

CAPACITACIÓN DEL COORDINADOR SUSTITUTO DEL TÍTULO IX

DEL AUSTIN ISD Junio de 2023

Holly McIntush

Socia

hmcintush@thlaw.com

Jackie Gharapour Wernz

Socia

jwernz@thlaw.com

Thompson & Horton LLP



**Thompson
& Horton** LLP

ATTORNEYS | COUNSELORS

Coordinador del Título IX

Julianne Gula

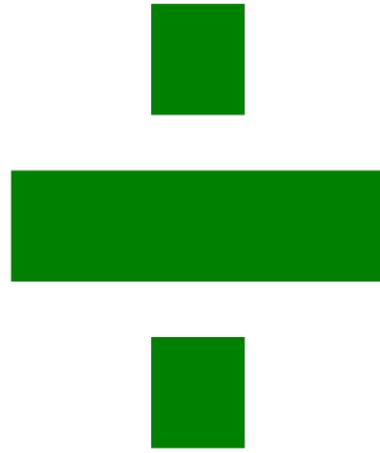
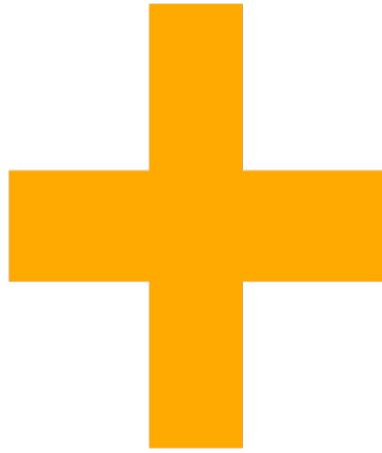
Coordinadora de Relaciones de
Empleados

julianne.gula@austinisd.org

512-414-5216

Agenda

- ▶ Resumen de los fundamentos del Título IX
- ▶ Reglamentos del Título IX de 2020 - Acoso sexual
- ▶ Deberes de los coordinadores sustitutos del Título IX



FUNDAMENTOS DEL TÍTULO IX



Acceso al sondeo



Opción uno

Usar este código QR

Opción dos

- ▶ Visite Pollev.com en cualquier buscador
- ▶ Aceptar o rechazar *cookies*
- ▶ Introduzca THLAW411 como el nombre de usuario
- ▶ Salte la parte que le pide que introduzca su nombre

**What is the first word that comes to mind when you hear
"Title IX"? (One word only)**

Título IX

"Ninguna persona en los Estados Unidos será excluida de participar, a causa de su sexo, ni se le negarán beneficios, ni estará sujeta a discriminación en ningún programa o actividad educativa que reciba apoyo financiero federal".

20 U.S.C. §§1681 y 34 C.F.R. Parte 106

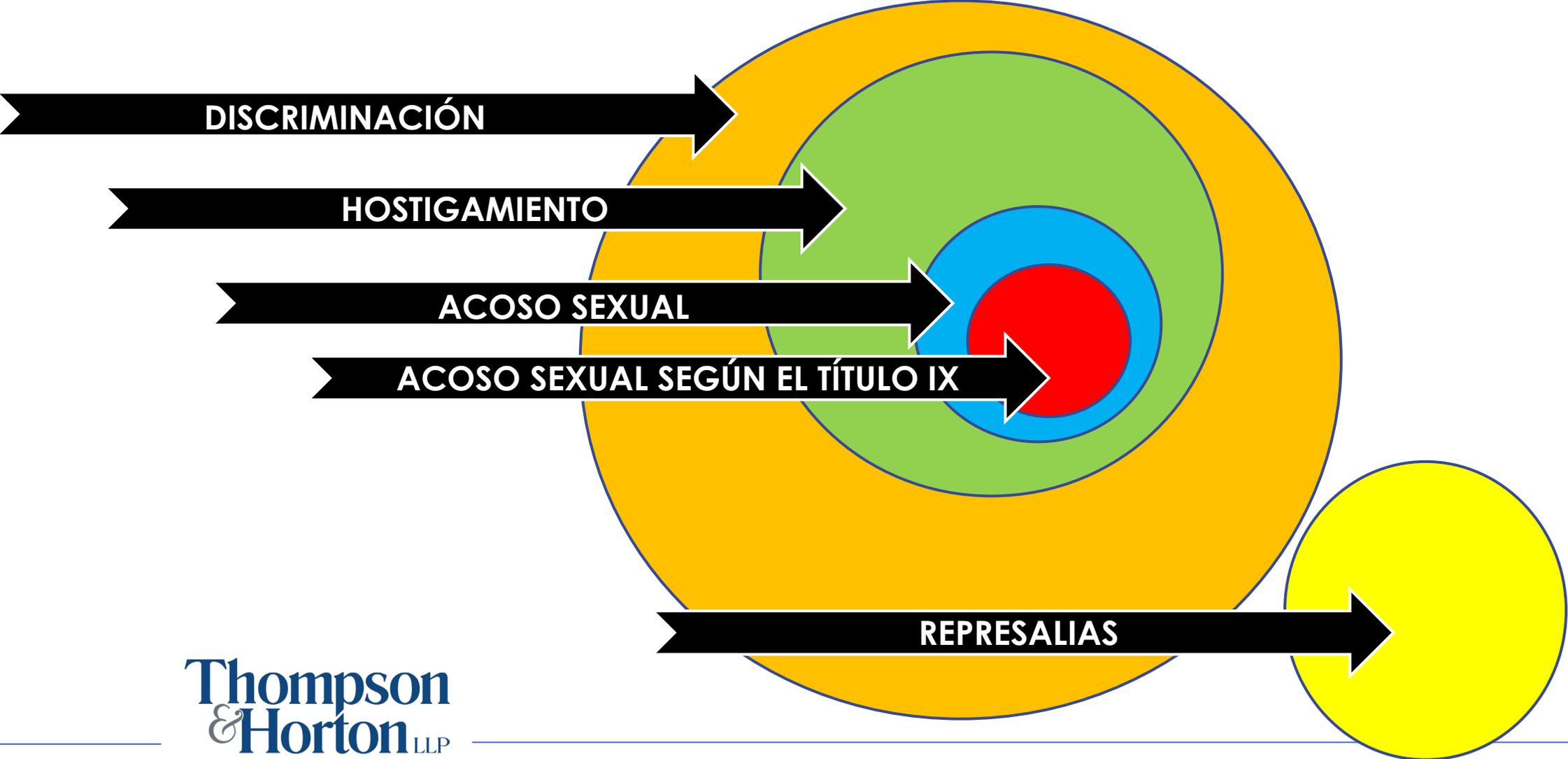
¿Qué es el Título IX?



Hoy es *Acoso sexual*, pero...

Las denuncias bajo el Título IX, incluyendo un trato diferente y represalia, que no involucren acoso sexual **deben ser reportadas** al coordinador del Título IX, quien debe abordarlas; **no** se abordarán bajo el proceso de acoso sexual según el Título IX del que estamos hablando hoy

y Recuerden



Hoy es *Acoso sexual*, pero...

Las denuncias de discriminación, hostigamiento o represalias que se basan en estatus protegidos, diferentes del sexo, **deben ser reportadas** al funcionario del distrito pertinente, quien tendrá que abordarlas; **no** se abordarán bajo el proceso de acoso sexual según el Título IX del que estamos hablando hoy



REQUISITOS PARA AS DEL TÍTULO IX

Reglas del Título IX de 2020

- ▶ Emitidas por la Oficina de Derechos Civiles del durante la administración de Trump
- ▶ En vigencia el 14 de agosto de 2020
- ▶ Es probable que seguirá vigente hasta finales del año calendario 2023
- ▶ Incluye requisitos significativos para manejar las denuncias **acoso sexual** según el Título IX

The screenshot displays the Federal Register page for a rule issued by the Department of Education. The page includes the following information:

- Agency:** Office for Civil Rights, Department of Education.
- Action:** Final rule.
- Summary:** The Secretary of Education amends the regulations implementing Title IX of the Education Amendments of 1972 (Title IX). The final regulations specify how
- Publication Date:** 05/19/2020
- Effective Date:** 08/14/2020
- Document Type:** Rule

¿Qué requieren las reglas de 2020?

- ▶ Designar al coordinador del Título IX
- ▶ Informarles a los individuos de la identidad del coordinador del Título IX
- ▶ Publicar el nombre/título, domicilio, dirección de correo electrónico y número de teléfono del coordinador del Título IX en el sitio web de la escuela

¿Qué requieren las reglas de 2020?

- ▶ Capacitar a los coordinadores, investigadores, responsables de tomar la decisión (denuncia inicial y apelar), así como los facilitadores de la resolución informal del Título IX (el "Equipo del Título IX")

¿Qué requieren las reglas de 2020?

- ▶ Tener y compartir públicamente normas y procedimientos de reclamación sobre el acoso sexual según el Título IX
- ▶ Usar esas normas y procedimientos cada vez que se reciba una denuncia de la conducta cubierta

T9SH

Proceso de reclamación: cuándo y qué se requiere

Una escuela de kínder-12.º

en la cual algún empleado tiene conocimiento real

de "acoso sexual según el Título IX"

en su "programa o actividad educativa" y

en contra de una persona en los Estados Unidos

tiene que responder utilizando el proceso de acoso sexual según el Título IX

T9SH

Proceso de reclamación: cuándo y qué se requiere

- Una escuela de kínder-12.º
-
-
-
-
-

Escuelas de kínder-12.º

- ▶ Cualquier escuela de kínder-12.º que reciba apoyo financiero federal del Departamento de Educación de los EE.UU.
 - Incluye a casi todas las escuelas públicas
- ▶ Lo que estamos discutiendo hoy son las reglas especiales para las escuelas de kínder a 12.º (en comparación con la educación superior)

T9SH Proceso de reclamación: cuándo y qué se requiere

Una escuela de kínder-12.º

en la cual algún empleado tiene
conocimiento real

CUALQUIER Aviso o conocimiento

- ▶ Quejas
- ▶ Reporte
- ▶ Referencia
- ▶ Chisme/Rumor
- ▶ Percepción
(Ver/Oír/Notar)

*hacia o por
CUALQUIER
empleado de kínder-12.º*

Reportes y denuncias

- ▶ Cualquier otra persona **puede reportar** discriminación basada en sexo hacia cualquier empleado, incluyendo cualquier coordinador sustituto del Título IX o el coordinador del Título IX
- ▶ Todo empleado del Distrito **tiene la obligación de reportar** cualquier información que sugiera que ha, está o podría estar ocurriendo discriminación basada en sexo, incluyendo el acoso, o represalia
 - No hacerlo causará que se tomen medidas disciplinarias

Póngase a prueba usted mismo

Carson menciona a Frankie cuando estaban caminando por el pasillo, que un maestro los estaba acosando sexualmente. Un conserje escucha.



