caso. Esto puede incluir proporcionar apoyo moral, así como información sobre

asuntos de procedimiento, mientras la investigación se mantenga en curso y durante la última apelación interna.

2. Cada Universidad y ESC tendrán un mínimo de dos empleados que servirán como Defensores y, preferiblemente, tendrán al menos cuatro. El trabajo del Defensor es intermitente, pero crucial cuando se requiere.
3. Casos de Conducta Sexual Inapropiada. En materia de Conducta Sexual Inapropiada, los servicios del Defensor están a disposición de ambas partes en el momento de una apelación final.
4. La Parte del Estudiante. La Parte del Estudiante, ante cualquier denuncia, se trate ya sea del demandante, presunto delincuente o víctima, tendrá derecho a los servicios prestados por un Defensor desde el inicio del caso hasta la decisión final escrita. Esta posición abarca la anterior relativa a "Defensor de Estudiantes".

F. Supervisores

Todos los supervisores serán responsables de mantener un ambiente de trabajo consistente con esta política. Cualquier supervisor que tenga conocimiento de una situación que razonablemente podría percibirse como una violación de esta política, tiene el deber de dar a conocer esa información. Los asuntos relacionados con una conducta sexual inapropiada, deben ser reportados al Coordinador de Título IX de la Universidad o, al Coordinador de Título IX del ESC. Los asuntos que involucren otras formas de discriminación prohibida o acoso no sexual, deben ser reportados al Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión. El incumplimiento de este párrafo podrá constituir una base para la disciplina.

G. Empleados

1. Todo empleado del Distrito, incluyendo el personal docente y clasificado, será responsable de mantener un ambiente educativo consistente con esta política. Cualquier empleado que tenga conocimiento de una situación que razonablemente podría percibirse como una infracción de esta política hacia un estudiante, tendrá el deber de dar a conocer esa información. Los asuntos relacionados con una

conducta sexual inapropiada, deben ser reportados al Coordinador de Título IX de la Universidad o al Coordinador de Título IX de ESC. Los asuntos que involucren otras formas de discriminación prohibida o acoso no sexual, deben ser reportados al Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión. El incumplimiento de este párrafo podrá constituir una base para la disciplina.

- 2.** Cuando un empleado del Distrito de la Universidad Comunitaria de Los Angeles (LACCD, por sus siglas en inglés), recibe una denuncia por conducta sexual inapropiada, u observa tal comportamiento, esa persona debe actuar como "empleado responsable" y hacer lo siguiente:
 - a.** Solicitar a la persona que presenta el informe y/o al presunto miembro de la víctima si necesita atención médica y, si es necesario, remítala para recibir atención de emergencia de seguimiento, incluida la intervención psicológica de emergencia, en caso que se justifique;
 - b.** Notificar a la persona que presenta el informe y/o Presunta Víctima y Presunto Delincuente (si se identifica) que se encuentra disponible en la oficina del Coordinador de Título IX del ESC, una lista de los recursos de la universidad y la comunidad de la cual es posible recibir ayuda adicional;
 - c.** Notificar a la persona que presenta el informe y/o Presunta Víctima que, como empleado de LACCD, está obligado a informar de lo que la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima le reporta sobre el incidente. Informar a la Persona que Denuncia y/o Presunta Víctima que si desea hablar con alguien de confianza, debe dirigirse al Centro de Salud del Campus y hablar con un profesional de Salud Mental, actuando en su capacidad de profesional o, desde el Centro de Servicios Educativos, comunicarse con el Programa de Asistencia al Trabajador (EAP, por sus siglas en inglés) o acuda a un centro local de

mujeres o a un centro de crisis para casos de violación, bajo la orientación del Coordinador de Título IX, dado que estos son recursos confidenciales; y

- d. Inmediatamente denuncie el incidente al Coordinador de Título IX o al Coordinador de Título IX de la Universidad.

IV. Acusaciones Falsas

Cualquier persona que presente una Denuncia, conforme a estos procedimientos en los cuales él o ella, a sabiendas, haga falsas acusaciones de hechos, también habrá infringido esta política y estará sujeto al proceso disciplinario aplicable o al que corresponda. Las denuncias de que una Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, haya hecho acusaciones falsas respecto de infringir este proceso, sólo se harán a través de éste mismo proceso.

V. Confidencialidad y Mantenimiento de Registros

- A.** Todas las personas involucradas en investigaciones por denuncias, tendrán el deber de mantener la confidencialidad de los asuntos discutidos, excepto cuando sea requerido o permitido por la ley, que incluye las reglas y regulaciones del Distrito. Los nombres de las personas que aleguen haber sido acosados o atacados sexualmente, y los nombres de los presuntos delincuentes, no serán revelados por las personas responsables de implementar estos procedimientos y/o hacer cumplir las disposiciones de la política relacionada, excepto según en los casos que sea requerido por la ley o por los procedimientos del Distrito para investigar tales asuntos.
- B.** Todos los registros relativos a una investigación o denuncia, serán confidenciales y no serán revelados excepto según lo requerido o permitido por la ley, que incluye las reglas y regulaciones del Distrito, o a discreción del Canciller o su designado.
- C.** Una vez finalizada la investigación, el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, mantendrá los registros originales de cada Denuncia e investigación.

- D.** Una vez que se haya resuelto definitivamente cualquier asunto bajo estas reglas, los archivos y registros originales relacionados con éste mismo, se mantendrán permanentemente en la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, y se harán referencias cruzadas con los nombres de las personas involucradas. Se mantendrán de la misma manera los expedientes relativos a denuncias formales y apelaciones a la Junta de Síndicos.

