

Manual de las Normas de la Mesa Directiva Distrito Escolar Unificado de West Contra Costa

Reglamento 4119.12:
Procedimientos de queja por acoso sexual bajo el Título IX

Estado: ADOPTADO

Fecha original de adopción: 12/08/2021 | **Última fecha de revisión:** 26/06/2023 | **Última fecha de modificación:** 26/06/2023

Los procedimientos reglamentarios de queja descritos en este reglamento administrativo se utilizarán para tratar cualquier queja que se rige bajo las normas de Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 ("Título IX"), las cuales aleguen que un empleado del Distrito, un solicitante de empleo, un interino no remunerado, voluntario, o individuo que proporciona servicios conforme a un contrato, haya sido sometido a una conducta de tipo sexual que satisfaga una o más de las siguientes formas de acoso sexual:

1. Un empleado del distrito que establece como condición la prestación de una ayuda, beneficio o servicio de otro empleado del distrito a cambio de la participación en una conducta sexual no deseada;
2. Una conducta indeseable que una persona razonable determina como tan grave, severa y objetivamente ofensiva que efectivamente niega al empleado el acceso igualitario a los términos y/o condiciones de empleo; y/o
3. "Agresión sexual" como se define en el Código de los Estados Unidos, título 20, sección 1092(f)(6)(A)(v), "violencia entre parejas" como se define en el Código de los Estados Unidos, título 34, sección 12291(a) (10), "violencia doméstica" como se define en el Código de los Estados Unidos, título 34, sección 12291(a)(8), o "acecho" como se define en el Código de los Estados Unidos, título 34, sección 12291(a)(30).

"Agresión sexual" significa actos sexuales físicos reales o intencionales contra un individuo sin consentimiento que podrían incluir: violación, violación y seducción, sodomía, actos lascivos y libidinosos, cópula oral, penetración sexual, agresión sexual y ataque sexual, como se define en el Código de Educación, Sección 48900(n) y en las secciones 261, 266c, 286, 288, 288a, 289 y 243.4 del Código Penal.

"Violencia entre parejas" significa violencia cometida por un individuo que tiene o ha tenido una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima (34 U.S.C. § 12291(a)(10)).

"Violencia doméstica" significa delitos graves o delitos menores de violencia cometidos por un cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima, por un individuo con quien la víctima tiene un hijo en común, por un individuo que cohabita o ha cohabitado con la víctima como cónyuge o pareja íntima, por un individuo en una situación similar al cónyuge, en contra de la víctima de acuerdo a las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción que recibe financiamiento, o por cualquier otro individuo contra una víctima adulta o joven que esté protegida de los actos de ese individuo bajo las leyes de violencia doméstica o familiar (Código de Educación § 48900, subdivisión. (n)).

“Acecho” significa participar en un curso de conductas dirigidas hacia una persona específica que causan que un individuo razonable: (A) tema por su seguridad o la seguridad de otros; o (B) sufra angustia emocional sustancial (34 U.S.C. § 12291(a)(30)).

"Sin consentimiento" o "contra la voluntad de ese individuo" puede incluir fuerza, coacción, violencia, miedo a sufrir un daño inmediato o la incapacidad de un individuo para dar su consentimiento.

El Distrito responderá a las acusaciones de acoso sexual cuando estas son ciertas y cumplen con la definición de acoso sexual bajo las normas de Título IX, cuando la conducta alegada ocurre durante un programa o actividad educacional de la escuela y contra una persona en los Estados Unidos. “Programa o actividad educacional” incluye lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales la escuela tuvo un control sustancial tanto sobre el individuo acusado de conducta sexual inapropiada (demandado) como sobre el lugar en el que ocurre el acoso sexual.

Todas las demás quejas o acusaciones de acoso sexual presentadas por un empleado del distrito o en nombre de este o de otra persona cubierta por BP 4119.11 – Acoso sexual y de género, se investigarán y/o resolverán de acuerdo a AR 4030 – No discriminación en el empleo.