[Esta fotografía](#)
[ND](#)

[CC BY-NC-](#)

Is there actual knowledge?

Yes

No

Póngase a prueba usted mismo

Se hace un reporte anónimo a través del sistema de reportes en línea acerca de que un estudiante sin nombrar agredió sexualmente a Carson, un estudiante en el Distrito.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is there actual knowledge?

Yes

No

Póngase a prueba usted mismo

Un administrador del edificio escucha de unos miembros del personal o de un estudiante, que Carson y el maestro Thompson están teniendo una relación consensual.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is there actual knowledge?

Yes

No

T9SH

Proceso de reclamación: cuándo y qué se requiere

Una escuela de kínder-12.º

en la cual algún empleado tiene conocimiento real

de "acoso sexual" según el Título IX

El acoso sexual según el Título IX es...

- ▶ Conducta no deseada
- ▶ Basada en el sexo
- ▶ Además:
 - Es una de las "grandes cinco" del Título IX o
 - Crea un "ambiente hostil" según el Título IX"

Conducta no deseada

- ▶ No solicitada o provocada, y el objetivo la considera no deseada u ofensiva
- ▶ Consentimiento, aun la participación con consentimiento, o la falta de denunciar o reportar la conducta no siempre significa que la conducta fue bien recibida
- ▶ La conducta bien recibida en una ocasión puede ser rechazada en una ocasión subsecuente
- ▶ Si la conducta es "bien recibida" puede ser afectada por la edad, discapacidad, relaciones, cultura e intoxicación

¿No deseada?

Carson, estudiante que reporta que otros estudiantes están constantemente haciendo bromas sexuales que le hacen sentir con incomodidad. Carson reconoce que se ríe con las bromas, diciendo que quería evitar provocar una escena.

Is the conduct unwelcome?

Yes

No

¿No deseada?

¿Qué pasaría si Carson moviera su cabeza, se levantara y se retirara cuando se hicieran las bromas?

Is the conduct unwelcome?

Yes

No

¿No deseada?

Carson reporta que Robin le besó en varias ocasiones. Robin le pidió un beso a Carson. Carson no dijo que no. Carson reporta que, sin embargo, vio a Robin con duda y no correspondió al beso de Robin. Cuando se le pidió que diera detalles, Carson dijo que tenía temor decir que no, porque Robin es "joven y agradable", y Carson no quería ser una persona relegada.

Is the conduct unwelcome?

Yes

No

Basada en el sexo

- ▶ "Sexual"
- ▶ Basada en el género (p. ej.: estereotipos de las funciones de la mujer)
- ▶ Basada en la orientación sexual
- ▶ Basada en la identidad sexual

Basada en el sexo



El sexo/género, la orientación sexual y la identidad de género de las partes involucradas no es determinante

- Un niño podría hostigar a un niño
- Una niña podría hostigar a una niña
- Una persona cisgénero podría hostigar a una persona cisgénero

"Acoso sexual según el Título IX"

El Título IX "Los 5 grandes"

Employee quid pro quo

Agresión sexual

Domestic violence

Violencia de pareja

Acecho



Ambiente hostil

Conducta no deseada basada en sexo que es tan grave, persistente y objetivamente ofensiva que efectivamente niega el acceso equitativo al programa o actividad educativa

De kínder a 12.º, las **Más grandes** de las **5 grandes** son:

- ▶ Agresión sexual
 - ▶ Violación
 - ▶ Sexo oral sin consentimiento
 - ▶ Toqueteo (tocar de forma no consensual las partes privadas del cuerpo sobre o debajo de la ropa para gratificación sexual)
- ▶ Violencia en el noviazgo (violencia física o mental por parte de la pareja actual o pasada)

#1 de las “5 grandes”

Empleado *quid pro quo*

- ▶ Un empleado de la escuela que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de la escuela a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada
- ▶ Algunos ejemplos incluyen a un empleado:
 - que solicita favores sexuales para un beneficio o servicio
 - que amenaza con quitar un beneficio o servicio a menos que una persona se involucre en favores sexuales
 - que solicita favores sexuales para un beneficio o servicio

#2 de las “5 grandes”

Agresión sexual (Definición según Clery)

- ▶ Violación, toqueteo sin consentimiento, incesto o estupro
- ▶ Cualquier acto de penetración vaginal o anal, sin importar que sea leve, con cualquier parte corporal u objeto, o contacto genital oral de otra persona, sin consentimiento
- ▶ Tocar las partes corporales privadas de otra persona con fines de gratificación sexual, sin consentimiento (sobre o debajo de la ropa)

¿Qué es consentimiento?

- ▶ El "Consentimiento" entra en juego en los casos de agresión sexual, incluso en los que se involucra el toqueteo
- ▶ Consentimiento no está definido en las reglas del Título IX de 2020/OCR
- ▶ Debe estar definido en sus normas y procedimientos

Qué es consentimiento

Generalmente, consentimiento significa la existencia de palabras o acciones comprensibles claramente que manifiestan un acuerdo **intencional, activo, voluntario, presente y continuo** de participar en una conducta específica íntima o sexual por alguien que **no sufre de discapacidades**

#3 de las “5 grandes”

Violencia doméstica (Definición de VAWA)

- ▶ Los delitos mayores o los delitos menores de crímenes de violencia
- ▶ Por parte de
 - un compañero de romance actual o anterior
 - Esposo(a)
 - Exesposo(a)
 - Persona con la que mantiene una relación íntima
 - Persona con la que tiene un hijo en común
 - Una persona situada de manera similar un cónyuge
 - Un adulto en contra de una persona protegida bajo las leyes de la jurisdicción de violencia doméstica o intrafamiliar

#4 de las “5 grandes”

Violencia en el noviazgo (Definición de VAWA)

- ▶ Violencia cometida por una persona que ha estado en una relación social íntima o romántica con la víctima
- ▶ Puede incluir violencia sexual, física, emocional o psicológica
- ▶ Se considera la descripción del denunciante en cuanto a la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de la interacción

#5 de las “5 grandes”

Acecho (Definición de VAWA)

- ▶ Una línea de conducta basada en el sexo (2 o más veces)
- ▶ Dirigido a una persona específica
- ▶ Que causaría que una persona razonable:
- ▶ Tema por la seguridad de la persona o
 - Tema por la seguridad de otros o
 - Sufra de angustia emocional sustancial
- ▶ Puede ser directa o indirecta

"Acoso sexual según el Título IX"

Los
"5 grandes"
del Título IX

o

"Ambiente
hostil" según
el Título IX

Ambiente hostil
según el Título
IX

=

Conducta no
deseada

Niega
eficientemente el
acceso equitativo

+

+

Basada en el
sexo

Objetivamente
ofensivo

+

+

Demasiado
grave

+

Persistente

Ambiente hostil según el Título IX



Conducta no deseada

Niega eficientemente el acceso equitativo



Basada en el sexo

Objetivamente ofensivo



Demasiado grave



Persistente

What does "severe" mean (one word)?

Definiciones del diccionario: Grave

- ▶ Muy malo, serio o desagradable; que causa mucho dolor físico o sufrimiento; muy riguroso (Merriam-Webster)
- ▶ Estricto, austero o intenso con consecuencias desastrosas. (Diccionario legal de Black)

Definiciones del caso: Grave

- ▶ "Grave" significa algo más que solo una conducta entre los jóvenes, aun la conducta que es antagonista, no consensual e insensible.
- ▶ Las simples acciones de provocación y poner sobrenombres no es suficiente, aun cuando esos comentarios se refieran a diferencias en el género.

Kollaritsch v. Michigan State Univ. Mesa directiva 944 F.3d 613, 620 (6th Cir. 2019), *cert. denegada*, 141 S. Ct. 554, 208 L. Ed. 2d 175 (2020)

Definiciones del caso: Grave

- ▶ Una escuela no es perfectamente análoga con un lugar de trabajo y los estudiantes menores no son perfectamente análogos con los adultos. De acuerdo con eso, algunas conductas que estarían claramente fuera de lugar en un espacio laboral podrían ser toleradas en un entorno escolar como parte del desarrollo social ordinario de los estudiantes de la escuela
- ▶ Al menos al principio, los estudiantes todavía están aprendiendo cómo interactuar apropiadamente con sus compañeros, por eso no es de sorprenderse que ellos pudieran participar en insultos, bromas, provocaciones, presión y conducta específica de género que es molesta.

T.C. en nombre de S.C. v. Metro. Gobierno de Nashville, 378 F. Supp. 3d 651, 674 (M.D. Tenn. 2019)

Ambiente hostil según el Título IX



Conducta no deseada

Niega eficientemente el acceso equitativo



Basada en el sexo

Objetivamente ofensivo



Demasiado grave



Persistente

What does "pervasive" mean (one word)?

57

Definiciones del diccionario: Persistente

Extendido a un área grande, ya sea metafóricamente o de manera literal. Por ejemplo, los rumores pueden ser demasiado persistentes entre las personas. (Diccionario legal de Black)

Definiciones del caso: Persistente

- ▶ "Persistente" significa "sistemático" o "diseminado". Para el acoso sexual de acuerdo con el Título IX, también significa múltiples incidentes de acoso; un incidente de acoso normalmente no es suficiente.
- ▶ La mayoría de los incidentes aislados podrían ser suficientemente graves que podría tener como consecuencia la lesión articulada, pero un incidente aislado normalmente no cumpliría con el requisito de acoso "sistemático" según el Título IX.