VI. Procedimiento Informal de Denuncias

- A.** Al recibir una denuncia por Discriminación Prohibida (sin incluir conductas sexuales inapropiadas o asuntos relacionados con el Título IX), el Oficial de Cumplimiento o el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, según corresponda, dentro de los cinco (5) Días, o por buena causa, y tan pronto como sea posible:
- 1.** Notificará a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima sobre el procedimiento para presentar una Denuncia Formal;
 - 2.** Hará todo lo posible por resolver los cargos bajo términos informales;
 - 3.** Informará a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima de que no es necesaria su participación en la resolución informal;
 - 4.** Garantizará a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima que él/ella no será requerido para enfrentar o resolver problemas con la persona acusada de Discriminación Prohibida;
 - 5.** Informará a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, que presenta una denuncia relacionada con el empleo, que podrá efectuarlo ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) y/o el Departamento de Empleo y Vivienda Justos (DFEH, por sus siglas en inglés), cuando la Denuncia esté dentro de la jurisdicción de dicha agencia;

- 6.** Informará a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, que presenta una denuncia de tipo laboral, que podrá presentar en cualquier momento una denuncia no relacionada al empleo ante la Oficina de Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés) del Departamento de Educación de los Estados Unidos, cuando la denuncia esté dentro de la jurisdicción de dicha agencia;
 - 7.** Informará a cualquiera de las partes de una Demanda (Persona Denunciante, Presunta Víctima o Persona Demandada) que él o ella tiene derecho a los servicios prestados por un Defensor de la Universidad o del Distrito, tal como se define en el Reglamento Administrativo C-14, Secciones II.A y III.E, más arriba, y/o los servicios de un representante privado.
- B.** Cualquier tipo de gestión, para llegar a una resolución informal, después de la presentación de una Demanda Informal, no deberá exceder de 30 Días.
 - C.** Para cumplir con los plazos aquí establecidos, el Oficial de Cumplimiento, que está llevando a cabo una investigación informal, debe ponerse en contacto con el Demandado, incluso si no está regularmente programado para participar en la actividad relacionada con el Distrito.
 - D.** Acuerdo Resolutorio. Si se llega a una resolución durante el Proceso del Procedimiento Informal, el Oficial de Cumplimiento redactará un acuerdo resolutorio, el que será firmado por la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima y Persona Demandada. El Oficial de Cumplimiento, supervisará la situación para asegurar que la resolución se aplique adecuadamente. Una vez ejecutado el acuerdo resolutorio, todos los materiales originales, que guarden relación con la materia, serán mantenidos permanentemente por la oficina de investigación y con referencia cruzada por los nombres de todas las partes involucradas.

VII. Procedimiento Formal de Denuncias

- A.** Denuncia: Un Denunciante y/o Presunta Víctima, puede presentar una Denuncia por discriminación prohibida, acoso

ilícito y/o Conducta Sexual Inapropiada, comunicándose verbalmente o por escrito con el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión o con el Vicecanciller. Se le ayudará al Denunciante y/o a la Presunta Víctima en el proceso de preparar una Denuncia por escrito para la firma de la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima.

- 1.** Una Denuncia puede ser presentada por alguien que alega haber sufrido personalmente la Discriminación Prohibida, Acoso Ilícito y/o Conducta Sexual Inapropiada, o por alguien que haya sabido sobre una posible Discriminación Prohibida, Acoso Ilícito y/o Conducta Sexual Inapropiada, en su capacidad oficial como miembro de la facultad o administrador.
 - 2.** Se podrá presentar una demanda por escrito bajo la forma prescrita por el Canciller del Estado, aunque no esté obligado a ello. Cada Oficial de Cumplimiento y el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, proporcionarán una copia del formulario en blanco a petición de cualquier persona.
 - 3.** Si el Oficial de Cumplimiento o el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, recibe una Denuncia que no cumple con las disposiciones de esta sección, el Oficial de Cumplimiento o el Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, deberá notificar al Demandante de la razón por la cual la Denuncia es considerada defectuosa y no puede ser procesada.
- B.** Presentación Alternativa: El Denunciante y/o la Presunta Víctima también pueden presentar su Denuncia por escrito directamente a la Oficina del Canciller Estatal de las Universidades Comunitarias de California.
- C.** Oportunidad
- 1.** La Denuncia, en aquellos casos que no implique una conducta sexual inapropiada, será presentada a más tardar un año a partir de la fecha en que el Denunciante y/o Presunta Víctima supo o razonablemente debió haber sabido de los hechos subyacentes a la Denuncia. El Oficial

de Cumplimiento pondrá en aviso al Denunciante y/o Presunta Víctima de que también puede presentar una Denuncia que no guarde relación con el empleo ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (OCR, por sus siglas en inglés), cuando dicha Denuncia esté dentro de la jurisdicción de la agencia. Para aquellas Denuncias provenientes o relacionadas con el empleo, podrán presentarse al Departamento de Empleo y Vivienda Justos y/o a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Todas las denuncias deben ser presentadas dentro de un año de la fecha de la supuesta y potencial discriminación ilícita.

