

Procedimientos de Quejas por Discriminación por Sexo según el Título IX

VISIÓN GENERAL

La Escuela de Agricultura y Tecnología Essex North Shore (“la Escuela”) se compromete a mantener entornos escolares libres de discriminación por motivos de sexo.

La discriminación por sexo, que incluye el acoso basado en el sexo, en cualquier forma o por cualquier motivo, está prohibida. Esto incluye la discriminación por sexo por parte de administradores, personal, estudiantes, proveedores y otras personas en la escuela o en eventos relacionados con la escuela. Excepto según lo dispuesto en el Título IX, ninguna persona será excluida de participar, se le negarán los beneficios o será objeto de discriminación en cualquier programa o actividad académica, extracurricular, de investigación, de formación ocupacional u otro programa educativo operado por la Escuela.

La Escuela no discrimina por motivos de sexo en sus programas o actividades educativas, según lo exige el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, incluidas las admisiones y el empleo. La represalia contra cualquier persona que haya informado sobre discriminación por sexo, incluido el acoso basado en el sexo, a las autoridades escolares, o contra una persona que haya participado, o se haya negado a participar, en la investigación correspondiente, es ilegal y no será tolerada por la Escuela.

La Escuela ha adoptado procedimientos de quejas que proporcionan una resolución rápida y equitativa de las denuncias presentadas por estudiantes, empleados u otras personas que participen o intentan participar en su programa o actividad educativa, o por el/los Coordinador(es) del Título IX, alegando cualquier acción que esté prohibida por el Título IX o sus reglamentos.

ALCANCE

El Procedimiento de Quejas del Título IX se ha desarrollado de acuerdo con los reglamentos revisados del Título IX, 34 CFR Parte 106, que entrarán en vigor el 1 de agosto de 2024, los cuales establecen procedimientos específicos para responder e investigar todas las denuncias de discriminación por sexo bajo el Título IX, incluido el acoso basado en el sexo. El acoso basado en el sexo incluye el acoso sexual y otros tipos de acoso basados en el sexo, incluyendo estereotipos de género, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género.

El Procedimiento de Quejas del Título IX se aplica a conductas que ocurren dentro de los Estados Unidos en un programa o actividad educativa de la Escuela, independientemente de si dicho programa o actividad se lleva a cabo dentro o fuera de las instalaciones escolares. Además, la Escuela tiene la obligación de abordar un ambiente hostil basado en el sexo en un programa o actividad educativa de la Escuela, incluso cuando parte de la conducta que contribuye al ambiente hostil ocurrió fuera de dicho programa o actividad educativa.

Las denuncias de conductas que cumplan con la definición de discriminación por sexo, incluidos los informes de acoso basado en el sexo, serán atendidas a través del Procedimiento de Quejas del Título IX. Las denuncias de conductas que cumplan con la definición de discriminación por sexo o acoso basado en el sexo según el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (empleados), M.G.L. c. 151B (empleados) y/o M.G.L. c. 151C (estudiantes), también serán atendidas a través del Procedimiento de Quejas del Título IX.

Todo el personal está obligado a notificar al Coordinador del Título IX cuando tenga información sobre conductas que razonablemente puedan constituir discriminación por sexo según el Título IX o sus reglamentos.

CONFIDENCIALIDAD

La Escuela mantendrá la identidad de los Denunciantes, Respondientes y testigos en confidencialidad, excepto según lo permita la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA, por sus siglas en inglés), según lo exija la ley, y/o según sea necesario para llevar a cabo este Procedimiento. La Escuela tomará medidas razonables para proteger la privacidad de las partes y los testigos durante sus procedimientos de quejas, siempre que dichas medidas no restrinjan la capacidad de las partes para: obtener y presentar pruebas, incluyendo hablar con testigos, sujeto a las prohibiciones contra represalias; consultar con sus familiares, recursos confidenciales o asesores; o preparar o participar en los procedimientos de quejas. La Escuela no divulgará información personalmente identificable obtenida en el curso de la implementación de este Procedimiento, excepto en las siguientes circunstancias: (1) cuando la Escuela haya obtenido consentimiento previo por escrito de una persona con el derecho legal de consentir la divulgación; (2) cuando la información se divulgue a un padre, tutor u otro representante legal autorizado con el derecho legal de recibir divulgaciones en nombre de la persona cuya información identificable está en cuestión; (3) para llevar a cabo los propósitos de este Procedimiento, incluyendo acciones tomadas para abordar conductas que razonablemente puedan constituir discriminación por sexo bajo el Título IX en el programa o actividad educativa de la Escuela; (4) según lo exijan las leyes federales, regulaciones federales o los términos y condiciones de un premio federal, incluyendo un subsidio u otro acuerdo de financiamiento; o

(5) en la medida en que dichas divulgaciones no entren en conflicto con el Título IX, cuando lo exijan las leyes estatales o locales o cuando estén permitidas bajo FERPA o sus reglamentos de implementación.