Kollaritsch v. Michigan State Univ. Bd. of Trustees, 944 F.3d 613, 620 (6th Cir. 2019), *cert. negada*, 141 S. Ct. 554, 208 L. Ed. 2d 175 (2020)

Ambiente hostil
según el Título
IX



Conducta no
deseada

Niega
eficientemente el
acceso equitativo



Basada en el
sexo



Objetivamente
ofensivo



Grave



Persistente



When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is the phrase "It is raining" objective or subjective?

Objective

Subjective

🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is the phrase "the rain is fun" objective or subjective?

Objective

Subjective

Definiciones del caso: Objetivamente ofensivo

- ▶ Ofensivo para una persona razonable bajo las circunstancias, no simplemente ofensivo para la víctima, personal o subjetivamente.
- ▶ Se juzgará el nivel objetivamente ofensivo de la conducta por referencia a un niño razonable a quien fue dirigida la conducta.

Ambiente hostil
según el Título
IX



Conducta no
deseada

Niega
eficientemente el
acceso equitativo



Basada en el
sexo

Objetivamente
ofensivo



Grave



Persistente

Negación efectiva

Se le negaría efectivamente a una persona razonable en el lugar de la supuesta víctima el acceso equitativo a la educación, en comparación con una persona situada en situación similar que no sufrió de supuesto acoso sexual.

Negación efectiva

Los ejemplos podrían incluir:

- ▶ Faltar a clases para evitar al acosador
- ▶ Un descenso en el promedio general de un estudiante
- ▶ Dificultad para concentrarse en clase
- ▶ Un estudiante de tercer grado que empieza a orinarse en la cama o a llorar en la noche debido al acoso sexual
- ▶ Un estudiante de preparatoria en el deporte de lucha que se sale del equipo, pero continúa con otras actividades de la escuela después del acoso sexual

Negación efectiva de acceso equitativo

- ▶ No se requiere de una lesión concreta para probar una negación efectiva de acceso equitativo
- ▶ No es necesario que un denunciante haya sufrido ya una pérdida de educación
- ▶ No requiere que se haya negado a una persona el acceso en su totalidad o completo a la educación

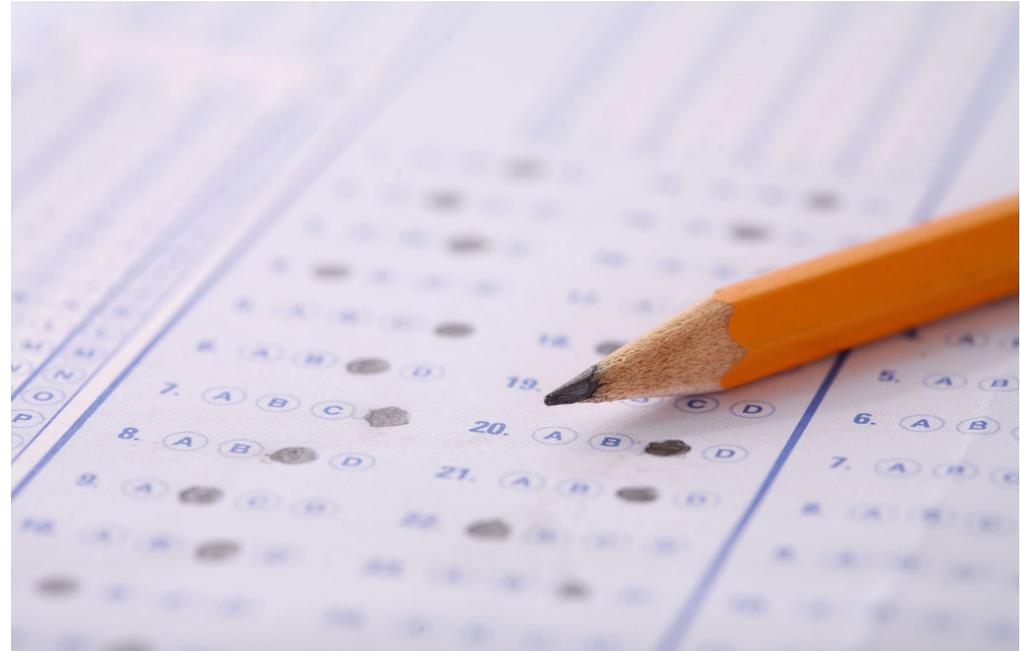
Negación efectiva de acceso equitativo

La clave: Sería inaceptable que los funcionarios de la escuela le dieran la espalda a un denunciante al decidir que este mismo "no fue suficientemente traumatizado"



**Póngase a prueba
usted mismo:**

**¿Es acoso sexual
según el Título IX?**



Póngase a prueba usted mismo

El maestro Thompson se da cuenta de que los jugadores de básquetbol regularmente se dan nalgadas entre ellos durante los juegos.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Un estudiante desconocido envió por AirDrop un video de cierto estudiante, Carson, participando en actividad sexual con una persona desconocida en la cafetería a la hora del almuerzo.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

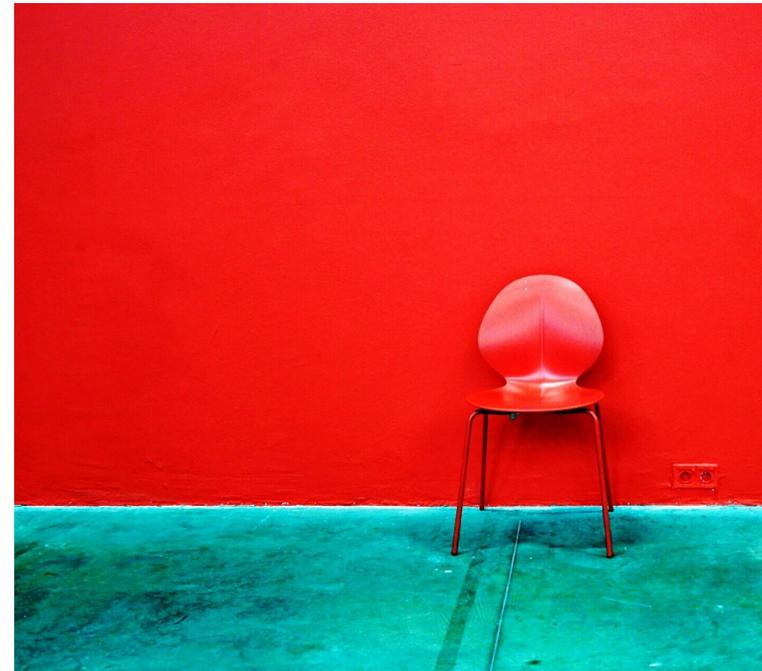
Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Carson reporta que Robin, también estudiante, puso sus manos en la silla de Carson cuando se estaba sentando en clase y cuando Carson se sentó, Robin frotó la entrepierna de Carson a través de la ropa.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

El maestro Thompson sirve como asesor del equipo de debate. Carson le dice al maestro cuánto desea estar en el equipo para la siguiente junta. El maestro ofrece poner a Carson en el equipo si se queda después de clases para ayudar con los proyectos algunos días una semana antes de la junta. Cuando Carson se presenta después de clases, el maestro le pide a Carson que le dé masaje en la espalda como uno de los "proyectos".



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Robin, estudiante editor del periódico de la escuela le dice a Carson, estudiante fotógrafo, que publicarán la foto de Carson en la primera plana del periódico si sale con Robin.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Robin estaba tocando a Carson en el trasero con la punta de un lápiz como una broma. Carson reporta que mientras los dos estaban jugando brusco y forcejeando, el lápiz entró en el ano de Robin a través de la ropa. Carson dice que ellos sabían que fue un accidente y no creen que Robin lo hizo por motivos sexuales.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Robin estaba debajo de la mesa en clase tratando de verle los *shorts* a Carson. Los dos estudiantes han tenido un problema desde el kínder, cuando Robin le clavó un lápiz en el brazo a Carson. En un correo electrónico reportando el incidente de los *shorts*, el padre (la madre) de Carson dijo que estaban cansados del acoso sexual de Robin hacia su hijo(a).



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Carson reporta que Robin le toma fotografías con frecuencia en la escuela sin su permiso. Carson también reporta que Robin creó una página web "Por qué te amo", acerca de Carson y se la enseñó a un compañero, quien le platicó sobre eso a Carson.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

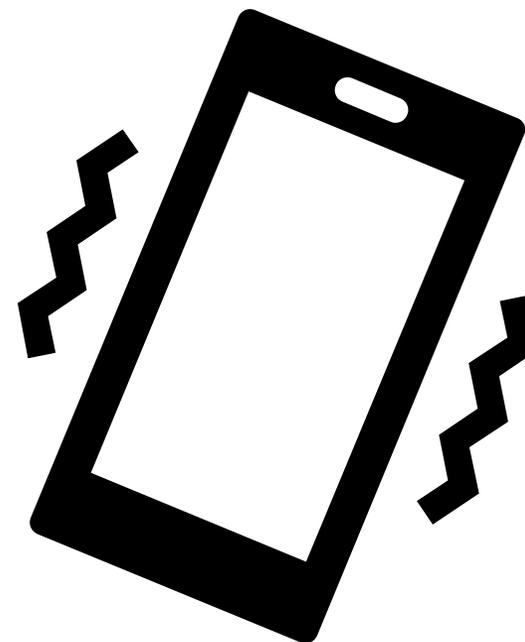
Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Carson reporta que un maestro Thompson regularmente les hace cosquillas a los estudiantes, le dio un piquete a Carson en el estómago debajo de la ropa, tomó el teléfono de Carson y le dijo: "Te gusta cuando ese teléfono vibra, ¿verdad?", y le dio una nota a Carson con la firma al final, "con amor, maestro Thompson".



Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

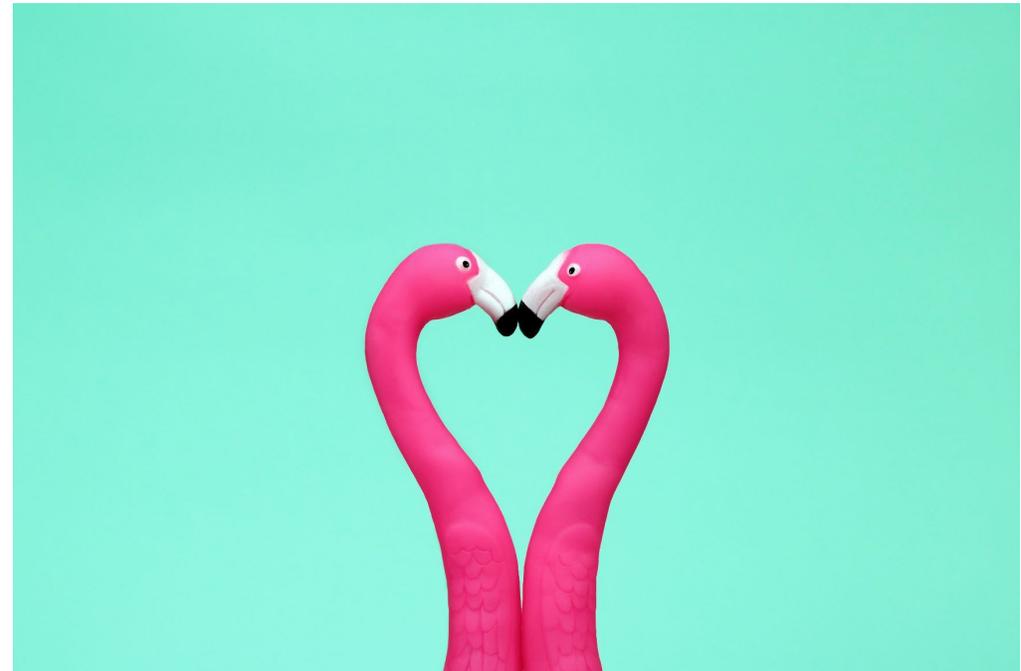
Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

Póngase a prueba usted mismo

Los amigos de Carson reportan que están preocupados por él. Desde que empezó a salir con Robin, Carson ha sido introvertido y se ha visto con temor siempre que está cerca de. Los amigos de Carson notaron que Carson tiene moretones en las muñecas, aunque no saben de qué son.



🌐 When poll is active, respond at pollev.com/thlaw411

📱 Text **THLAW411** to **22333** once to join

Is it Title IX Sexual Harassment?

Yes, employee quid pro quo

Yes, sexual assault

Yes, domestic violence

Yes, dating violence

Yes, stalking

Yes, severe, pervasive, and objectively offensive

No

T9SH

Proceso de reclamación: cuándo y qué se requiere

Una escuela de kínder-12.º

en la cual algún empleado tiene conocimiento real

de "acoso sexual" según el Título IX

en su "programa o actividad educativa"

Programa o actividad educativa

El acoso sexual debe ocurrir dentro del programa o actividad educativa de la escuela



- Incluye situaciones donde la conducta ocurre como parte de las "operaciones" de la escuela.
- "Incluye lugares, eventos o circunstancias sobre las cuales la [school] ejerció control sustancial sobre el denunciado y el contexto en el cual ocurrió el acoso sexual"

Eventos y actividades fuera del plantel

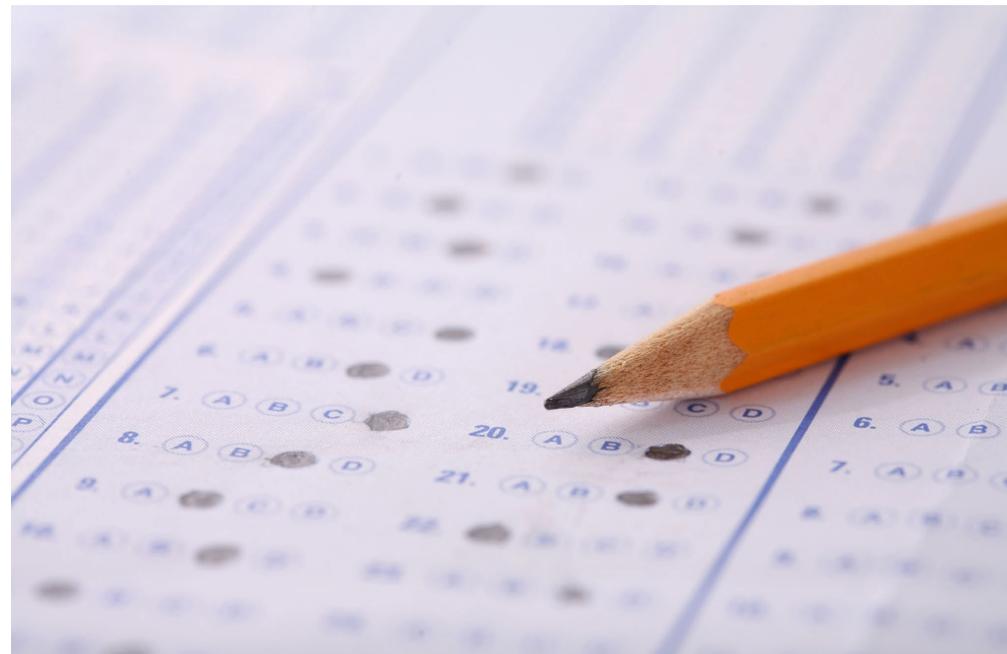
Los factores tales como si la escuela financió, promovió o patrocinó el evento o la situación donde ocurrió el supuesto acoso, podrían ayudar o ser de utilidad para que las escuelas consideren determinar el alcance de un programa o actividad escolar, pero un solo factor no es determinante

Aún si la conducta está fuera de EP/A

- ▶ Apoyar, apoyar, apoyar
- ▶ Considerar otras normas y códigos de conducta que pudieran haber sido infringidos
- ▶ La conducta que empiece fuera de un programa o actividad educativa podría continuar dentro del programa o actividad educativa ("efectos secundarios")

Póngase a prueba usted mismo:

¿Es en un programa o actividad?



Póngase a prueba usted mismo

Robin
supuestamente
agredió
sexualmente a
Carson en el baño
de la escuela.



Is the conduct in the school's educational program or activity?

Yes

No

Póngase a prueba usted mismo

Robin supuestamente agredió sexualmente a Carson durante tiempo libre en el hotel, en un viaje de debate patrocinado por la escuela.



Is the conduct in the school's educational program or activity?

Yes

No

Programa o actividad educativa

- ▶ Excursiones
- ▶ Deportes
- ▶ Actividades extracurriculares



Póngase a prueba usted mismo

Robin supuestamente agredió sexualmente a Carson durante las vacaciones de verano cuando se quedó a dormir en la casa de Carson.



Is the conduct in the school's educational program or activity?

Yes

No

Póngase a prueba usted mismo

Un maestro visita la casa de un estudiante, Carson, para darle un libro, pero acosa sexualmente al estudiante mientras está ahí.



Is the conduct in the school's educational program or activity?

Yes

No

Póngase a prueba usted mismo

Carson reporta que Robin le acosó sexualmente mientras faltaban a clases, en un restaurant cercano.



Is the conduct in the school's educational program or activity?

Yes

No

Póngase a prueba usted mismo

Carson reporta acoso sexual de Robin en línea. Ambos estudiantes estaban en casa los fines de semana usando las computadoras portátiles que les entregó la escuela.



Is the conduct in the school's educational program or activity?

Yes

No

Programa o actividad educativa

Para la conducta fuera de la escuela pregunte si la conducta ocurrió:

- ▶ A través de la tecnología escolar
- ▶ Durante el aprendizaje remoto
- ▶ Durante el horario escolar

De ser así, pudiera ser parte del programa o actividad educativa debido a estos "ganchos"

Póngase a prueba usted mismo

Carson reporta acoso sexual de Robin en línea. Ambos estudiantes estuvieron en casa los fines de semana cuando la conducta ocurrió y ocurrió a través de dispositivos personales. No se alega que haya ocurrido acoso en la escuela, pero **Cameron** está teniendo dificultades concentrándose en la escuela.



Is the conduct in the school's educational program or activity?

Yes

No

T9SH

Proceso de reclamación: cuándo y qué se requiere

Una escuela de kínder-12.º

en la cual algún empleado tiene conocimiento real

de "acoso sexual" según el Título IX

en su programa o actividad educativa

en contra de una persona en los Estados Unidos

En los Estados Unidos



En los Estados Unidos

- ▶ Las reglas del Título IX no se aplican extraterritorialmente (como estudiar programas en el extranjero o vacaciones de primavera en el extranjero)
- ▶ Como en cualquier otra conducta que cae fuera del Título IX, otras estipulaciones del código de conducta pueden ser utilizadas para abordar tal conducta

T9SH

Proceso de reclamación: cuándo y qué se requiere

Una escuela de kínder-12.º

en la cual algún empleado tiene conocimiento real

de "acoso sexual según el Título IX"

en su "programa o actividad educativa" y

en contra de una persona en los Estados Unidos

tiene que responder utilizando el proceso de acoso sexual según el Título IX

El equipo del Título IX



Coordinador sustituto T9



Facilitador IR



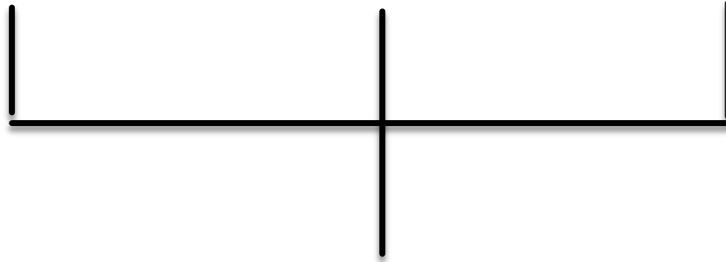
Investigador



Responsable de la toma de decisiones



Responsable de la apelación de toma de decisiones



La misma persona puede desempeñar estas tres funciones, pero no es lo ideal.



Deben ser dos personas nuevas - no puede ser la misma persona; no puede ser el coordinador o el investigador

Al recibir un aviso...

- ▶ Los empleados del edificio que no sea el coordinador sustituto del Título IX deben notificar al coordinador sustituto del Título IX
- ▶ El coordinador sustituto del Título IX es el responsable de evaluar si la denuncia del Título IX es aplicable.
- ▶ Si el asunto implica al Título IX, el coordinador sustituto del Título IX es responsable de supervisar el procedimiento de reclamación exigido por las reglas del Título IX
- ▶ El coordinador sustituto del Título IX debe notificar al coordinador del Título IX la recepción del reporte y la decisión de evaluación y mantenerle informado del asunto.