- 2.** Una Denuncia de tipo sexual (Título IX), debe presentarse dentro de los 180 Días a partir de la fecha de la supuesta discriminación, a menos que la OCR (el Director de la Oficina de Ejecución, Oficina de Derechos Civiles y Educación) extienda dicho plazo por causa justificada. Antes de presentar una denuncia ante la OCR contra una institución, el potencial Denunciante y/o Presunta Víctima quizás desee utilizar el proceso de la universidad o del distrito para resolver la situación de la denuncia (aunque no sea necesario). Si el Denunciante y/o Presunta Víctima, usa el proceso de la Universidad o del Distrito y luego decide presentarla a la OCR, su Denuncia del Título IX deberá ser archivada junto con la del OCR dentro de 60 días después de que el proceso de denuncias de la Universidad o del Distrito llegue a su fin.
- 3.** Las investigaciones deben completarse en 60 días calendario a menos que exista una buena causa para extender el tiempo, en cuyo caso todas las partes deben ser informadas.
- 4.** Los plazos establecidos en esta política, no se prorrogarán o renunciarán por falta de disponibilidad de un representante designado.
- 5.** Si un Oficial de Cumplimiento o un administrador se da cuenta de que una investigación o Decisión no puede ser completada dentro de los plazos especificados, él o ella notificarán inmediatamente al Director de Diversidad,

Equidad e Inclusión. El Director tratará el asunto con la Oficina del Canciller Estatal cuando sea necesario para otorgar una extensión si se justifica.

D. Equidad; Comunicación con las Partes: En casos de conducta sexual inapropiada (Título IX), todas las partes deben ser tratadas equitativamente. Se proporcionará a ambas partes la misma cantidad de notificaciones y las mismas oportunidades de comparecer y presentar la información, y los mismos servicios estarán a disposición de ambas partes.

E. Notificaciones

1. Notificaciones para informar a las Personas Denunciantes y/o Presuntas Víctimas

Dentro de los cinco (5) Días Hábiles siguientes a la recepción de una Denuncia, o por una buena causa, y tan pronto como sea posible, un Oficial de Cumplimiento, notificará a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima de la recepción de la Denuncia y que se ha iniciado una investigación.

2. Notificación a la Administración

Dentro de los cinco (5) Días Hábiles siguientes a la recepción de una Denuncia o, por una buena causa, y tan pronto como sea posible, el Oficial de Cumplimiento proporcionará la Denuncia original al Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, con copia al Presidente de la Universidad correspondiente, o al Vicecanciller del ESC.

3. Notificación al Demandado / Presunto Delincuente

Dentro de los cinco (5) Días Hábiles siguientes a la recepción de una Denuncia o, por una buena causa, tan pronto como sea posible, un Oficial de Cumplimiento proporcionará un resumen de la Denuncia al Demandado/Presunto Delincuente. El Oficial de Cumplimiento, se asegurará de que la información personal acerca de la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima y otras personas, que pueden ser mencionadas en la Denuncia, no sea revelada innecesariamente al presunto delincuente.

VIII. Título IX

- A.** Equipo de Intervención Conductual de la Universidad o ESC ("BIT"), Equipo de Concientización y Respuesta a la Conducta Sexual Inapropiada ("SMART"):
- 1.** Cada Presidente de Universidad y Vicecanciller del Centro de Servicios Educativos (ESC), designarán un Equipo de Intervención Conductual ("BIT"). Cada BIT designará de entre sus miembros un Equipo de Concientización y Respuesta a la Conducta Sexual Inapropiada (SMART) para patrocinar esfuerzos de prevención, intervención y educación en la Universidad (o ESC) relacionados con la conducta sexual inapropiada. El SMART debe estar conformado por más de una persona. Los miembros del equipo recomendados incluyen: el Primer Interviniente, dos (2) consejeros, un representante de la ley de la universidad, el Vicepresidente de Servicios Estudiantiles u otro delegado para asuntos estudiantiles, el designado del establecimiento para asuntos de empleados, un representante de servicios de salud, el Coordinador de Título IX del ESC, y representantes adicionales según lo requiera el establecimiento. Esta lista se adaptará según corresponda al ESC.

El SMART puede ser una revisión del Equipo Anterior de Respuesta de Defensoría Saludable (HART). El SMART se designará con el nombre según la ubicación, así como la designación SMART, por ejemplo, Pierce SMART, Harbor SMART, City SMART o ESC SMART

- 2.** Lista de Recursos: El Coordinador de Título IX de la Universidad, miembro del SMART, (o Coordinador de Título IX del ESC), mantendrá una lista actual de las agencias comunitarias de las cuales las personas pueden recibir asistencia adicional. Estas remisiones incluirán, entre otros, los siguientes: el departamento de consejería, los consejeros de la facultad, los centros de reintegración para las mujeres, los centros de salud, los cuerpos de seguridad del campus, la Oficina de Apoyo Académico (ASO, por sus siglas en inglés), el programa de Asistencia al Empleado, centros de consejería contra la violación y centros de

mujeres. Estos son recursos a los cuales se puede derivar la asistencia a Personas Denunciantes y/o Presuntas Víctimas por Ataque Sexual, así como también a los Demandados y Presuntos Delincuentes. Esta lista será proporcionada a todas las partes en caso de agresión sexual junto con la información sobre sus derechos, denuncias y procedimientos.