DEFINICIONES

Denunciante: Un estudiante o empleado que se presume ha sido sujeto de conducta que podría constituir acoso basado en el sexo o discriminación por sexo, o una persona que no sea estudiante o empleado que se presume ha sido sujeto de conducta que podría constituir discriminación por sexo y que participaba o intentaba participar en el programa o actividad educativa de la Escuela en el momento de la presunta discriminación por sexo.

Denuncia: Una solicitud oral o escrita dirigida a la Escuela que objetivamente puede entenderse como una solicitud para que la Escuela investigue y determine sobre una presunta discriminación por sexo. No se requiere una firma física o digital. Una denuncia puede ser presentada por la presunta víctima, un tutor, el Coordinador del Título IX, o, si alega algo distinto al acoso sexual, cualquier estudiante, empleado o tercero que participe o intente participar en el programa o actividad de la Escuela.

Acoso Basado en el Sexo según el Título IX: Incluye acoso sexual y otros tipos de acoso basados en el sexo, incluidos los basados en estereotipos de género, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, identidad de género y/u orientación sexual, que se clasifican como:

- **Acoso de Quid Pro Quo:** Un empleado, agente u otra persona autorizada por la Escuela para proporcionar una ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de la Escuela condiciona explícita o implícitamente la provisión de dicha ayuda, beneficio o servicio a la participación de una persona en conductas sexuales no deseadas.
- **Acoso en un Entorno Hostil:** Conducta basada en el sexo que, basada en la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensiva, y es tan severa o generalizada que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse del programa o actividad educativa de la Escuela.
- **Delitos Específicos:** Agresión sexual, violencia en citas, violencia doméstica o acoso.

Acoso Sexual bajo el Título VII: Avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando: (1) se hace explícita o implícitamente una condición de empleo; (2) la aceptación o rechazo de dicha conducta se utiliza como base para decisiones laborales que afectan al individuo; o (3) la

conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral del individuo o de crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Discriminación por Sexo: Incluye discriminación basada en el sexo, estereotipos de género, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual y/o identidad de género. La Escuela tiene prohibido separar o tratar a cualquier persona de manera diferente en base al sexo de una forma que cause más que un daño mínimo, salvo que lo permita el Título IX.

Delitos Sexuales – No Forzados:

- **Incesto:** Relaciones sexuales no forzadas entre personas relacionadas dentro de los grados en los que el matrimonio está prohibido por la ley.
- **Violación Estatutaria:** Relaciones sexuales no forzadas con una persona que está por debajo de la edad legal de consentimiento. En Massachusetts, la edad mínima de consentimiento es de 16 años, según M.G.L. c. 265, § 23.

Partes: El Denunciante y/o el Respondiente.

Respondiente: Una persona denunciada como responsable de conducta que podría constituir discriminación por sexo, incluido el acoso basado en el sexo.

Coordinador del Título IX: Empleado designado(s) por la Escuela para coordinar sus esfuerzos para cumplir con el Título IX. El Coordinador del Título IX es responsable de:

1. Tratar equitativamente al Denunciante y al Respondiente.
2. Ofrecer y coordinar medidas de apoyo según sea apropiado.
3. Notificar a las partes sobre el procedimiento aplicable de quejas y el proceso de resolución informal.

MEDIDAS DE APOYO

Tras la notificación de una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación por sexo, que incluye, entre otras cosas, una denuncia de acoso basado en el sexo, el Coordinador del Título IX ofrecerá y coordinará medidas de apoyo según sea apropiado para el Denunciante y/o el Respondiente con el fin de restaurar o preservar el acceso de esa persona al programa o actividad educativa de la Escuela o para brindar apoyo durante cualquier aspecto de los procedimientos de quejas del Título IX de la Escuela.