Los puntos más importantes

- ▶ El deber de confidencialidad para con la presunta víctima (demandante) hasta que se presente o firme una denuncia formal.
- ▶ Esto significa que no puede revelar al presunto autor (demandado) el nombre del demandante ni ninguna información que pueda identificarlo.

Los puntos más importantes

- ▶ En la mayoría de los casos, el demandante (o los padres/tutores de un menor demandante) es quien determina si se lleva a cabo una investigación.

Los puntos más importantes

- ▶ No puede investigar, tomar una decisión o imponer consecuencias punitivas o disciplinarias hasta que se haya completado todo el proceso de reclamación (en promedio tarda unos 90-120 días)
- ▶ No puede entrevistar a una de las partes sin notificárselo por escrito y darle la oportunidad de prepararse de antemano.

Así pues, ha recibido un informe y lo ha notificado al coordinador del Título IX... ¿Y ahora qué puede hacer?

- ▶ Atender las amenazas inmediatas para la salud o la seguridad (considerar el traslado de emergencia)
- ▶ Considerar la posibilidad de ponerse en contacto con la policía o los servicios de protección de menores (CPS, por sus siglas en inglés)
- ▶ Considerar la posibilidad de ponerse en contacto con los padres de las partes
- ▶ Considerar la posibilidad de ayudar al demandante a obtener asistencia médica
- ▶ Considerar la posibilidad de ponerse en contacto con los servicios de educación especial/discapacidad



Así pues, ha recibido un reporte y lo ha notificado al coordinador del Título IX... ¿Y ahora qué puede hacer?

- ▶ Investigar nada (todavía)
- ▶ Disciplinar a nadie (todavía)
- ▶ Comunicar al demandado o a sus padres detalles sobre la denuncia que pudieran identificar al demandante (a menos que se haya presentado una denuncia formal o que el demandante haya dado su consentimiento).



Resumen: Proceso de reclamación T9 SH

Para cualquier caso de acoso sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del que la escuela tenga conocimiento actual, el coordinador del Título IX o la persona que éste designe deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de las medidas de apoyo" con el demandante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica el cese de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en conformidad con el Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de las denuncias
- **Paso 4:** Considerar si el rechazo es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

Resumen: Proceso de reclamación T9 SH

Para cualquier caso de acoso sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del que la escuela tenga conocimiento actual, el coordinador del Título IX o la persona que éste designe deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de las medidas de apoyo" con el demandante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica el cese de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en conformidad con el Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de las denuncias
- **Paso 4:** Considerar si el rechazo es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

¿Y si no está claro?

- ▶ *En algunos casos, un informe o una denuncia trata claramente de **acoso sexual**, pero no está claro si se trata de acoso sexual según el **Título IX en el programa o actividad de educación escolar y en los EE.UU.***
- ▶ La " admisión " es necesaria cuando no está claro si la denuncia entra en el ámbito del Título IX.
- ▶ El objetivo de la admisión es recopilar más información sobre los alegatos para poder evaluar la denuncia.

¿Qué es la admisión?

- ▶ Una oportunidad para aclarar los alegatos de un reporte o denuncia de acoso sexual
- ▶ Necesaria para evaluar la denuncia y determinar si se aplica el Título IX

Alegato

"Afirmación o aseveración de que alguien ha hecho algo ilegal o incorrecto, normalmente hecha sin pruebas".

Oxford Languages

Evaluación

"Determinar la importancia, el valor o el estado de algo mediante una valoración y un estudio cuidadosos".

Merriam-Webster

¿Qué NO es la admisión?

- ▶ Investigación
- ▶ Recopilación de pruebas
- ▶ Interrogatorio
- ▶ Determinación de la credibilidad

Lo diremos de nuevo...

- ▶ La admisión **NO** es una entrevista de investigación.
- ▶ **NO** es el momento de pedir pruebas o testigos ni de buscar otra información que pueda ayudar a comprobar o refutar la denuncia.
- ▶ Por el contrario, es una oportunidad para asegurarse de que usted conoce toda la conducta que el demandante y sus padres/tutores **afirman que ocurrió**, de modo que la escuela pueda evaluar si la conducta debe ser tratada bajo el Título IX.

La conservación de las pruebas

- ▶ En esta fase, si tiene conocimiento de la existencia de pruebas que podrían correr el riesgo de perderse, puede tomar pasos para conservar las pruebas
- ▶ Póngase en contacto inmediatamente con las autoridades policiales cuando tenga conocimiento de la existencia de pruebas ilegales o ilícitas (¡pida a la policía que las recoja!)

Preguntas de la admisión

- ▶ ¿Qué te sucedió que dio lugar a la denuncia/reporte?
- ▶ ¿Qué hizo usted o el demandado? ¿Qué dijeron usted o el demandado?
- ▶ Si hubo tocamientos, obtenga (con delicadeza) los detalles necesarios para determinar si hubo agresión sexual, tocamientos, etc.

Preguntas de la admisión

- ▶ ¿Dónde se produjo la conducta?
- ▶ ¿Cuándo ocurrió? ¿A qué hora del día?
- ▶ ¿Con qué frecuencia? ¿Es continua?
- ▶ Obtenga detalles (con delicadeza) de todos los incidentes.

Preguntas de la admisión

- ▶ ¿Alega alguna otra violación de la política/acoso sexual?
- ▶ Repasa lo que sucedió: pregunta "¿Hay algo más?".

Preguntas de la admisión

- ▶ Quién
- ▶ Qué
- ▶ Cuándo
- ▶ Dónde
- ▶ Por qué
- ▶ Cómo



Documentación de la admisión

- ▶ Se recomienda llenar un formulario de la admisión
- ▶ Tomar notas durante la entrevista
- ▶ Documentar cualquier paso tras la entrevista (se recomienda comunicación de seguimiento al demandante y a sus padres/tutores)
- ▶ Compartir esta documentación con el coordinador del Título IX

Resumen: Proceso de reclamación T9 SH

Para cualquier caso de acoso sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del que la escuela tenga conocimiento actual, **el coordinador del Título IX o la persona que éste designe deberá**

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de las medidas de apoyo" con el demandante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica el cese de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en conformidad con el Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de las denuncias
- **Paso 4:** Considerar si el rechazo es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

Paso #1: Reunión sobre las medidas de apoyo

- ▶ Para todos los casos de Acoso sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos de los que la escuela/distrito tenga "conocimiento actual", el coordinador del Título IX **debe ponerse en contacto de inmediato con el demandante de manera confidencial (y con los padres de un demandante menor de edad)**
- ▶ Se recomienda realizar una reunión debido a lo delicado del tema, pero se puede comunicar por escrito si no se puede asegurar la participación en persona

Se deben tratar cuatro temas:



La disponibilidad de medidas de apoyo



Los deseos del demandante con respecto a las medidas de apoyo



La disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal.



El proceso para presentar una denuncia formal

Las medidas de apoyo

- ▶ Disponibles antes, durante, después e **incluso si nunca hay** un proceso formal de denuncia bajo el Título IX.
- ▶ Disponible tanto para el demandante como para el demandado, aunque las medidas ofrecidas no tienen por qué ser iguales.
- ▶ Servicios gratuitos e individualizados destinados a restablecer o conservar la igualdad de acceso de una persona a la educación, a proteger su seguridad o a disuadir de nuevos casos de acoso sexual.
- ▶ **No pueden ser punitivas o disciplinarias**
- ▶ **No pueden suponer una carga excesiva para otra persona**

Ejemplos

- ▶ Consejería
- ▶ Plan de seguridad
- ▶ Ajustes del horario de clase, del horario o lugar de trabajo o del tiempo de paso entre clases
- ▶ Ampliación de plazos u otros ajustes relacionados con el curso
- ▶ Servicios de escolta en el plantel
- ▶ Restricciones mutuas de contacto entre las partes
- ▶ Permisos de ausencia
- ▶ Mayor seguridad y vigilancia de determinadas zonas del plantel

Medidas de apoyo

- ▶ El coordinador sustituto del Título IX debe aplicar medidas de apoyo
 - Para una parte representando empleados, coordínese con recursos humanos
- ▶ Si es necesario compartir información para aplicar las medidas, obtenga el consentimiento por escrito del demandante.
- ▶ Realizar un seguimiento periódico con las partes para asegurarse de que las medidas funcionan.
- ▶ Aumentar la severidad de las medidas o adoptar otras nuevas si las medidas iniciales son ineficaces.



Implicaciones de IDEA y la Sección 504

- ▶ Algunas medidas de apoyo, como el asesoramiento o los cambios en los horarios de clase, podrían implicar la colocación y los servicios bajo IDEA y la Sección 504.
- ▶ Los coordinadores del Título IX deben ponerse en contacto con el personal de educación especial o de la Sección 504 antes de aplicar medidas de apoyo a los estudiantes que tengan o se sospeche que tengan una discapacidad.
- ▶ Puede ser necesario realizar una reunión del IEP/Sección 504 para determinar si se deben realizar cambios en el IEP/Sección 504 del estudiante.
- ▶ **Conclusión: Los comités IEP/Sección 504 deberán participar desde el principio en los casos que impliquen a una parte discapacitada, y el personal del Título IX deberá recibir formación para identificar y abordar las implicaciones SPED/504.**

RECUERDE



Antes de presentar una denuncia formal, el Distrito debe mantener la confidencialidad del nombre del demandante y de los detalles de la denuncia, a menos que sea necesario para aplicar medidas de apoyo (¡hágalo por escrito!).

Durante la reunión sobre medidas de apoyo ...