- 3.** El Coordinador de Título IX de la Universidad, miembro del SMART (o el Coordinador de Título IX del ESC), será identificado como el punto de contacto de la universidad (o ESC) para asuntos relacionados con la notificación, prevención y respuesta de Conducta Sexual Inapropiada.
- 4.** Al menos un miembro del Equipo de Concientización y Respuesta a Conducta Sexual Inapropiada, debe ser designado como Primer Interviniente. Si éste no es el Coordinador de Título IX de la Universidad, el Primer Interviniente debe reportar todos los incidentes al Coordinador de Título IX tan pronto como sea posible. Idealmente, el Primer Interviniente, es el primer contacto oficial con una persona que alega haber sido atacada sexualmente. Los primeros intervinientes asegurarán que las presuntas víctimas de conducta sexual inapropiada sean informadas de los recursos de la universidad, del distrito, y de la comunidad que están disponibles para asistirlos, incluyendo el cuerpo de seguridad del campus (véase más adelante). Los primeros intervinientes, deben ser calificados y entrenados para asistir a las personas que pueden estar en crisis, y que acaban de sufrir un evento traumático. Los estudiantes podrán servir al Equipo de Concientización y Respuesta a la Conducta Sexual Inapropiada de la Universidad, pero no deben ser designados como Primeros Intervinientes a menos que también sean empleados de la Universidad y estén calificados de otra manera para ello.
- 5.** Las presuntas víctimas por conducta sexual inapropiada en el distrito (en una Universidad o en el ESC) tienen la opción de notificar a un Primer Interviniente del Equipo de Concientización y Respuesta a Conducta Sexual Inapropiada o al cuerpo de seguridad del

Distrito/Universidad (en todos los establecimientos este es el Departamento del Sheriff) del incidente. Si una agresión sexual es reportada por primera vez a un empleado que no es un Primer Interviniente, un Coordinador de Título IX o cuerpo de seguridad de la universidad, ese empleado será un Empleado Responsable, según se define en este documento, y está obligado a reportar a un Coordinador de Título IX sobre lo que se le ha dicho. El Empleado Responsable también puede proporcionar a la Presunta Víctima la opción de reportar a un Coordinador de Título IX o al departamento de cumplimiento de la ley de la universidad.

B. Estudiantes Demandados

- 1.** Cuando un Demandado / Presunto Delincuente, es un estudiante, de acuerdo con los Procedimientos de Disciplina Estudiantil establecidos en el Artículo XI, sección 91101.11 b, varios niveles de disciplina son posibles. En casos de conducta sexual inapropiada por parte de un estudiante, las sanciones (acciones disciplinarias) serán equivalentes a la disciplina emitida para un empleado u otro estudiante no participante; por ejemplo, si un empleado es suspendido (o despedido) de su trabajo, el estudiante será suspendido (o expulsado) de la Universidad.
- 2.** Las denuncias que alegan conducta sexual inapropiada de un estudiante, serán investigadas por un Oficial de Cumplimiento. Si se determina que un estudiante demandado es responsable de los actos de los que se le acusa, el asunto podrá ser derivado para efectos disciplinarios del estudiante. Cualquier sanción provisional debe seguir el proceso disciplinario del estudiante según el Capítulo IX, Artículo XI de las Reglas de la Mesa Directiva.

C. Empleados Demandados

Los procedimientos establecidos en este documento, se aplican a los empleados demandados, a menos que se indique explícitamente de otra manera, como los relacionados con los Estudiantes Demandados, señalado en el párrafo anterior.

- D.** Cuando el Oficial de Cumplimiento completa una investigación, presentará un informe al presidente de la Universidad o al Vicecanciller del ESC. El presidente de la Universidad o el Vicecanciller determinan si el Demandado es responsable de los hechos de los que se le acusa.

IX. Investigación y Reporte por Conducta Sexual Inapropiada

- A.** Después de enterarse de una Denuncia por Conducta Sexual Inapropiada, el Coordinador de Título IX o el Coordinador de Título IX de la Universidad para ese establecimiento, deberá hacer lo siguiente:
- 1.** Proporcionar información al Denunciante y/o Presunta Víctima, y al presunto delincuente (si se identifica) sobre la Política del Distrito para el manejo de las Denuncias por Conducta Sexual Inapropiada, incluyendo información sobre privacidad y Confidencialidad, y sobre los recursos (dentro y fuera del campus) que están disponibles para él o ella para efectos de asistencia en el manejo de este asunto;
 - 2.** Informar al Denunciante y/o Presunta Víctima de la posible necesidad de preservar evidencia médica que pueda afectar futuras acciones legales o disciplinarias;
 - 3.** Informar al Denunciante y/o Presunta Víctima que el Coordinador de Título IX y el Coordinador de Título IX de la Universidad están obligados a reportar el incidente. El Coordinador de Título IX también debe informar al Denunciante y/o Presunta Víctima que, si él / ella no desea una investigación, entonces él / ella podrá hablar con alguien que pueda mantener la Confidencialidad de la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima. La persona que pueda mantener la Confidencialidad, corresponde a un Profesional de Salud Mental del Centro de Salud, que actúa bajo su capacidad profesional. Se puede recomendar a un empleado del Centro de Servicios Educativos, que desee hacer un informe confidencial, que se comuniquen con el EAP / MHN o que vaya a un centro local de mujeres o a un centro de crisis para casos de violación;

- 4.** Informar al Denunciante y/o Presunta Víctima de su derecho a reportar este asunto a la Universidad o a la autoridad del ESC y/o al Departamento de Policía local; e
 - 5.** Informar al Denunciante y/o Presunta Víctima de las opciones legales y disciplinarias disponibles para él / ella, incluyendo lo siguiente:
 - a.** procesamientos penales;
 - b.** acción civil; y
 - c.** proceso disciplinario del Distrito pertinente (y que la utilización de este recurso no excluye la adopción de recursos penales o civiles), y
 - 6.** Informar al cuerpo de seguridad de la Universidad o ESC (según corresponda a la ubicación), del incidente para fines de informes Clery, sin proporcionar nombres; y
 - 7.** Coordinar la asistencia en curso del campus / ESC y de la comunidad.
- B.** Cuando una acusación por conducta sexual inapropiada es hecha al cuerpo de seguridad del campus o al ESC, se deberá hacer lo siguiente:
- 1.** Proporcionar atención médica inmediata según sea necesario;
 - 2.** Informar al Denunciante y/o Presunta Víctima de cualquier necesidad de preservar evidencia médica que pueda afectar futuras acciones legales o disciplinarias;
 - 3.** Confidencialidad: Informar al Denunciante y/o Presunta Víctima que se requiere que cuerpos de seguridad informen al Coordinador de Título IX en su lugar de establecimiento sobre la materia, y una vez informado, éste deberá investigar el incidente e informar de lo que él / ella sabe al respecto. Los cuerpos de seguridad deberán explicar al Denunciante / Presunta Víctima que, si él / ella no desea una investigación, entonces él / ella podrá elegir