(cf. 4030 – No discriminación en el empleo)

La determinación de si las acusaciones cumplen con la definición de acoso sexual según las normas de Título IX la tomará el Coordinador del Título IX:

Jose Espinoza
Director, Oficina de Equidad Educacional | Coordinador de Título IX | Encargado del Cumplimiento de la Equidad
1108 Bissell Avenue
Tel: (510) 231-1118
Email: jespinoza2@wccusd.net

Reportar y presentar una denuncia formal de acoso sexual según el Título IX

Todos los incidentes de acoso sexual que cumplan con la definición anterior y/o las quejas formales que aleguen lo mismo se presentarán directamente o se enviarán al Coordinador del Título IX del Distrito utilizando la información de contacto que figura en AR 4119.11 – Acoso sexual y de género.

Al recibir un informe de acoso sexual, el Coordinador del Título IX se reunirá de inmediato con el demandante. Un "demandante" según el Título IX significa una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual, o los padres/apoderados de esa víctima. El Coordinador del Título IX escuchará las quejas del denunciante y le informará sobre el proceso para presentar una queja formal y de su derecho de elegir entre presentar o no una queja formal. El Coordinador del Título IX también informará al demandante sobre las medidas de apoyo y le explicará que estas estarán disponibles independientemente de si se presenta una queja formal. El Coordinador del Título IX podrá, según corresponda, designar estas funciones a un administrador capacitado.

Una “queja formal” bajo el Título IX significa un documento presentado o firmado por un Coordinador del Título IX que alega acoso sexual contra un demandado o una persona que ha sido

reportada como autor de una conducta que podría constituir acoso sexual, y solicita que el Distrito investigue la acusación. Al momento de presentar una queja formal, el demandante debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad educacional del distrito.

Se puede presentar una queja formal con la firma física o digital del demandante ante el Coordinador del Título IX, utilizando la información de contacto que figura en BP 4119.11 – Acoso sexual y por motivos de género. Dicha queja se puede presentar en persona, por correo postal, por correo electrónico o por cualquier otro método autorizado por el Distrito. (34 CFR § 106.30)

(cf. 4119.11 – Acoso sexual y por motivos de género)

Incluso si la presunta víctima decide no presentar una queja formal, el Coordinador del Título IX deberá presentar una queja formal en situaciones en las que exista una amenaza a la seguridad. Además, el Coordinador del Título IX puede presentar una queja formal en otras situaciones según lo permitido por las regulaciones del Título IX, considerando la obligación del Distrito de no actuar en forma deliberadamente indiferente ante acusaciones conocidas de acoso sexual. En tales casos, el Coordinador del Título IX no será considerado como parte del caso, y la víctima será tratada como parte de este y recibirá notificaciones según lo exige el Título IX en los puntos específicos del proceso de queja.

El Superintendente o su designado deberá garantizar que el Coordinador del Título IX, el investigador, la persona que toma decisiones o el facilitador de un proceso de resolución informal no tenga un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o demandados, o de un denunciante o demandado individual, y que dichas personas reciban entrenamiento de acuerdo con 34 C.F.R. § 106.45. (34 CFR § 106.45).

Medidas de apoyo

Al recibir un informe de acoso sexual que se encuentre bajo la jurisdicción del Título IX, incluso si no se presenta una denuncia formal, el Coordinador del Título IX se comunicará de inmediato con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo que no sean disciplinarias o punitivas y que no representen una carga injustificada para la otra parte involucrada. Las medidas de apoyo se establecerán para restaurar o preservar la igualdad en el acceso a los programas o actividades educacionales del distrito sin perjudicar injustificadamente a la otra parte involucrada. También estarán diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educacional del distrito y para disuadir el acoso sexual. Dichas medidas de apoyo pueden incluir, entre otras, consejería, modificaciones de los horarios de trabajo, cambios en el lugar de trabajo, restricciones mutuas de contacto, permisos para ausentarse, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del establecimiento. El Coordinador del Título IX considerará los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo. También se ofrecerán al demandado medidas de apoyo al recibir una queja formal, incluyendo las detalladas en este documento. (34 CFR § 106.30, 106.44).