Las medidas de apoyo son medidas individualizadas ofrecidas según sea apropiado, dentro de lo razonablemente disponible, sin imponer una carga indebida al Denunciante o al Respondiente, no con fines punitivos o disciplinarios y sin costo alguno, para restaurar/preservar el acceso de las partes al programa o actividad educativa (incluida la seguridad) o para brindar apoyo durante el proceso de resolución informal o de quejas. Las medidas de apoyo pueden ofrecerse antes o después de la presentación de una denuncia o incluso cuando no se haya presentado ninguna denuncia. Las medidas de apoyo disponibles para los Denunciantes y los Respondientes pueden incluir, pero no se limitan a: asesoramiento; extensiones de plazos o ajustes relacionados con los cursos; modificaciones de horarios de trabajo o de clases; servicios de escolta en el campus; restricciones mutuas de contacto entre las partes; cambios en los lugares de trabajo; permisos de ausencia; mayor seguridad y supervisión de ciertas áreas del edificio y/o campus; y otras medidas similares. Las violaciones a las restricciones impuestas por las medidas de apoyo pueden considerarse una infracción de las normas escolares y también pueden tomarse en cuenta para determinar si ocurrió acoso sexual.

Si un Denunciante o Respondiente solicita una modificación o reversión de la decisión de proporcionar, denegar, modificar o finalizar medidas de apoyo aplicables a ellos, esta solicitud será evaluada por un empleado imparcial. Este empleado será distinto al que tomó la decisión impugnada y tendrá la autoridad para modificar o revertir dicha decisión, si determina que esta fue inconsistente con la definición de medidas de apoyo establecida en este procedimiento. Un Denunciante o Respondiente también tendrá la oportunidad de solicitar modificaciones adicionales o la finalización de una medida de apoyo aplicable si las circunstancias cambian de manera significativa.

El Coordinador del Título IX no revelará información sobre ninguna medida de apoyo a personas distintas de aquellas a quienes se aplican, incluyendo informar a una parte sobre medidas de apoyo proporcionadas a la otra, salvo que sea necesario para implementar la medida de apoyo o para restaurar o preservar el acceso de una parte al programa o actividad educativa, o según lo establecido en la sección de confidencialidad de este Procedimiento.

Si el Denunciante o Respondiente es un estudiante con una discapacidad, el Coordinador del Título IX consultará, según corresponda, con uno o más miembros del equipo del Programa Educativo Individualizado (IEP) del estudiante, si corresponde, o con uno o más miembros del grupo responsable de las decisiones de ubicación del estudiante, si corresponde, para determinar cómo cumplir con los requisitos de la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades (IDEA) y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 al implementar medidas de apoyo.

DENUNCIAS

Acoso Basado en el Sexo: Las siguientes personas tienen derecho a presentar una denuncia de acoso basado en el sexo, solicitando que la Escuela investigue y determine:

1. Un estudiante o empleado de la Escuela que se alega ha sido sujeto de una conducta que podría constituir acoso basado en el sexo bajo el Título IX, el Título VII, M.G.L. c. 151B o M.G.L. c. 151C.
2. Un padre, tutor u otro representante legal autorizado con el derecho legal de actuar en nombre del Denunciante.
3. El Coordinador del Título IX de la Escuela.

Discriminación por Sexo distinta del Acoso Basado en el Sexo:

En relación con denuncias de discriminación por sexo distintas del acoso basado en el sexo, además de las personas enumeradas anteriormente que tienen derecho a presentar una denuncia de acoso basado en el sexo, cualquier estudiante o empleado de la Escuela, o cualquier persona que no sea estudiante o empleado que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de la Escuela en el momento de la presunta discriminación por sexo, tiene derecho a presentar una denuncia.

Las denuncias de discriminación por sexo, incluidas las de acoso basado en el sexo y represalias, serán investigadas de manera pronta y equitativa por el Coordinador del Título IX o un designado. El Coordinador del Título IX puede actuar como investigador y tomador de decisiones, o puede designar a otro miembro del personal de la Escuela para que realice la investigación de la denuncia y emita una determinación sobre esta. Si un estudiante con una discapacidad es Denunciante o Respondiente, el Coordinador del Título IX está obligado a consultar con uno o más miembros del equipo del IEP o de la Sección 504 del estudiante para garantizar el cumplimiento con los requisitos de IDEA y la Sección 504 durante el procedimiento de quejas.