ir al Centro de Salud en el campus y hablar con un Profesional de Salud Mental, actuando bajo su capacidad profesional, o en caso de requerir la asistencia de un empleado del ESC, comunicarse con el EAP / MHN, y evitar el requerimiento de tener que reportar;

- 4.** Intentar identificar al presunto delincuente;
- 5.** Recursos: Derivar al Denunciante y/o Presunta Víctima y al Demandado a las agencias comunitarias apropiadas de las cuales él / ella podrán recibir asistencia adicional. Estas derivaciones incluirán, entre otros, sitios tales como: el departamento de consejería de la universidad, los consejeros de la facultad, los centros de reinserción de mujeres, los centros de salud, cuerpos de seguridad del campus o del ESC, la Oficina de Apoyo Académico (ASO, por sus siglas en inglés), el Programa de Asistencia para los trabajadores (Red de Salud Mental) [EAP/MHN, por sus siglas en inglés], representantes de los trabajadores, sindicatos, Defensores, centros de crisis por casos de violación, centros médicos, centros de asesoramiento sobre violaciones, centros de salud mental y centros para mujeres;
- 6.** Informar a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima de las posibles opciones legales y disciplinarias del Demandado si se encuentra responsable, incluyendo cualquiera o cada uno de los siguientes puntos:
 - a.** procesamientos penales,
 - b.** acción civil, y
 - c.** acción disciplinaria pertinente del distrito .
- 7.** Dentro de las veinticuatro (24) horas de haber sido notificado de una agresión sexual, con el consentimiento del Individuo Denunciante y/o Presunta Víctima, la autoridad del campus o del ESC, notificará al presidente/vicecanciller o a un Primer Interviniente de la agresión sexual y el nombre del Denunciante a menos que éste haya solicitado privacidad. El cuerpo de seguridad del Campus y/o del ESC también entregará la misma notificación al Coordinador de Título IX o al Coordinador de

Título IX de la Universidad, dependiendo del establecimiento donde ocurrió el incidente.

- C.** El Presidente / Vicecanciller o su designado, deberá derivar a un estudiante Denunciante y/o Presunta Víctima al Coordinador de Título IX según la ubicación del estudiante para que le ayude si experimenta dificultades académicas que puedan surgir como resultado del ataque sexual y el impacto de éste en el estudiante. El Coordinador de Título IX, en cooperación con el Vicepresidente de Asuntos Académicos y/o Servicios Estudiantiles, podrá proveer sanciones temporales a fin de mitigar el impacto inmediato de la agresión sexual en el Individuo Denunciante o Presunta Víctima. Además, el Presidente / Vicecanciller o su designado, deberá remitir a un Individuo Denunciante no estudiante al Coordinador de Título IX para ese establecimiento para asistencia (como sanciones temporales) con el lugar de trabajo u otras dificultades inmediatas que puedan surgir como resultado de la agresión sexual y su impacto en la persona.
- D.** Las sanciones temporales, serán implementadas por el Coordinador de Título IX en ese establecimiento, según lo requiera la situación para separar a la Supuesta Víctima y al Demandado, según corresponda. Tales sanciones temporales, podrán incluir el traslado de una de las partes a otra sección de la misma clase o a un lugar en línea diferente, proporcionando a la Presunta Víctima una escolta en el campus o permitiéndole tomar exámenes en un establecimiento diferente del Demandado y/o Presunto Delincuente, y cualquier acción similar tendiente a separar a las partes y reducir el estrés en ellas derivadas de este incidente y de estas alegaciones.
- E.** El Coordinador de Título IX o el Coordinador de Título IX de la Universidad, según corresponda, también mantendrá una lista actual de las agencias de la comunidad a las cuales las personas que reportan las denuncias por agresión sexual, así como las de los Demandados, puedan ser remitidas para los casos de asistencia. La lista contendrá los mismos recursos a que se hace referencia en la Sección VIII.A.2, arriba.
- F.** El Individuo Denunciante y/o la Presunta Víctima se mantendrá informado del estatus de los procedimientos disciplinarios

contra el Demandado correspondiente a la presunta agresión sexual, y los resultados de los mismos en la medida permitida por la ley.

- G.** En el caso de que el reportar una agresión sexual, implique una infracción(es) del Código de Conducta, como por lo que respecta al uso o abuso de alcohol y/u otra sustancia prohibida, la Universidad podrá considerar el otorgar amnistía al Individuo Denunciante y/o Presunta Víctima, que informó de la agresión sexual con respecto a la infracción de conducta relacionada.
- H.** El Presidente / Vicepresidente o su designado, deberá asegurarse de que la información relacionada con reportar ataques sexuales en el campus, incluyendo el nombre del Coordinador de Título IX y Coordinador de Título IX de la Universidad, se haga referencia en publicaciones de la universidad como en el catálogo, el calendario de clases, y el sitio web de la universidad. Tales referencias, indicarán que la lista de recursos a que se refiere el VIII.A.2, arriba, puede ser solicitada al Coordinador de Título IX en ese establecimiento, o de cuerpos de seguridad de la universidad o del ESC. La lista de recursos disponibles se actualizará anualmente.
- I.** Las solicitudes de información sobre agresiones sexuales, se remitirán al Presidente de la Universidad correspondiente o al Coordinador de Título IX designado para cada establecimiento sobre la base de la ubicación respectiva de tales incidentes.