El Distrito mantendrá de manera confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al demandante o al demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del distrito para proporcionar las medidas de apoyo. (34 CFR 106.30).

Licencia administrativa y remoción de emergencia

Si un empleado del distrito es el demandado, éste puede ser colocado en licencia administrativa mientras esté pendiente el proceso de queja formal.

WCCUSD Translation by English Learner Multilingual Achievement jg/lo 3/19/2024– Contact RAP Center if changes/additions are needed.

Si el demandado es un estudiante, el distrito puede, en caso de emergencia, retirar al estudiante del programa o actividad educacional del distrito, siempre que se lleve a cabo un análisis individual de seguridad y riesgo y se determine que retirar al alumno del establecimiento se justifica debido a que expone una amenaza inmediata a la salud o seguridad física de cualquier estudiante u otro individuo que surge debido a las acusaciones. Se debe proporcionar al estudiante un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después que se retire al alumno del establecimiento. Esta autoridad para sacar al alumno del establecimiento no modifica los derechos del estudiante según la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades o la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (34 C.F.R. § 106.44).

Descartes obligatorios y discrecionales de las quejas de acuerdo al Título IX

El Coordinador del Título IX descartará una queja formal si la conducta alegada no constituye acoso sexual como se define en 34 C.F.R. § 106.30, incluso si esta se prueba. El Coordinador del Título IX también desestimará cualquier queja en la que la conducta alegada no haya ocurrido en un programa o actividad educacional del distrito o que no haya ocurrido contra una persona en los Estados Unidos, o en la que el demandante o víctima no haya estado participando o intentando participar en un programa educacional en el momento en que se presentó la queja. El Coordinador del Título IX puede descartar una queja formal si el demandante notifica al distrito por escrito que desea retirar la queja o cualquier alegación contenida en la queja, cuando el demandado ya no forma parte del Distrito ni es empleado por éste, o si hay circunstancias suficientes que impiden que el distrito recolecte evidencias suficientes para llegar a una determinación con respecto a la queja. (34 CFR § 106.30(a), 34 CFR § 106.45)

Después de descartar la queja, el Coordinador del Título IX enviará pronta y simultáneamente una notificación por escrito de que se descarta la queja y los motivos por los que se hace esto a las partes involucradas (es decir, el demandante y el demandado). (34 C.F.R. § 106.45) Ambas partes tienen derecho a apelar que se descarte el caso de acuerdo con los procedimientos de apelación establecidos a continuación.

Si se descarta una denuncia basándose en que la conducta alegada no constituye acoso sexual según se define en 34 C.F.R. § 106.30, o sobre otra base apropiada, las acusaciones aún se tratarán en conformidad con AR 4030 – No discriminación en el empleo u otras regulaciones y procedimientos del distrito, según se considere apropiado de acuerdo a las circunstancias.

Proceso de resolución informal

Cuando se presenta una queja formal, el distrito puede ofrecer un proceso de resolución informal, como la mediación, en cualquier momento antes de llegar a una determinación respecto a quien fue responsable. El distrito no exigirá a ninguna de las partes que participe en el proceso de resolución informal ni que renuncien al derecho a una investigación y que se llegue a una resolución de una queja formal (34 C.F.R. § 106.45).

El Distrito puede facilitar un proceso de resolución informal siempre que el Distrito:

1. Proporcione a las partes una notificación por escrito que exponga las acusaciones, los requisitos del proceso de resolución informal, el derecho a retirarse del proceso informal y reanudar el proceso de queja formal, y cualquier consecuencia resultante de participar en el

proceso de resolución informal, incluyendo que los registros podrían ser conservados o compartidos.

2. Obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de las partes implicadas para el proceso de resolución informal.