CONSOLIDACIÓN DE DENUNCIAS

La Escuela puede consolidar denuncias contra más de un Respondiente, o de más de un Denunciante contra uno o más Respondientes, o de una parte contra otra, cuando las alegaciones surjan de los mismos hechos o circunstancias. No se permite la consolidación si esto viola la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA, por sus siglas en inglés). La consolidación no violará FERPA cuando la Escuela obtenga un consentimiento previo por escrito de un padre o estudiante elegible para la divulgación de sus registros educativos.

CRONOGRAMAS

El Coordinador del Título IX, el investigador o la persona encargada de tomar decisiones pueden extender razonablemente cualquiera de los plazos establecidos en este Procedimiento, caso por

caso, por una causa justificada y notificando a las partes, incluyendo la razón del retraso. Un informe a las autoridades policiales o una investigación en curso por parte de estas no retrasará automáticamente la investigación de la Escuela de acuerdo con este Procedimiento. Sin embargo, una solicitud de las autoridades policiales para retrasar la investigación de la Escuela puede requerir una suspensión temporal de la misma. En tales circunstancias, la Escuela reanudará rápidamente su investigación tan pronto como se le informe que la recopilación de pruebas por parte de las autoridades policiales ha concluido.

TRATO EQUITATIVO DE LAS PARTES

Según los Procedimientos de Quejas del Título IX de la Escuela, se tratará de manera equitativa a los Denunciantes y Respondientes. La Escuela garantiza que el Coordinador del Título IX, el Investigador y/o la persona encargada de tomar decisiones no tendrán conflictos de interés ni prejuicios a favor o en contra de los Denunciantes o Respondientes en general, ni de un Denunciante o Respondiente en particular. De acuerdo con el Título IX y los reglamentos vigentes a partir del 1 de agosto de 2024, la persona encargada de tomar decisiones puede ser la misma persona que el Coordinador del Título IX o el Investigador.

Al investigar una denuncia de discriminación por sexo, incluido el acoso basado en el sexo, la Escuela presume que el Respondiente no es responsable de la presunta discriminación por sexo hasta que se haga una determinación al final de los procedimientos de quejas.

REMOCIÓN DE EMERGENCIA SEGÚN EL TÍTULO IX

La Escuela puede remover a un Respondiente de manera de emergencia en cualquier momento, siempre que la Escuela: (1) lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgos; (2) determine que una amenaza inminente y grave para la salud o seguridad del Denunciante, de cualquier estudiante, empleado u otra persona derivada de las acusaciones de acoso basado en el sexo y/o discriminación por sexo justifica la remoción; y (3) proporcione al Respondiente una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción.

LICENCIA ADMINISTRATIVA

Nada en este Procedimiento debe interpretarse como una limitación de la autoridad de la Escuela para colocar a un Respondiente empleado en una licencia administrativa respecto a sus responsabilidades laborales mientras duren los Procedimientos de Quejas.

Si necesitas más traducciones, no dudes en pedírmelo.

DESESTIMACIÓN DE LA DENUNCIA

La Escuela puede, en cualquier etapa de este Procedimiento, desestimar una denuncia si:

- La Escuela no puede identificar al Respondiente después de haber tomado medidas razonables para hacerlo;
- El Respondiente no participa en el programa o actividad educativa de la Escuela y no es empleado de la Escuela;
- El Denunciante retira voluntariamente algunas o todas las alegaciones en la denuncia, el Coordinador del Título IX decide no iniciar una denuncia, y la Escuela determina que, sin las alegaciones retiradas por el Denunciante, la conducta que permanece alegada en la denuncia, si existe, no constituiría discriminación por sexo, lo que incluye acoso basado en el sexo, según el Título IX, incluso si se prueba; o
- La Escuela determina que la conducta alegada en la denuncia, incluso si se prueba, no constituiría discriminación por sexo, lo que incluye acoso basado en el sexo, según el Título IX.

Antes de desestimar la denuncia, la Escuela hará esfuerzos razonables para aclarar las alegaciones con el Denunciante.

La Escuela notificará al Denunciante la base de la desestimación dentro de los diez (10) días escolares posteriores a la decisión de desestimación. Si la desestimación ocurre después de que el Respondiente haya sido notificado de las alegaciones, la Escuela también notificará al Respondiente sobre la desestimación y su fundamento de manera inmediata después de notificar al Denunciante o simultáneamente si la notificación es por escrito.