X. Informe del Oficial de Cumplimiento

- A.** Dentro de los sesenta (60) días calendario después de tomar conocimiento de una posible infracción de esta política, el Oficial de Cumplimiento deberá completar una investigación y hacer un reporte escrito al Presidente del Colegio o al Vicedecano del ESC. Se enviará una copia del informe del Oficial de Cumplimiento al Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión. En el caso de una investigación de acoso sexual o conducta sexual inapropiada, también se enviará una copia del informe del Oficial de Cumplimiento al Coordinador de Título IX.
- B.** Carta de Presentación Oral:

El Presidente del Colegio, o el Vicecanciller del ESC, enviará por correo certificado, con acuse de recibo, a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima y a la Demandada un resumen del informe del Oficial de Cumplimiento en una Carta de Presentación Oral. Con el fin de proteger los derechos de privacidad y minimizar el riesgo de represalias, el informe completo será confidencial para la persona responsable de tomar la Decisión por Escrito, y no se le proporcionará a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima o Demandada excepto según lo requiera el proceso legal.

La Carta de Presentación Oral, notifica al Denunciante y/o Supuesta Víctima y al Demandado, que tienen derecho a hacer una declaración oral al presidente del colegio o a los empleados del ESC, al Vicecanciller, siempre y cuando la persona así lo desee, en un plazo de quince (15) días a partir de la recepción del resumen del informe.

- C.** Si las acusaciones involucran a un Presidente de la Universidad, el informe se hará al Canciller. Si las acusaciones involucran a un Vicecanciller o a otra persona bajo la supervisión directa del canciller, el informe se presentará al Canciller con una copia a la Junta de Síndicos. Si las acusaciones implican al Canciller, el informe se hará al Vicecanciller, con copia a la Junta de Síndicos. Si la Denuncia involucra a un Oficial de Cumplimiento o al Director de Diversidad, Equidad e Inclusión, la Denuncia será remitida al Vicecanciller, quien designará a otro Oficial de Cumplimiento para la investigación y quien desempeñará las funciones del Director de Diversidad, Equidad, e Inclusión, en la realización de esta política.
- D.** Se proporcionará un resumen del informe al Denunciante y a la Presunta Víctima, en caso de ser diferente, así como al Presunto Delincuente. Con el fin de proteger los derechos de privacidad, el informe completo será confidencial para la persona responsable de tomar la Decisión por Escrito, y no se le proporcionará a la Persona Denunciante, Supuesta Víctima o Presunto Delincuente, salvo sea requerido por medio del proceso legal.

XI. Decisión

- A.** El Presidente del Colegio o el Vicecanciller, deberán enviar la Decisión por Escrito por correo ordinario y certificado, con acuse de recibo, a la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima y a la Demandada, de conformidad con la subsección "B", abajo, con sus respectivos derechos de Apelación. El Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, será responsable de enviar una copia de la Decisión Escrita a la Oficina del Canciller Estatal cuando así lo requiera el Título 5, Sección 59336.
- B.** Decisión Escrita: En casos de discriminación prohibida y acoso ilícito (no sexual), de conformidad con el Título 5, Sección 59336, la Decisión por Escrito, se tomará dentro de los noventa (90) días desde el inicio de la investigación. En los casos de acoso sexual y conducta sexual inapropiada, incluidos los casos combinados, de conformidad con los requisitos del Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972, la Decisión por Escrito, se tomará dentro de los sesenta (60) Días. En todos los tipos de casos, la Decisión por Escrito incluirá lo siguiente:
- 1.** La determinación por parte del Presidente del Colegio o del Vicecanciller si una preponderancia de evidencia apoya una conclusión que discriminación prohíba, Acoso Ilícito y/o conducta sexual inapropiada ocurrió con respecto a cada alegación en la Denuncia;
 - 2.** La propuesta de resolución de la Denuncia y las medidas que se deben tomar para prevenir sucesos similares en el futuro, si es apropiado; y
 - 3.** La siguiente declaración:

"Tenga en cuenta que la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, y en casos de conducta sexual inapropiada el Demandado / Presunto Delincuente, tiene el derecho de apelar esta determinación a la Junta de Síndicos del Distrito presentando una apelación por escrito a la oficina del canciller dentro de quince (15) Días a partir de la fecha de esta notificación. La Junta podrá revisar el asunto y actuar dentro de los cuarenta y cinco (45) Días a partir de la recepción de la Apelación. Si los cuarenta y

cinco (45) Días han transcurrido sin la acción de la Junta de Síndicos, esta Decisión se considerará la Decisión Final del Distrito.

- 4.** En los casos que no surjan de o que se relacionen con el empleo, la Decisión por Escrito, incluirá también la siguiente declaración: "Por favor, tenga en cuenta que la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, y en casos de Conducta Sexual Inapropiada el Demandado / Presunto Delincuente, tienen derecho a presentar una apelación por escrito ante el Canciller del estado dentro de los treinta (30) días después de que la decisión final del distrito sea emitida por la Junta de Síndicos, o que el período de cuarenta y cinco (45) días haya transcurrido, lo que ocurra primero."