(34 CFR § 106.45)

Proceso de queja formal

Notificación escrita

Si se presenta una queja formal, el Coordinador del Título IX o su designado deberá proporcionar a las partes implicadas (demandante y demandado) una notificación por escrito de lo siguiente:

1. El proceso de queja del distrito, incluyendo cualquier proceso de resolución informal.
2. Las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual con detalles suficientes conocidos hasta ese momento, incluyendo la identidad de las partes involucradas en el incidente, si se conocen, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y el lugar del presunto incidente, si se conocen. Dicha notificación se proporcionará con tiempo suficiente para que las partes implicadas preparen una respuesta antes de cualquier entrevista inicial. Si, durante el curso de la investigación, el distrito recibe acusaciones sobre el denunciante o el demandado que no están incluidas en el aviso inicial, el Coordinador del Título IX o su designado deberá notificar las acusaciones adicionales a las partes involucradas.
3. Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y que se determinará quien es el responsable al concluir el proceso de denuncia.
4. La oportunidad de que las partes tengan un asesor de su elección que puede ser un abogado, pero no es mandatorio que lo sea, y que además tengan la capacidad de inspeccionar y revisar las pruebas.
5. La prohibición de hacer declaraciones falsas intencionalmente o presentar información falsa en conocimiento de ello durante el proceso de denuncia.

(34 CFR § 106.45)

Procedimiento de investigación

Durante el proceso de investigación, el Distrito y/o el investigador designado por el Distrito deberán: (34 C.F.R. § 106.45)

1. Proporcionar igualdad de oportunidades a las partes involucradas para presentar testigos, incluyendo testigos de los hechos y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
2. No restringir la capacidad de cualquiera de las partes involucradas para discutir las acusaciones que se investigan o para reunir y presentar pruebas relevantes.

3. Brindar a las partes involucradas las mismas oportunidades de tener otras personas presentes durante cualquier procedimiento de queja, incluyendo la oportunidad de ser acompañados por un asesor de su elección a cualquier reunión o procedimiento relacionado, quién podría ser un abogado sin que esto sea un requisito.
4. No limitar la elección o presencia de un asesor ya sea para el demandante o el demandado en cualquier reunión o procedimiento de queja, aunque el distrito puede establecer restricciones con respecto a la medida en que el asesor puede participar en el procedimiento siempre que las restricciones se apliquen por igual a ambas partes.
5. Proporcionar a una parte involucrada a quién se haya invitado o cuya participación sea esperada, un aviso por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las entrevistas de la investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.
6. Enviar en formato electrónico o copia impresa a ambas partes involucradas y a sus asesores, si los hubiere, las evidencias obtenidas como parte de la investigación que estén directamente relacionadas con los alegatos planteados en la denuncia, y otorgar a las partes al menos 10 días para presentar una respuesta escrita para que el investigador la considere antes de completar el reporte de la investigación.
7. Evaluar objetivamente todas las pruebas relevantes, incluyendo las pruebas inculpatorias y exculpatorias, y determinar la credibilidad de una manera que no se base en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo.
8. Elaborar un reporte de la investigación que resuma de manera justa las evidencias relevantes y, al menos 10 días antes de determinar quién es el responsable, enviar a las partes involucradas y a sus asesores, si los hubiere, el reporte de la investigación en un formato electrónico o en copia impresa, para su revisión y para responder de manera escrita.

Después de enviar el reporte de la investigación a las partes involucradas y antes de llegar a una determinación sobre quién es responsable, la persona que toma las decisiones, que no será el Coordinador del Título IX ni el investigador asignado al asunto, deberá brindar a cada una de las partes involucradas la oportunidad de hacer las preguntas relevantes deseadas por escrito a cualquier parte o testigo, proporcionar a cada parte las respuestas y permitir preguntas adicionales subsiguientes de cada parte involucrada.

Las preguntas y evidencias sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo de la víctima-demandante no son relevantes, a menos que dichas preguntas y pruebas se ofrezcan para probar que alguien distinto al demandado cometió la conducta alegada por la víctima-demandante, o si las preguntas y las evidencias se relacionan con incidentes específicos del comportamiento sexual previo del demandante-víctima con respecto al demandado y se ofrecen para probar el consentimiento.

Los derechos de privacidad de todas las partes involucradas en la queja se mantendrán de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables.

Si la queja es contra un empleado, los derechos conferidos bajo un acuerdo de negociación colectiva aplicable se emplearán en la medida en que no entren en conflicto con los requisitos de las normas del Título IX.