La Escuela notificará al Denunciante que una desestimación puede ser apelada y le ofrecerá la oportunidad de apelar la desestimación de una denuncia. Si la desestimación ocurre después de que el Respondiente haya sido notificado de las alegaciones, la Escuela también le notificará al Respondiente que puede apelar la desestimación. Las desestimaciones pueden ser apeladas por los siguientes motivos:

- Irregularidad en el procedimiento que cambiaría el resultado;
- Nueva evidencia que cambiaría el resultado y que no estaba razonablemente disponible cuando se tomó la decisión de desestimación; o
- El Coordinador del Título IX, el investigador o la persona encargada de tomar decisiones tuvo un conflicto de interés o prejuicio a favor o en contra de los Denunciantes o Respondientes en general, o del Denunciante o Respondiente individual, lo que cambiaría el resultado.

Si la desestimación es apelada, la Escuela:

- Notificará a las partes sobre cualquier apelación, incluyendo una notificación de las alegaciones si no se había proporcionado previamente al Respondiente;
- Implementará procedimientos de apelación de manera equitativa para las partes;
- Garantizará que la persona encargada de tomar decisiones en la apelación no haya participado en la investigación de las alegaciones o en la desestimación de la denuncia;
- Asegurará que la persona encargada de tomar decisiones en la apelación haya sido capacitada de acuerdo con los reglamentos del Título IX;
- Proporcionará a las partes una oportunidad razonable e igualitaria para hacer una declaración en apoyo de, o impugnando, la desestimación; y
- Notificará a las partes sobre el resultado de la apelación y el fundamento del resultado.

Cuando se desestima una denuncia, la Escuela, como mínimo:

- Ofrecerá medidas de apoyo al Denunciante según corresponda;
- Si el Respondiente ha sido notificado de las alegaciones, ofrecerá medidas de apoyo al Respondiente según corresponda; y
- Tomará otras medidas rápidas y efectivas, según corresponda, a través del Coordinador del Título IX para garantizar que el acoso basado en el sexo y/o la discriminación por sexo no continúe ni se repita en el programa o actividad educativa de la Escuela.

NOTIFICACIÓN DE LAS ALEGACIONES

Al recibir una denuncia que no esté sujeta a desestimación según este Procedimiento, la Escuela notificará a las partes sobre lo siguiente:

- Los Procedimientos de Quejas del Título IX de la Escuela y, si la Escuela opta por ofrecer una resolución informal, información sobre cualquier proceso de resolución informal;
- Información suficiente disponible en ese momento para permitir que las partes respondan a las alegaciones, incluyendo la identidad de las partes involucradas en el incidente(s), la conducta alegada que constituye acoso basado en el sexo y/o discriminación por sexo, y la(s) fecha(s) y lugar(es) del presunto incidente;
- Que las partes tienen derecho a una oportunidad igualitaria para acceder a las pruebas relevantes y no prohibidas o a una descripción precisa de dichas pruebas; y
- Que las represalias están prohibidas.

Si, durante la investigación, la Escuela decide investigar alegaciones adicionales de acoso basado en el sexo o discriminación por sexo por parte del Respondiente hacia el Denunciante que no están incluidas en la notificación proporcionada o que están incluidas en una denuncia consolidada, la Escuela notificará a las partes sobre las alegaciones adicionales.

En el caso de que una denuncia no haya sido desestimada previamente, la notificación de las alegaciones se enviará a las partes dentro de los cinco (5) días escolares posteriores a la recepción de la denuncia.

SIN DENUNCIA PRESENTADA O RETIRO DE LA DENUNCIA - INICIACIÓN POR PARTE DEL COORDINADOR DEL TÍTULO IX

En ausencia de una denuncia o el retiro de alguna o todas las alegaciones de una denuncia, y en ausencia o terminación de un proceso de resolución informal, el Coordinador del Título IX debe determinar si iniciar una denuncia de discriminación por sexo que cumpla con los procedimientos de quejas. Para tomar esta decisión específica, el Coordinador del Título IX debe considerar, como mínimo, los siguientes factores:

1. La solicitud del Denunciante de no proceder con la iniciación de una denuncia;
2. Las preocupaciones razonables del Denunciante sobre su seguridad relacionadas con la iniciación de una denuncia;
3. El riesgo de que ocurran actos adicionales de discriminación por sexo si no se inicia una denuncia;
4. La gravedad de la presunta discriminación por sexo, incluyendo si la discriminación, de establecerse, requeriría la remoción del Respondiente del campus o la imposición de otra sanción disciplinaria para poner fin a la discriminación y prevenir su recurrencia;
5. La edad y relación de las partes, incluyendo si el Respondiente es empleado de la Escuela;
6. El alcance de la presunta discriminación por sexo, incluyendo información que sugiera un patrón, discriminación por sexo en curso o discriminación que supuestamente ha afectado a múltiples personas;
7. La disponibilidad de pruebas que puedan ayudar a la persona encargada de tomar decisiones a determinar si ocurrió discriminación por sexo; y
8. Si la Escuela podría poner fin a la presunta discriminación por sexo y prevenir su recurrencia sin iniciar sus procedimientos de quejas.

Si, después de considerar estos y otros factores relevantes, el Coordinador del Título IX determina que la conducta alegada representa una amenaza inminente y grave para la salud o seguridad del Denunciante u otra persona, o que la conducta alegada impide que la Escuela garantice un acceso igualitario en base al sexo a su programa o actividad educativa, el Coordinador del Título IX puede iniciar una denuncia.

Un Coordinador del Título IX no está obligado a considerar si presentar una denuncia si determina razonablemente que la conducta alegada no podría constituir discriminación por sexo según el Título IX o sus reglamentos.

Al recibir la notificación de que un Denunciante decidió no presentar una denuncia o ha retirado una denuncia previamente presentada, el Coordinador del Título IX buscará tomar una decisión sobre si iniciar una denuncia dentro de los diez (10) días escolares, lo que puede extenderse por una causa justificada, circunstancias atenuantes o la recepción de información adicional.

INVESTIGACIÓN

La escuela proporcionará una investigación adecuada, confiable e imparcial de las denuncias. El Coordinador de Título IX investigará la denuncia o asignará la investigación al director, subdirector u otro designado. La escuela ofrecerá igualdad de oportunidades a las partes para presentar testigos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que sean relevantes y no estén prohibidas. Sin embargo, la responsabilidad de reunir pruebas suficientes para determinar si ocurrió acoso o discriminación por motivos de sexo recae en la escuela y no en el denunciante ni en el demandado. Al llevar a cabo la investigación, se presume que el demandado **no es responsable** de la discriminación sexual alegada hasta que se emita una determinación al final de estos Procedimientos de Queja. El investigador o tomador de decisiones realizará una evaluación objetiva de todas las pruebas que sean relevantes y no estén prohibidas bajo este procedimiento, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias. El investigador podrá realizar determinaciones de credibilidad, pero tales determinaciones no deben basarse en el estatus de la persona como denunciante, demandado o testigo.

INTERROGATORIO DE LAS PARTES Y TESTIGOS

El investigador o tomador de decisiones realizará o estará presente durante las entrevistas de las partes y testigos para poder evaluar adecuadamente la credibilidad de una parte o testigo, en la medida en que dicha credibilidad esté en disputa y sea relevante para evaluar una o más acusaciones de discriminación por motivos de sexo. Un investigador o tomador de decisiones puede optar por dar menos o ningún peso a las declaraciones de una parte o testigo que se niegue a responder preguntas consideradas relevantes y no prohibidas, pero no debe inferir si ocurrió

acoso o discriminación basada en el sexo **únicamente** debido a la negativa de una parte o testigo a responder dichas preguntas.

OPORTUNIDAD PARA ACCEDER O RECIBIR UNA DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS RELEVANTES

La escuela proporcionará a cada parte una igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas relevantes a las acusaciones de discriminación por motivos de sexo y que no estén prohibidas, de la siguiente manera:

1. Al completarse la investigación, pero **antes** de la emisión de la determinación final del investigador o tomador de decisiones sobre la denuncia, la escuela proporcionará una oportunidad igualitaria para acceder a las pruebas relevantes y no prohibidas o una descripción precisa de dichas pruebas, por un tiempo limitado.
2. Al recibir el aviso de la oportunidad de acceder a las pruebas o a una descripción precisa de las pruebas, las partes tendrán **siete (7) días calendario** para acceder a las pruebas y responder, si así lo desean.
3. La escuela tomará medidas razonables para evitar y abordar la divulgación no autorizada de la información y pruebas obtenidas exclusivamente a través de los procedimientos de queja. Las divulgaciones de dicha información y pruebas con fines de procedimientos administrativos o litigios relacionados con la denuncia de acoso y/o discriminación por motivos de sexo están autorizadas.