Esta declaración, no se incluirá en los asuntos que involucren alegatos de Discriminación Prohibida por embarazo, estado civil, condición de veterano o por condición médica relacionada con el cáncer de un empleado, ya que el Título 5 del Código de Educación de California, no provee ningún derecho de apelación al Canciller del Estado para tales asuntos.

- C.** Todas las Cartas Finales de la Decisión Escrita, que sustentan la (s) alegación (es) y se envían a las partes que son empleados, incluirán también la siguiente declaración:

"De acuerdo con el párrafo 11C de los Procedimientos del Distrito para Prohibición de Discriminación, Acoso Ilícito y Denuncias por Conducta Sexual, una copia de esta Decisión por Escrito, será colocada en su archivo personal en un sobre sellado. Usted tiene el derecho de presentar una respuesta a esta Decisión, la cual también será colocada en su archivo personal."

- D.** Todas las cartas finales de la Decisión Escrita que sustentan la (s) alegación (es) y son enviados a los Demandados, que sean estudiantes, incluirán la siguiente declaración:

"De acuerdo con el párrafo 11D de los Procedimientos del Distrito para Prohibición de Discriminación, Acoso Ilícito y Denuncias por Conducta Sexual, sus expedientes académicos serán anotadas con una de las siguientes, según corresponda: "Expulsión Disciplinaria ", " Suspensión Disciplinaria", "Acción

Disciplinaria en Apelación" o "Retiro Pendiente de Resolución de Conflictos".

- E.** Si la Denuncia o supuesta infracción, involucra al Canciller, y no surge de o no está relacionada con el empleo, el informe incluirá XI.B.1 y XI.B.2, arriba, y la siguiente declaración:

"La Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, y en casos de Conducta Sexual Inapropiada el Demandado, tiene el derecho de presentar una apelación por escrito de esta Decisión ante la Oficina del Canciller Estatal de las Universidades Comunitarias de California dentro de los treinta (30) Días a partir de la fecha de esta Decisión."

De acuerdo con el Código de Educación de California, Título 5, esta declaración no se incluirá, y no habrá derecho de apelación ante el Canciller Estatal, por cualquier asunto que involucre acusaciones por Discriminación Prohibida, por motivo de embarazo, estado civil, o por condición médica relacionada con el cáncer de un empleado.

- F.** Una copia de una Decisión Escrita, que sustente las acusaciones, se colocará en un sobre sellado en el expediente personal de cualquier empleado involucrado como Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, y como Demandado. Dicho empleado, tiene derecho a presentar una respuesta a la Decisión Escrita, la cual también será colocada en el expediente personal del empleado.

- G.** De conformidad con el párrafo XI.D de los Procedimientos del Distrito para Prohibición de Discriminación, Acoso Ilícito y Denuncias por Conducta Sexual, las transcripciones de un estudiante demandado, quien ha sido encontrado responsable de las presuntas infracciones, serán anotadas con una las siguientes: "Expulsión Disciplinaria", "Suspensión Disciplinaria", "Acción Disciplinaria en Apelación" o "Retiro Pendiente de Resolución de Conflictos".

"De conformidad con el párrafo XI.D de los Procedimientos del Distrito para Prohibición de Discriminación, Acoso Ilícito y Denuncias por Conducta Sexual, las transcripciones de un estudiante demandado, que ha sido encontrado responsable por las presuntas infracciones, serán anotadas con una de las siguientes, según corresponda: "Expulsión Disciplinaria",

"Suspensión Disciplinaria", "Acción Disciplinaria en Apelación" o "Retiro Pendiente de Resolución de Conflictos".

XII. Acción Disciplinaria

- A.** Proceso Debido: Las acciones disciplinarias, si las hubiere, se llevarán a cabo de acuerdo con los derechos de procesamiento legal del(la) Demandado(a)/Presunto Delincuente, según lo definido por la ley, las Reglas de la Mesa Directiva, la Comisión de Personal, la Política y Procedimientos de Disciplina Estudiantil y/o cualquier convenio colectivo aplicable o Memorando de Entendimiento.
- B.** Cuando se haya determinado que se debe tomar una acción disciplinaria, el Presidente del Colegio o el Canciller o Vicecanciller del ESC, o su designado, iniciará el proceso disciplinario aplicable dentro de diez (10) Días Hábiles de emitir la Decisión Escrita o, por justa causa, tan pronto como sea posible.

En los casos de Conducta Sexual Inapropiada (Título IX), todas las partes involucradas en el asunto (Demandado y Persona Denunciante y/o Presunta Víctima), deben recibir las mismas notificaciones, enviadas al mismo tiempo, con respecto a todas las etapas del proceso disciplinario. A todos ellos se les debe otorgar derechos equivalentes para ser escuchados y tener acceso a un Abogado Defensor, y deben recibir una notificación similar del resultado de las acciones disciplinarias, sujeto a las limitaciones legales y del Distrito relacionadas con la privacidad de las partes. Todas las partes deben ser notificadas de que se están tomando medidas disciplinarias, con detalles específicos suficientes para mitigar las preocupaciones de la persona, objeto de las infracciones, sujeto a las limitaciones legales y del Distrito relacionadas con la privacidad de las partes.

Si un Supervisor o Administrador receptor, no procede prontamente con la acción disciplinaria, esto constituirá una base de carácter disciplinario, incluyendo el despido. El Supervisor o Administrador receptor, deberá reportar el estado del proceso disciplinario de manera oportuna y regular al Presidente del Colegio o al Vicecanciller o al Canciller del ESC. El Coordinador de Título IX y la Oficina para la Diversidad, Equidad e Inclusión también deberán mantener archivada una copia del informe.