Decisión por escrito

Quien toma la decisión deberá emitir, y simultáneamente proporcionar a ambas partes, una decisión por escrito determinando si el demandado es responsable de la conducta alegada. (34 CFR § 106.45)

La decisión escrita deberá emitirse dentro de un periodo de 60 días de calendario después de haber recibido la queja formal. Sin embargo, el plazo puede extenderse por una buena causa mediante notificación por escrito al demandante y al demandado.

Al tomar esta determinación, el individuo encargado de tomar las decisiones deberá utilizar el protocolo estándar denominado como “preponderancia de las evidencias” para todas las quejas formales de acoso sexual. Se utilizará el mismo estándar de evidencias tanto para quejas formales contra estudiantes como para quejas contra empleados. (34 CFR § 106.45)

La decisión escrita incluirá lo siguiente: (34 C.F.R. § 106.45)

1. Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual según se define en 34 C.F.R. § 106.30.
2. Una descripción de los pasos procesales tomados desde que se recibió la queja formal hasta la decisión escrita, incluyendo cualquier notificación a las partes involucradas, entrevistas a las partes involucradas y testigos, visitas al establecimiento, métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias realizadas si el distrito incluye audiencias como parte del proceso de queja.
3. Los hechos que respaldan la determinación.
4. Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta o reglamento del distrito a los hechos.
5. Una declaración y las razones por las cuales se llegó al resultado de cada acusación, incluyendo una declaración sobre quién es responsable de los hechos, todas las acciones correctivas, incluyendo cualquier sanción disciplinaria que el distrito imponga al demandado, y si remediaciones diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educacional del distrito serán proporcionadas al demandante.
6. Los procedimientos del Distrito y las razones permitidas para que el demandante y el demandado apelen, así como cualquier recurso de derecho civil que pueda estar disponible según las leyes estatales o federales.

Apelaciones y procedimientos alternativos de queja

Cualquiera de las partes implicadas puede apelar la decisión del Distrito o la desestimación de una queja formal o cualquier alegación en la queja, si la parte cree que una irregularidad procesal afectó el resultado, hay nueva evidencia disponible que podría afectar el resultado, o un conflicto de intereses o parcialidad por el Coordinador del Título IX, o si los investigadores o quienes toman las decisiones afectaron el resultado. Si se presenta una apelación, el Distrito deberá: (34 C.F.R. § 106.45)

1. Notificar a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación e implementar procedimientos de apelación por igual para ambas partes.

2. Asegurarse de que quienes toman las decisiones para la apelación estén capacitados de acuerdo con 34 C.F.R. § 106.45 y que no sea el mismo tomador de decisiones que llegó a la determinación con respecto a la responsabilidad o el despido, el investigador o el Coordinador del Título IX.
3. Brindar a ambas partes una oportunidad razonable e igual de presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado.
4. Emitir una decisión por escrito describiendo el resultado de la apelación y el fundamento del resultado.
5. Proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

Una apelación debe presentarse por escrito dentro de un periodo de 10 días de calendario después de haber recibido la notificación de que se descartara la queja bajo las normas del Título IX o cualquier determinación escrita. En la apelación se deben exponer los motivos por los cuales se presenta, incluyendo cualquier documentación relevante que la respalde. Las apelaciones presentadas después de esta fecha límite no serán consideradas. Se proporcionará a las partes involucradas una decisión por escrito sobre la apelación dentro de un periodo de 20 días de calendario después de la fecha en que se recibió la apelación.

Además, una persona puede presentar una queja ante el Departamento de Vivienda y Empleo Justo (DFEH) o a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Los plazos para presentar dichas quejas son los siguientes:

1. Para presentar una queja ante el departamento DFEH alegando una violación al Código de Gobierno [12940-12952](#), se debe realizar dentro de un periodo de tres años después que haya ocurrido el presunto acto discriminatorio, a menos que exista una excepción en conformidad con el Código Gubernamental [12960](#) (Código Gubernamental [12960](#)).
2. Para presentar una queja ante la comisión EEOC, se debe realizar dentro de un periodo de 180 días después de que haya ocurrido el presunto acto discriminatorio (42 USC [2000e-5](#)).
3. Para presentar una queja ante la comisión EEOC después de presentar por primera vez una queja ante el departamento DFEH, se debe realizar dentro de un periodo de 300 días después de que haya ocurrido el presunto acto discriminatorio o dentro de 30 días después que haya terminado el proceso del departamento DFEH, lo que ocurra primero (42 USC [2000e-5](#)).