Proporcione también lo siguiente:

- ▶ Notificación del derecho a presentar una denuncia policial y una denuncia bajo el Título IX al mismo tiempo
- ▶ Servicios de traducción e interpretación
- ▶ Asistencia para comprender y/o iniciar el proceso de investigación formal, incluida la tramitación de una denuncia formal u otros documentos.
- ▶ Otras adaptaciones, según sea razonablemente apropiado

Resumen: Proceso de reclamación T9 SH

Para cualquier caso de acoso sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del que la escuela tenga conocimiento actual, el coordinador del Título IX o la persona que éste designe deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de las medidas de apoyo" con el demandante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica el cese de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en conformidad con el Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de las denuncias
- **Paso 4:** Considerar si el rechazo es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

Paso #2: Remoción de emergencia

- ▶ Después de un reporte (sin necesidad de una denuncia formal)
- ▶ El coordinador del Título IX o la persona designada debe considerar si la conducta reportada justifica la remoción de un presunto perpetrador (demandado) de una clase, una actividad, o de la escuela o el trabajo en general
- ▶ Sólo se puede hacer si se cumplen los términos de la remoción de emergencia

Remoción de emergencia

QUIÉN: Un estudiante, empleado o cualquier otro demandado

QUÉ: Remoción de un programa o actividad con carácter de emergencia (clase, actividad, escuela en general, trabajo, etc.)

CUÁNDO: Tras una evaluación individualizada de la seguridad y los riesgos y la determinación de que las acusaciones de acoso sexual suponen una amenaza inmediata para la **salud física o la seguridad** de cualquier estudiante u otra persona que justifique la expulsión (no basta con la salud mental o la seguridad).

DESPUÉS: Debe proporcionar al demandado una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión **inmediatamente después** de la remoción

Remoción de emergencia

Implicaciones disciplinarias para los estudiantes

- ▶ Antes de remover a un estudiante, considere las leyes estatales de disciplina
- ▶ Una remoción de emergencia puede equivaler a una suspensión o expulsión, y las leyes estatales que rigen estos tipos de disciplina no pueden ignorarse, incluso si se trata de una "remoción de emergencia" bajo el Título IX.
- ▶ A menos que alguna ley estatal permita la expulsión sin consentimiento, es posible que no pueda efectuar una expulsión de emergencia, aunque el Título IX la autorice.
- ▶ Trabaje con un asesor jurídico para determinar cómo manejar esta interacción.

Remoción de emergencia

Implicaciones de la Educación Especial/504

- ▶ Antes de remover a un estudiante con una discapacidad, consulte con el administrador de educación especial responsable del Plan IEP/Sección 504 del estudiante.
- ▶ Los requisitos MDR y las garantías de procedimiento se activarán si la remoción es por más de 10 días (casi siempre lo será)
- ▶ Los comités de educación especial/sección 504 deberán participar desde el principio y el personal del Título IX deberá recibir formación para identificar y abordar las implicaciones de SPED/504.

Licencia administrativa

QUIÉN: Un empleado

QUÉ: Licencia administrativa, remunerada o no, para retirar a un empleado de una función o puesto de trabajo con carácter de urgencia (por lo general, suspensión de la actividad laboral).

CUÁNDO: "Durante la tramitación de un proceso de reclamación que cumpla con § 106.45"

LÍMITE: La ley estatal, las políticas del consejo, los procedimientos administrativos, los contratos y cualquier otro documento que rija la relación laboral deben permitirlo

Robin allegedly raped Carson at school. Can Robin be removed on an emergency basis?

Yes

No

Robin allegedly subjected Carson to severe, cruel, demeaning, pervasive, objectively offensive verbal harassment based on sex. Can Robin be removed on an emergency basis?

Yes

No

Robin allegedly fondled Carson at school. Can Robin be removed on an emergency basis?

Yes

No

Robin threatened to sexually assault Carson on multiple occasions. The two dispute whether Robin was being serious. Can Robin be removed on an emergency basis?

Yes

No

Resumen: Proceso de reclamación T9 SH

Para cualquier caso de acoso sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del que la escuela tenga conocimiento actual, el coordinador del Título IX o la persona que éste designe deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de las medidas de apoyo" con el demandante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica el cese de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en conformidad con el Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de las denuncias
- **Paso 4:** Considerar si el rechazo es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX



**Sólo avance al Paso
3 si tiene una
denuncia formal**

Denuncia formal

- ▶ Un documento
- ▶ Presentado por un demandante o firmado por el coordinador del Título IX
- ▶ En el que se alega acoso sexual contra un demandado
- ▶ Solicitud de que la escuela investigue la acusación de acoso sexual

Julio 2021 OCR Q&A

Denuncia formal

- ▶ Si lo presenta un demandante, debe contener la firma física o digital del demandante o indicar de otro modo que el demandante es la persona que presenta la denuncia formal
- ▶ Puede ser un documento impreso o un documento electrónico enviado por correo electrónico o un portal en línea
- ▶ Un correo electrónico de un estudiante al coordinador sustituto del Título IX o coordinador del Título IX que termine con la firma del estudiante sería suficiente.

July 2021 Q&A

Denuncia formal

- ▶ Un tercero no puede presentar una denuncia formal de acoso sexual bajo el Título IX
- ▶ Puede tener derechos bajo otras normas y procedimientos o disposiciones del código de conducta.

Resumen: Proceso de reclamación T9 SH

Para cualquier caso de acoso sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del que la escuela tenga conocimiento actual, el coordinador del Título IX o la persona que éste designe deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de las medidas de apoyo" con el demandante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica el cese de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en conformidad con el Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de las denuncias
- **Paso 4:** Considerar si el rechazo es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

Coordinadores sustitutos

Responsabilidades

- ▶ Enviar la notificación de alegatos a las partes tras la presentación o firma de una denuncia formal.

Paso #3: Notificación de alegatos

Tras la recepción de una denuncia formal, la escuela debe proporcionar a cada parte conocida una notificación por escrito de:

- ❖ El proceso de reclamación de la escuela;
- ❖ Los alegatos de acoso sexual, incluyendo suficientes detalles conocidos en el momento y con tiempo suficiente para preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial;
- ❖ La presunción de no responsabilidad;
- ❖ El derecho de inspeccionar y revisar las pruebas;
- ❖ El derecho a tener un asesor durante el proceso; y
- ❖ Cualquier disposición del código de conducta de la escuela que prohíba hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa durante el proceso de reclamación.

Todos los detalles

- ▶ La notificación de alegatos (NOA, por sus siglas en inglés) debe incluir:
 - La identidad de las partes implicadas en el incidente, si se conoce
 - La conducta que supuestamente constituye acoso sexual
 - La fecha y el lugar del supuesto incidente, si se conocen

Nota: Esta notificación es necesaria antes de reunirse por primera vez con el demandado. Esto significa que no puede sacar a los estudiantes de clase para preguntarles sobre un incidente justo después de recibir la notificación.

Se acabó la confidencialidad

- ▶ Una vez que se haya presentado o firmado una denuncia formal, la escuela debe compartir el nombre del demandante con el demandado. (**el anonimato no es una opción**)
- ▶ Comparado con la condición anterior a la presentación de una denuncia formal, cuando **no se puede** compartir el nombre del demandante, ni siquiera con el demandado, sin permiso o a menos que sea necesario para aplicar medidas de apoyo.

Resumen: T9 AS Proceso de reclamación

Para cualquier caso de Acoso Sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del cual la escuela tenga conocimiento real, el Coordinador del Título IX o su designado deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de medidas de apoyo" con el denunciante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica la destitución de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el Coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en virtud del Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de alegaciones
- **Paso 4:** Considerar si el despido es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

Coordinadores sustitutos

Responsabilidades

- ▶ En caso necesario, revisar una denuncia formal para determinar si se justifica el despido
 - Normalmente sólo es necesario si la denuncia inicial se presenta en forma de queja formal
- ▶ Siga considerando si el despido es apropiado a lo largo de todo el proceso de reclamación

Paso # 4: Considerar el desestimación

Desestimación Obligatorios	Desestimación Permisivos
La conducta alegada, de probarse, no constituiría acoso sexual	El denunciante solicita por escrito al Coordinador del Título IX que retire la denuncia
La conducta alegada, de probarse, no se llevaría a cabo en un programa o actividad educativa	Termina la inscripción o el empleo del demandado
La conducta alegada, de probarse, no sería contra una persona en EE.UU.	Las circunstancias impiden reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación (falta de cooperación de la parte contraria, tiempo transcurrido entre el incidente y la denuncia, etc.).



Puede utilizar otra norma o código de conducta



No se puede utilizar otra norma o código de conducta

Notificación por escrito y apelación

- ▶ Si la escuela desestima la denuncia o las alegaciones contenidas en la misma, deberá enviar sin demora a todas las partes una notificación por escrito de la desestimación y del motivo de la misma.
- ▶ Cualquiera de las partes puede apelar la decisión de desestimación

APPEAL

Resumen: T9 AS Proceso de reclamación

Para cualquier caso de Acoso Sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del cual la escuela tenga conocimiento real, el Coordinador del Título IX o su designado deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de medidas de apoyo" con el denunciante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica la destitución de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el Coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en virtud del Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de alegaciones
- **Paso 4:** Considerar si el despido es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

Coordinadores

sustitutos

Responsabilidades

- ▶ Supervisar los procesos de resolución informal, investigación, toma de decisiones y apelación de las quejas formales en su edificio.
- ▶ Informar periódicamente al Coordinador del Título IX sobre el estado de los casos.

Paso # 5: Resolución informal

Una alternativa al procedimiento formal de reclamación que las escuelas pueden ofrecer, pero no están obligadas a hacerlo

Nunca se permite en casos de presunta conducta de un empleado contra un estudiante

Sólo puede ofrecerse una vez que existe una denuncia formal en el expediente, las partes han sido notificadas de las alegaciones y sus derechos, y existe un consentimiento informado y por escrito (debe ser 100% voluntario)

Recomendar que la resolución informal sea llevada a cabo por alguien que no sea el Coordinador del Título IX (no es obligatorio) - el facilitador debe estar capacitado

Resolución informal

- ▶ Las partes deben poder detenerse en cualquier momento antes de llegar a un acuerdo
- ▶ Si se llega a un acuerdo entre las partes, la denuncia formal en virtud del Título IX queda cerrada y nunca podrá reabrirse
- ▶ Si no se llega a un acuerdo (o no se utiliza la resolución informal), pase al Paso n.º 6:
Investigación

Resumen: T9 AS Proceso de reclamación

Para cualquier caso de Acoso Sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del cual la escuela tenga conocimiento real, el Coordinador del Título IX o su designado deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de medidas de apoyo" con el denunciante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica la destitución de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el Coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en virtud del Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de alegaciones
- **Paso 4:** Considerar si el despido es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

El equipo del Título IX



Coordinador del
Título IX



Facilitador de
la Resolución
Informal (IR,
por sus siglas
en inglés)



Investigador



Responsable de
la toma de
decisiones



Responsable de
apelaciones

**La misma persona
puede desempeñar las
tres funciones, pero no
es lo ideal**

**Deben ser dos personas
nuevas - no puede ser la
misma persona; no puede
ser el coordinador ni el
investigador**

Recomendación del investigador

- ▶ La notificación de alegaciones es su "guía" para la investigación.
- ▶ Asegúrese de entender las alegaciones y los elementos necesarios para probarlas.