- C.** Empleados. Las acciones disciplinarias, si las hubiere, se llevarán a cabo de conformidad con los derechos del debido proceso del(la) Demandado(a), según lo definido por la ley, las Reglas de la Junta, la Comisión de Personal y/o cualquier convenio colectivo aplicable o Memorandos de Entendimiento. Las acciones disciplinarias contra empleados incluirán, sin limitación, advertencias verbales, cartas de reprimenda, Avisos de Servicio Insatisfactorio, suspensiones, rebajas o despidos.
- D.** Estudiantes. Cualquier acción disciplinaria contra un estudiante, será perseguida de acuerdo con el Código de Educación de California y las Reglas de la Mesa Directiva (es decir, Capítulo IX, Artículo XI). Las acciones disciplinarias de conformidad con el Capítulo IX, Artículo XI pueden incluir, entre otras: advertencias, libertad condicional, suspensión o expulsión.
- E.** Los derechos de proceso procesal de un Demandado, generalmente, requerirán la elaboración de un resumen del informe del Oficial de Cumplimiento en el momento en que el Demandado reciba cargos en apoyo de una posible pérdida de pago o expulsión. Sin embargo, algunas partes, como los registros de los estudiantes, los números de teléfono de los testigos o las direcciones, pueden ser bloqueados para proteger sus intereses de privacidad.
- F.** En todos los casos, cuando un Presidente del Colegio o el Vicecanciller, hayan determinado que existe una causa probable para apoyar un hallazgo de Conducta Sexual Inapropiada, entonces el asunto también será reportado al Coordinador de Título IX de la Universidad o al ESC para propósitos de mantenimiento de registros.

XIII. Apelaciones

- A.** Las apelaciones por parte del Denunciante y/o Presunta Víctima en casos de Discriminación Prohibida y Acoso Ilícito (no en casos de Conducta Sexual Inapropiada) se gestionarán de la forma que se describe a continuación:
 - 1.** Para aquellas Denuncias que impliquen a cualquier persona que no sea el Canciller, y si la Persona Denunciante y/o Presunta Víctima, no está satisfecha con la Decisión Escrita

que se ha hecho, puede presentar una apelación por escrito a la Junta de Síndicos dentro de quince (15) Días a partir de la fecha en que la Decisión por escrito fue remitida por correo. La apelación deberá indicar con particularidad la base de la apelación.

- 2.** Para las Denuncias que impliquen al Canciller, la Decisión Escrita por el Consejo de Administración, constituirá la decisión final del Distrito.

B. Las apelaciones del Demandado, en casos de Discriminación Prohibida y Hostigamiento Ilícito (no en casos de Conducta Sexual Inapropiada) se gestionarán de la forma como se describe a continuación:

- 1.** Las apelaciones de la Decisión Escrita por parte del presunto delincuente, se harán presentando las impugnaciones correspondientes dentro del curso del proceso disciplinario aplicable.

C. Apelaciones por casos de Conducta Sexual Inapropiada:

En el caso de que alguna de las partes por un caso de conducta sexual inapropiada, no esté satisfecha con la decisión escrita, puede presentar una apelación por escrito a la Junta de Síndicos dentro de los quince (15) Días a partir de la fecha en que la Decisión por escrito haya sido remitida. La apelación deberá indicar con particularidad la base de la apelación.

Inmediatamente después de recibir la Apelación, el Secretario Ejecutivo de la Junta de Síndicos, debe informar de ello al Director de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión o al Coordinador de Título IX. La persona informada de la apelación, deberá notificar inmediatamente a la(s) otra(s) parte(s) de la apelación y de su derecho a participar en el proceso de apelación.

La notificación a la parte no apelante (partes), declarará que se ha presentado una apelación y les ofrecerá la oportunidad de asistir y presentar en una audiencia y/o presentar una respuesta por escrito, todo dentro de quince (15) días hábiles a partir de la fecha en que dicha notificación fue enviada por correo. Esta apelación adicional, será considerada junto con la apelación inicial presentada por la otra parte.

D. Acción de la Junta de Síndicos:

El Canciller presentará la apelación por escrito, la decisión escrita, el informe del Oficial de Cumplimiento y la denuncia a la Junta de Síndicos en sesión privada. La Junta de Síndicos podrá revisar la Decisión y actuar dentro de los cuarenta y cinco (45) Días. Si los cuarenta y cinco (45) Días han transcurrido sin acción por parte de la Junta de Síndicos, la Decisión Escrita constituirá la decisión final del Distrito.

XIV. Recursos Adicionales

Un Denunciante y/o Presunta Víctima, tiene derecho a buscar recursos independientes de derecho civil, incluyendo, ente otros, órdenes judiciales, órdenes de restricción o de otro tipo. Una persona que crea que él o ella es víctima de discriminación ilícita, podrá presentar una denuncia ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justos (DFEH, por sus siglas en inglés), y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). Las denuncias no relacionadas con el empleo, podrán presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (OCR, por sus siglas en inglés). Estos pueden llevarse a cabo sin tener en cuenta si la persona elige utilizar los procedimientos internos de denuncia del Distrito descritos aquí. Cualquier persona que crea que ha sido víctima de discriminación prohibida, acoso ilícito o conducta sexual inapropiada, debe tener conciencia de que tanto la ley estatal como la federal, imponen plazos para la presentación de denuncias y el uso del procedimiento interno de denuncias del Distrito, no pospondrá los plazos que correspondan.