EVIDENCIA RELEVANTE

La evidencia relevante se refiere a aquella que está relacionada con las acusaciones de acoso o discriminación basada en el sexo que se investigan como parte de los procedimientos de quejas. Las preguntas son relevantes cuando buscan evidencia que pueda ayudar a demostrar si ocurrió el presunto acoso o discriminación basada en el sexo, y la evidencia es relevante cuando puede ayudar al tomador de decisiones a determinar si ocurrió el presunto acoso o discriminación basada en el sexo.

EVIDENCIA IMPERMISIBLE

Los siguientes tipos de evidencia y las preguntas que buscan dicha evidencia son impermisibles (es decir, no serán accesadas ni consideradas, salvo que la Escuela determine si alguna de las excepciones enumeradas a continuación aplica; no serán divulgadas ni utilizadas de ninguna otra manera), independientemente de si son relevantes:

- Evidencia protegida por un privilegio reconocido por leyes federales o estatales, a menos que la persona a la que se debe el privilegio o la confidencialidad haya renunciado voluntariamente a dicho privilegio o confidencialidad.
- Registros de una parte o testigo que hayan sido elaborados o mantenidos por un médico, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido en relación con la provisión de tratamiento a la parte o testigo, a menos que la Escuela obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte o testigo para su uso en los procedimientos de quejas.
- Evidencia relacionada con los intereses sexuales o la conducta sexual previa del Denunciante, salvo que se ofrezca para demostrar que alguien distinto al Demandado cometió la conducta alegada o como evidencia sobre incidentes específicos de la conducta sexual previa del Denunciante con el Demandado que se ofrezcan para probar el consentimiento a la conducta que se alega constituye acoso basado en el sexo. La evidencia de actividades sexuales consensuadas previas entre el Denunciante y el Demandado no demuestra ni implica por sí sola el consentimiento del Denunciante al presunto acoso basado en el sexo ni excluye una determinación de que ocurrió dicho acoso.

DETERMINACIÓN

Tras una investigación y evaluación de todas las evidencias relevantes y no impermisibles, dentro de los veinticinco (25) días escolares siguientes a la fecha de recepción de la queja, el investigador/tomador de decisiones deberá:

- Usar el estándar de prueba de preponderancia de la evidencia para determinar si ocurrió acoso y/o discriminación basada en el sexo. Este estándar requiere que el investigador/tomador de decisiones evalúe la evidencia relevante y no impermissible según su persuasividad. Si se determina que no hay una preponderancia de evidencia para apoyar la queja, no se determinará que ocurrió acoso y/o discriminación basada en el sexo.
- Notificar por escrito a las partes la determinación sobre si ocurrió acoso y/o discriminación basada en el sexo bajo el Título IX, incluyendo la justificación para tal determinación, así como los procedimientos y bases permisibles para que el Denunciante y el Demandado apelen, si aplica.
- No imponer sanciones disciplinarias a un Demandado por acoso y/o discriminación basada en el sexo prohibidos por el Título IX, salvo que haya una determinación al final de los procedimientos de quejas de que el Demandado incurrió en dicha conducta prohibida.
- Si se determina que ocurrió acoso y/o discriminación basada en el sexo, el Coordinador del Título IX deberá, según corresponda:

- Coordinar la provisión e implementación de remedios para el Denunciante y otras personas identificadas por la Escuela como afectadas por la discriminación basada en el sexo.
- Coordinar la imposición de cualquier sanción disciplinaria al Demandado, incluyendo la notificación al Denunciante de dichas sanciones disciplinarias.
- Tomar otras medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que el acoso y/o discriminación basada en el sexo no continúe ni se repita dentro del programa o actividad educativa de la Escuela.
- No sancionar a una parte, testigo u otros participantes en los procedimientos de quejas por hacer una declaración falsa o por participar en conducta sexual consensuada basada únicamente en la determinación de si ocurrió acoso y/o discriminación basada en el sexo. Sin embargo, esta limitación no impedirá que la Escuela tome medidas disciplinarias para abordar declaraciones falsas o conductas consensuadas siempre que haya evidencia independiente de la determinación sobre si ocurrió acoso y/o discriminación basada en el sexo.