Cualquiera de las partes involucradas tiene derecho a presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de Estados Unidos dentro de un periodo de 180 días a partir de la fecha de la presunta conducta en cuestión más reciente.

Remediaciones

Cuando se determina que el demandado es responsable de haber cometido acoso sexual, el distrito proporcionará soluciones al demandante. Dichos recursos pueden incluir los mismos servicios individualizados descritos anteriormente en la sección "Medidas de apoyo", pero no tienen que ser no disciplinarios, no punitivos ni evitar ser agobiantes para el demandado. (34 CFR § 106.45)

Acciones correctivas/disciplinarias

El Distrito no impondrá ninguna sanción disciplinaria u otras acciones contra un demandado, aparte de las medidas de apoyo descritas anteriormente en la sección "Medidas de apoyo", hasta

que se haya completado el procedimiento de queja y se haya tomado una determinación de que el demandado es responsable de las acciones. (34 CFR § 106.44)

Para los estudiantes de 4to a 12do grado, las acciones disciplinarias por acoso sexual pueden incluir suspensión y/o expulsión. Después de completar el procedimiento de queja, si se determina que un estudiante en cualquier nivel de grado ha cometido agresión sexual o ataque sexual en la escuela o en una actividad escolar fuera del establecimiento escolar, el director o superintendente suspenderá inmediatamente al estudiante y recomendará la expulsión. (Código de Educación § 48900.2, 48915).

(cf. 5144 - Disciplina)

(cf. 5144.1 - Suspensión y Expulsión/ Proceso Debido)

Otras acciones que se pueden tomar con un estudiante a quien se considera responsable de haber cometido acoso sexual incluyen, entre otras:

1. Transferir al alumno de clase o de escuela de acuerdo a lo permitido por la ley.
2. Reunión con los padres o apoderados.
3. Educar al alumno sobre el impacto que provoca la conducta en los demás.
4. Apoyo para estimular un comportamiento positivo.
5. Enviar el caso al equipo para el éxito del alumno.
6. Negar la participación en actividades extracurriculares o co-curriculares u otros privilegios de acuerdo a lo permitido por la ley.

(cf. 6145 - Actividades extracurriculares y co-curriculares)

Cuando se descubre que un empleado ha cometido acoso sexual o ha incurrido en represalias, el Distrito tomará las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir el despido, de acuerdo con la ley aplicable y el acuerdo de negociación colectiva.

(cf. 4118 - Despido/Suspensión/Acción Disciplinaria)

(cf. 4119.11/4219.11/4319.11 - Acoso sexual y acoso por motivos de género)

Mantener los registros

El Superintendente o su designado mantendrá por un período de siete años el registro de lo siguiente:

Para quejas formales, el Distrito mantendrá un registro de cada investigación de acoso sexual bajo la jurisdicción de Título IX, incluyendo las determinaciones de encontrar a un individuo responsable de los actos, cualquier grabación y transcripción de audio o audiovisual, si corresponde, cualquier sanción disciplinaria impuesta, cualquier recurso proporcionado al demandante y cualquier apelación o resolución informal y los resultados de la misma. (34 CFR § 106.45).

Cuando se reportó una acusación bajo la jurisdicción de Título IX, independientemente de si se presentó o no una queja formal, el Distrito mantendrá un registro de cualquier acción, incluyendo las medidas de apoyo tomadas en respuesta a un informe o queja formal, o por qué es razonable que no se

hubiesen tomado acciones de apoyo, por qué la respuesta del distrito no fue deliberadamente indiferente y las medidas tomadas que fueron diseñadas para restaurar o preservar el acceso igualitario a los programas o actividades educacionales.