Which is not a required element for rape (a type of sexual assault)?

Penetration of the anus or vagina,
no matter how slight

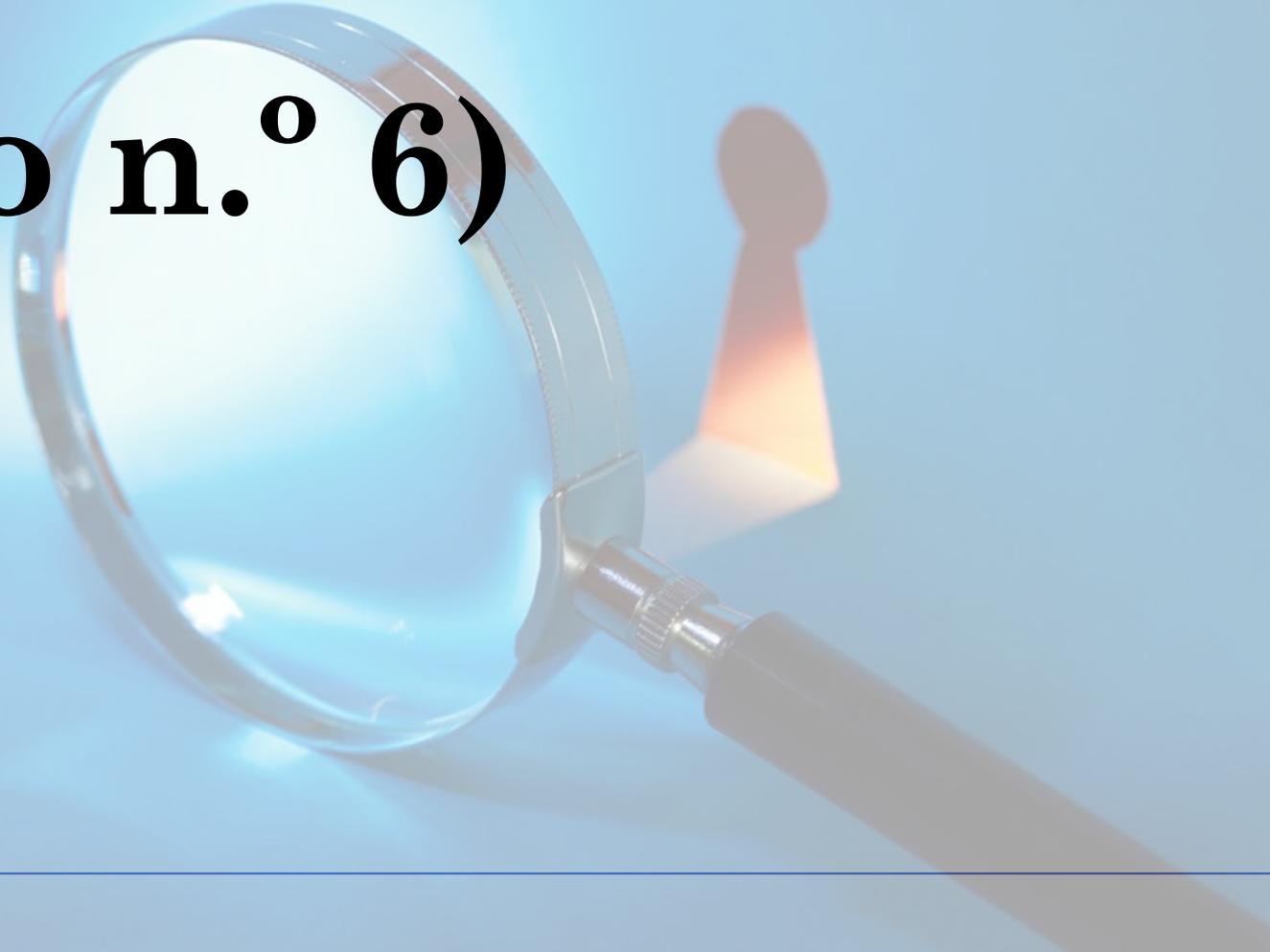
The conduct was non-consensual

The conduct was done for purposes
of sexual gratification

None - they are all required
elements

La investigación

(Paso n.º 6)



Principios clave de la investigación

- ▶ Minuciosa
- ▶ Rápida
- ▶ Imparcial
- ▶ Justa



Responsabilidades del investigador

Planear y llevar a cabo la investigación

Entrevistar a las partes/testigos y recolectar pruebas

Compartir con las partes las pruebas directamente relacionadas

Considerar las respuestas a las pruebas directamente relacionadas y redactar el informe

Reglas de investigación



Imparcial e íntegra

Plazos razonablemente rápidos

Carga de la prueba para la escuela

Estándar de preponderancia

Trato justo a las partes

Limitación del uso de determinados registros y pruebas

Sin "órdenes de silencio"

Igualdad de derechos para los asesores

Igualdad de derechos para presentar pruebas

Presunción de no responsabilidad del demandado

9 para IX

1. Familiarización con el expediente
2. Verificación de la imparcialidad
3. Presentación de las partes

9 para IX

4. Interacción con las autoridades policiales y conservación de pruebas
5. Plan de Investigación
6. Obtención de pruebas (entrevistas y pruebas tangibles)

9 para IX

7. Recopilación y divulgación de "pruebas directamente relacionadas" (con 10 días de plazo para responder)
8. Redacción, finalización (tras las respuestas a la evidencia directamente relacionada (DRE, por sus siglas en inglés) y compartición del informe de investigación (con 10 días para responder)
9. Finalización y entrega del expediente de investigación al Coordinador del Título IX

Interacción con las autoridades policiales

- ▶ Las autoridades policiales suelen intervenir cuando la conducta denunciada tiene carácter delictivo.
- ▶ Los servicios de protección de menores también pueden intervenir o investigar en caso de sospecha de maltrato o abandono.



Retraso por concurrencia de investigación policial



- ▶ El Distrito debe llevar a cabo su investigación del Título IX de una manera "razonablemente rápida", pero puede retrasar temporalmente la investigación por una buena causa, que puede incluir la actividad concurrente de aplicación de la ley.
- ▶ No debe retrasarse ni ampliarse el plazo de forma prolongada o indefinida, independientemente de que siga pendiente una investigación policial concurrente

What can justify a delay for concurrent law enforcement purposes?

An oral request from law enforcement to delay

Notice that law enforcement plans to release evidence that would be material to your determination at a particular future time

The arrest and incarceration of the Respondent

All of the above

None of the above

Notificación de retraso

- ▶ El Distrito debe notificar por escrito a ambas partes el retraso o la prórroga y los motivos del retraso o la prórroga.
- ▶ La concurrencia de actividades policiales no es motivo suficiente para retrasar el envío de la notificación escrita de alegaciones o el retraso al demandante o demandado.
- ▶ Documento 23 de la Guía T&H - Notificación de ampliación de plazos



La policía es el principio, no el final

"[Una] investigación policial no libera a la escuela de su obligación independiente del Título IX de investigar la conducta".

"Las investigaciones policiales pueden ser útiles para la recopilación de hechos; pero debido a que las normas para las investigaciones penales son diferentes, las investigaciones o informes policiales no son determinantes de si el acoso sexual o la violencia violan el Título IX. La conducta puede constituir acoso sexual ilegal en virtud del Título IX, incluso si la policía no tiene pruebas suficientes de una violación penal."



Bloqueos de la Investigación



- ▶ Coordinación de horarios
- ▶ Partes y testigos que no cooperan
- ▶ Asesores intrusivos
- ▶ Retrasos y gestión de los plazos

Plan de Investigación

- ▶ ¿Qué preguntas hay que responder para que la investigación sea minuciosa e imparcial?
 - ¿Qué pruebas hay que reunir?
 - ¿A quién debe entrevistar?
- ▶ ¿En qué orden realizará las entrevistas a los testigos?
- ▶ Prepare los esquemas de las entrevistas
- ▶ Piense en: ¿Qué información necesita obtener para que el responsable de la toma de decisiones pueda responder a las preguntas clave y tomar una decisión confiable?

Pasos de la investigación

Notificación por escrito a las partes antes de cada entrevista

Pruebas directamente relacionadas compartidas con las partes con un plazo de 10 días para responder

El informe escrito de la investigación resumirá las "pruebas pertinentes".

El informe de la investigación resume todas las "pruebas relevantes" y se comparte con las partes con un plazo de 10 días para responder.

Pruebas directamente relacionadas

- ▶ El término no está definido en las reglas
- ▶ Declaraciones, notas de entrevistas y otras pruebas obtenidas durante la investigación.
- ▶ Incluso pruebas que la escuela no cree que vaya a utilizar

Informe de Investigación

- ▶ Resuma las pruebas pertinentes
- ▶ Diferentes de las pruebas directamente relacionadas compartidas en el paso anterior



Relevancia

- ▶ ¿Se aplica o se relaciona la prueba con un "hecho" o "cuestión" en este asunto?
- ▶ ¿Se discute el hecho o la cuestión?
- ▶ ¿Hacen las pruebas más o menos probable que el hecho o la cuestión sean ciertos?

Las pruebas pertinentes incluyen

"Prueba inculpatoria"

- Pruebas que hacen más probable la veracidad de un hecho o cuestión controvertida

"Prueba exculpatoria"

- Pruebas que reducen la probabilidad de que un hecho o cuestión controvertidos sean ciertos



Nunca es pertinente sin consentimiento

Pruebas sujetas a privilegio legal

Pruebas relacionadas con los antecedentes sexuales del demandante, a menos que:

1. Las pruebas se ofrecen para demostrar que alguien distinto del demandado cometió el presunto acoso sexual
2. Las pruebas estén relacionadas con el comportamiento sexual entre el demandante y el demandado y se ofrezcan para demostrar el consentimiento.