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y REMEDIOS

Las personas que participen en acoso, discriminación o represalias basadas en el sexo pueden estar sujetas a medidas disciplinarias, incluyendo, pero no limitándose a, reprimendas, suspensión, despido, expulsión de estudiantes (si es aplicable bajo M.G.L. c. 71, §§ 37H o 37H ½), u otras sanciones determinadas por la administración de la Escuela, sujetas a los requisitos procesales aplicables.

Aunque el Demandado puede, de acuerdo con el Título IX, estar sujeto a la remoción de emergencia bajo el Título IX en cualquier momento, no puede estar sujeto a sanciones disciplinarias por discriminación o acoso basados en el sexo hasta que este proceso de quejas haya concluido.

PROCESO DE APELACIONES

Si el Denunciante o el Demandado no están satisfechos con la determinación del investigador/tomador de decisiones, se puede presentar una apelación ante el Superintendente o su designado dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción de la notificación de la determinación, excepto en circunstancias en las que el Demandado esté sujeto a una suspensión a largo plazo como resultado de un hallazgo de discriminación, acoso o represalias. En tales casos, los derechos de apelación del Demandado se proporcionarán de manera consistente con los requisitos de debido proceso disciplinario aplicables a las circunstancias (por ejemplo, M.G.L. c. 71, 37H, 37H ½ o 37H ¾ o el convenio colectivo/contrato laboral). Las

apelaciones deben realizarse por escrito (el correo electrónico es suficiente) al Superintendente o por correo electrónico a hriccio@essextech.net. El Superintendente o su designado decidirá la apelación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de recepción de la apelación por escrito.

RESOLUCIÓN INFORMAL

En lugar de resolver las acusaciones a través del proceso de investigación formal establecido en el Procedimiento de Quejas del Título IX de la Escuela, esta puede optar por ofrecer a las partes la participación en un Proceso de Resolución Informal facilitado por personal capacitado que no sería el posible investigador ni tomador de decisiones en los procedimientos de quejas del Título IX. No se requiere la presentación de una queja para iniciar un Proceso de Resolución Informal. La Escuela puede ofrecer una resolución informal cuando recibe información sobre una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación basada en el sexo bajo el Título IX o cuando se presenta una queja de discriminación basada en el sexo. Ambas partes deben dar su consentimiento voluntario, informado y por escrito antes de iniciar el Proceso de Resolución Informal.

Antes de participar en la resolución informal, la Escuela proporcionará a las partes una notificación de las acusaciones; un aviso del derecho a retirarse del Proceso de Resolución Informal e iniciar los Procedimientos de Quejas del Título IX; un aviso de que los acuerdos alcanzados al final del proceso informal excluyen el uso de los Procedimientos de Quejas para las mismas acusaciones; un aviso de los términos potenciales que pueden solicitarse u ofrecerse en un acuerdo de resolución informal, incluyendo que un acuerdo de resolución informal solo será vinculante para las partes; y qué información mantendrá la Escuela y si y cómo podría divulgar dicha información para su uso en los Procedimientos de Quejas, si estos se inician o reanudan.

La Escuela no ofrece resolución informal para resolver una queja que incluya acusaciones de que un empleado participó en acoso basado en el sexo contra un estudiante, o cuando dicho proceso entre en conflicto con leyes federales, estatales o locales.

El Proceso de Resolución Informal no excederá los veinticinco (25) días escolares, a menos que se acuerde una extensión de dicho plazo entre la Escuela y ambas partes den su consentimiento.

REGISTRO DE DOCUMENTOS

Se mantendrán los siguientes registros relacionados con este Procedimiento de Quejas durante un período de siete (7) años:

- Para cada queja, documentación del proceso de resolución informal o de los procedimientos de quejas y su resultado.
- Para cada notificación recibida por el Coordinador del Título IX sobre conductas que razonablemente puedan constituir acoso basado en el sexo, discriminación sexual o represalias bajo el Título IX o sus reglamentos, documentación de las acciones que tomó la Escuela para cumplir con sus obligaciones de responder de manera rápida y efectiva.

AVISO SOBRE EL COORDINADOR DEL TÍTULO IX

La Escuela notificará a los estudiantes, empleados, solicitantes de admisión o empleo, padres y tutores legales de los estudiantes, y sindicatos el nombre, título, dirección de oficina, correo electrónico y número de teléfono del Coordinador del Título IX. Esta información se mostrará de manera destacada en el sitio web de la Escuela.