El Superintendente o su designado también mantendrá durante un período de siete años todos los materiales utilizados para capacitar al Coordinador del Título IX, los investigadores, los encargados de tomar decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. El Distrito pondrá dichos materiales de capacitación a disposición del público en la página de internet o, si el Distrito no tiene una página de internet, los materiales estarán disponible cuando el público lo solicite. (34 CFR § 106.45).

Declaración sobre las referencias de las normas:

Estas referencias no pretenden ser parte del reglamento en sí mismo, ni indican los fundamentos o la autoridad de la Mesa Directiva para poner en vigencia esta norma. En cambio, se proporcionan como recursos adicionales para aquellos interesados en el tema de los reglamentos.

| Estado | Descripción |
|-----------------------|--|
| 5 CCR 4600-4670 | Uniform complaint procedures |
| 5 CCR 4900-4965 | Nondiscrimination in elementary and secondary educational programs receiving state or federal financial assistance |
| Civ. Code 1714.1 | <u>Liability of parent or guardian for act of willful misconduct by a minor</u> |
| Civ. Code 51.9 | <u>Liability for sexual harassment: business, service and professional relationships</u> |
| Ed. Code 200-262.4 | <u>Prohibition of discrimination</u> |
| Ed. Code 48900 | <u>Grounds for suspension or expulsion</u> |
| Ed. Code 48900.2 | <u>Additional grounds for suspension or expulsion; sexual harassment</u> |
| Ed. Code 48985 | <u>Notices to parents in language other than English</u> |
| Gov. Code 12950.1 | <u>Sexual harassment training</u> |
| | |
| Federal | Descripción |
| 20 USC 1092 | Definition of sexual assault |
| 20 USC 1221 | Application of laws |
| 20 USC 1681-1688 | Title IX of the Education Amendments of 1972; discrimination based on sex |
| 34 CFR 106.1-106.82 | Nondiscrimination on the basis of sex in education programs |
| 34 CFR 99.1-99.67 | Family Educational Rights and Privacy |
| 34 USC 12291 | Definition of dating violence, domestic violence, and stalking |
| 42 USC 1983 | Civil action for deprivation of rights |
| 42 USC 2000d-2000d-7 | Title VI, Civil Rights Act of 1964 |
| 42 USC 2000e-2000e-17 | Title VII, Civil Rights Act of 1964, as amended |

| Recursos | Descripción |
|-----------------|--|
| Court Decision | Reese v. Jefferson School District, (2001, 9th Cir.) 208 F.3d 736 |
| Court Decision | Davis v. Monroe County Board of Education, (1999) 526 U.S. 629 |
| Court Decision | Gebser v. Lago Vista Independent School District, (1998) 524 U.S. 274 |
| Court Decision | Oona by Kate S. v. McCaffrey, (1998, 9th Cir.) 143 F.3d 473 |
| Court Decision | Doe v. Petaluma City School District, (1995, 9th Cir.) 54 F.3d 1447 |
| Court Decision | Donovan v. Poway Unified School District, (2008) 167 Cal.App.4th 567 |
| Court Decision | Flores v. Morgan Hill Unified School District, (2003, 9th Cir.) 324 F.3d 1130 |
| Website | <u>CSBA District and County Office of Education Legal Services</u> |
| Website | <u>CSBA</u> |
| Website | <u>California Department of Education</u> |
| Website | <u>U.S. Department of Education, Office for Civil Rights</u> |

Referencias

| Código | Descripción |
|---------------|---|
| 3580 | <u>District Records</u> |
| 3580 | <u>District Records</u> |
| 3600 | <u>Consultants</u> |
| 4030 | <u>Nondiscrimination In Employment</u> |
| 4030 | <u>Nondiscrimination In Employment</u> |
| 4118 | <u>Dismissal/Suspension/Disciplinary Action</u> |
| 4118 | <u>Dismissal/Suspension/Disciplinary Action</u> |
| 4119.11 | <u>Sexual Harassment</u> |
| 4119.11 | <u>Sexual Harassment</u> |
| 4131 | <u>Staff Development</u> |