Los expedientes de una parte elaborados o conservados por un profesional médico o paraprofesional, elaborados y conservados en relación con la provisión de tratamiento a la parte.

Resumen: T9 AS Proceso de reclamación

Para cualquier caso de Acoso Sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del cual la escuela tenga conocimiento real, el Coordinador del Título IX o su designado deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de medidas de apoyo" con el denunciante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica la destitución de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el Coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en virtud del Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de alegaciones
- **Paso 4:** Considerar si el despido es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

El equipo del Título IX



Coordinador del
Título IX



Facilitador de
la Resolución
Informal (IR,
por sus siglas
en inglés)



Investigador



Responsable de
la toma de
decisiones



Responsable de
apelaciones

**La misma persona
puede desempeñar las
tres funciones, pero no
es lo ideal**

**Deben ser dos personas
nuevas - no puede ser la
misma persona; no puede
ser el coordinador ni el
investigador**

Paso # 7: Proceso de toma de decisiones

- ▶ Supervisa un proceso escrito de preguntas y respuestas en el que las partes pueden formular por escrito preguntas pertinentes y preguntas de seguimiento a otras partes y testigos.
- ▶ Debe proporcionar una explicación por escrito a una parte si se determina que una pregunta no es pertinente, incluyendo la base de la decisión.
- ▶ Después de ese proceso, utilizando una preponderancia de las pruebas existentes, emite una resolución por escrito con una determinación independiente de responsabilidad o no responsabilidad por una infracción de la norma y recomienda soluciones

Recuerde las excepciones

- ▶ Historial médico
- ▶ Información privilegiada
- ▶ Información sobre los antecedentes sexuales o la predisposición sexual del denunciante, salvo para usos limitados autorizados por la regla.

Situación hipotética

- ▶ Robin y Carson se "besuquean" en un coche y se produce actividad sexual; Carson reporta que se trató de una agresión sexual

¿Son adecuadas las siguientes preguntas?

**To Carson: Isn't it true that you regularly "make out" with
people at school?**

Proper

Not Proper

To Carson: Isn't it true that you and Robin regularly make and engage in other sexual activity at school, just like you did on the day in question?

Proper

Not Proper

To Robin: Isn't it true that you often make out and engage in sexual activity with others in the school parking lot?

Proper

Not Proper

To Robin: You receive therapy for impulsive sexual behavior, don't you?

Proper

Not Proper

To Carson: Isn't it true that you told your friend that you lied about what Robin did because you were afraid your parents would find out you engaged in sexual activity?

Proper

Not Proper

**To Robin: Isn't it true that you confessed to your priest that
you sexually assaulted Carson?**

Proper

Not Proper

To Carson: Isn't it true that you were drinking on the night in question and felt uninhibited and now regret your decision?

Proper

Not Proper

**To Carson: You "made out" with Robin the day after the
alleged incident, didn't you?**

Proper

Not Proper

To Carson: Isn't it true that you made out with your significant other (not Robin) the day after the incident?

Proper

Not Proper

What if there is really no evidence other than "they said, they said"?

A finding in favor
of the Complainant

A finding in favor
of the Respondent

Dismissal of the
complaint with no
finding

Requisitos de la decisión escrita

- ▶ Alegaciones
- ▶ La norma presuntamente infringida
- ▶ Pasos del procedimiento, desde la obtención de la denuncia formal hasta la determinación
- ▶ Comprobación de los hechos
- ▶ Aplicación de los hechos a la norma

Requisitos de la decisión escrita

- ▶ La decisión debe incluir una declaración y una justificación del resultado en cuanto a cada alegación, incluyendo:
 - Determinación acerca de la responsabilidad
 - Cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado
 - Si la escuela proporcionará al denunciante soluciones diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa educativo.
- ▶ Debe explicar el proceso de apelación y los motivos de apelación permitidos para cada parte.
- ▶ Debe proporcionar la determinación por escrito a las partes simultáneamente

Resumen: T9 AS Proceso de reclamación

Para cualquier caso de Acoso Sexual del Título IX en un programa o actividad y en los Estados Unidos del cual la escuela tenga conocimiento real, el Coordinador del Título IX o su designado deberá

- **Paso 1:** Realizar una "reunión de medidas de apoyo" con el denunciante (presunta víctima) y ofrecerle el derecho a presentar una denuncia formal.
- **Paso 2:** Considerar si se justifica la destitución de emergencia/licencia administrativa

Sólo si el Coordinador del Título IX o la persona designada presentan o firman una denuncia formal en virtud del Título IX.

- **Paso 3:** Notificación de alegaciones
- **Paso 4:** Considerar si el despido es necesario o está justificado
- **Paso 5:** Resolución informal (en algunos casos)
- **Paso 6:** Investigación
- **Paso 7:** Proceso de toma de decisiones
- **Paso 8:** Apelación

NOTA: TODOS LOS PASOS incluyen estrictos requisitos detallados de las reglas del Título IX

El equipo del Título IX



Coordinador del
Título IX



Facilitador de
la Resolución
Informal (IR,
por sus siglas
en inglés)



Investigador



Responsable de
la toma de
decisiones



Responsable de
apelaciones

**La misma persona
puede desempeñar las
tres funciones, pero no
es lo ideal**

**Deben ser dos personas
nuevas - no puede ser la
misma persona; no puede
ser el coordinador ni el
investigador**

Paso # 7: Apelación

- ▶ Cada parte puede apelar una (1) desestimación y (2) determinación por escrito.
- ▶ Puede apelar sobre bases limitadas y específicas (a menos que el Distrito acepte permitir la apelación por otros motivos):
 - Irregularidades de procedimiento que afectaron al resultado
 - Nuevas pruebas que puedan afectar al resultado
 - Conflicto de intereses que afectaron al resultado

Responsable de la apelación

- ▶ Notifica a cada parte el proceso de apelación y le da la oportunidad de responder a ella por escrito.
- ▶ Revisa la resolución escrita y otros documentos del expediente según sea necesario, incluyendo cualquier respuesta escrita a la apelación.
- ▶ Emite una decisión por escrito que incluye el resultado y la justificación

Coordinadores delegados

Responsabilidades adicionales

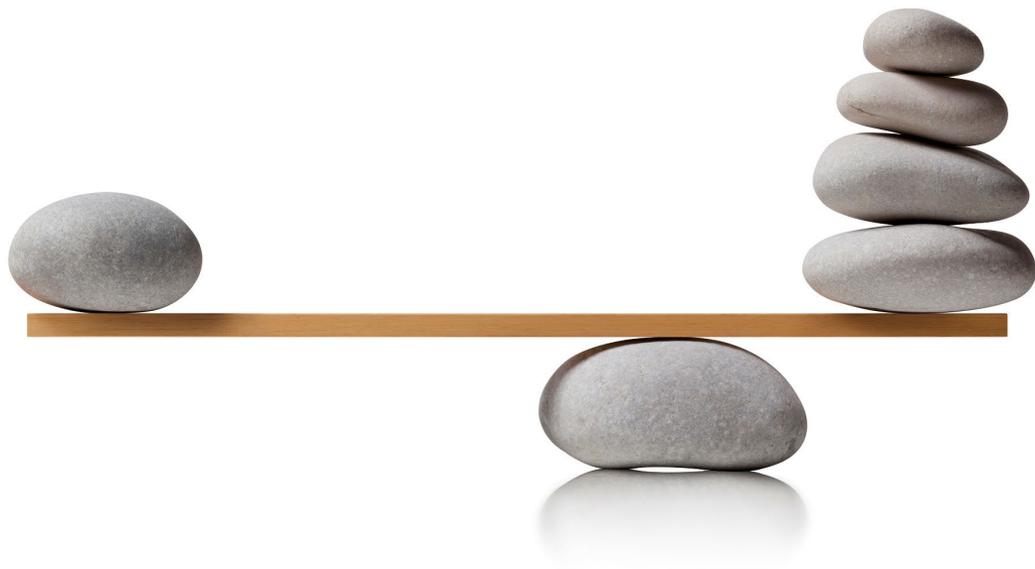
- ▶ Sobre qué es el acoso sexual, cómo denunciar el acoso sexual y los derechos y responsabilidades en virtud del Título IX.
 - Capacitar al personal y a los estudiantes cada año
 - Informar a los estudiantes cada año escolar
 - Colocar material (folletos) en el edificio
- ▶ Comunicar a los padres el proceso del Título IX
- ▶ Publicar su información de contacto en el sitio web principal de la escuela



REGISTR OS

Conservación de registros

- ▶ Todos los registros relacionados con el proceso deben conservarse durante 7 años
- ▶ Entregar su expediente definitivo al Coordinador del Título IX



SERVIR CON IMPARCIALID AD

Servir con imparcialidad

Las nuevas normas del Título IX exigen que ninguna persona que participe en el proceso del Título IX - coordinador del Título IX, investigador, responsable de la toma de decisiones, responsable de la toma de decisiones en apelación o facilitador de la resolución informal- actúe de forma parcial, tenga un conflicto de intereses o prejuzgue ningún asunto que se le haya sometido.



Enfoque imparcial

- ▶ En el preámbulo de las normas del Título IX de 2020 se pide a las escuelas que utilicen un "enfoque de sentido común" objetivo para evaluar si existe parcialidad, conflicto de intereses o prejuicio
- ▶ Recuerde que "objetivo" significa si una persona razonable creería que existe parcialidad
- ▶ El preámbulo dice que no se apliquen "generalizaciones" que puedan concluir de forma poco razonable que existe parcialidad

The investigator is a basketball coach and Robin is the star of the team, key to winning State; can they be impartial?

Yes, coaching a student does not create a conflict of interest.

Yes, as long as the investigator is not responsible for deciding playing time.

No, the relationship creates a personal conflict of interest for the coach.

No, the relationship creates an impression of a personal conflict of interest for the coach.

The investigator has a disciplinary role in the school and has imposed discipline on Robin in the past; can they be impartial?

Yes, imposing discipline on a student does not create an impermissible risk of bias.

No, but only if the discipline was for prior sexual misconduct.

No, imposing discipline on a student creates an impermissible risk of bias.

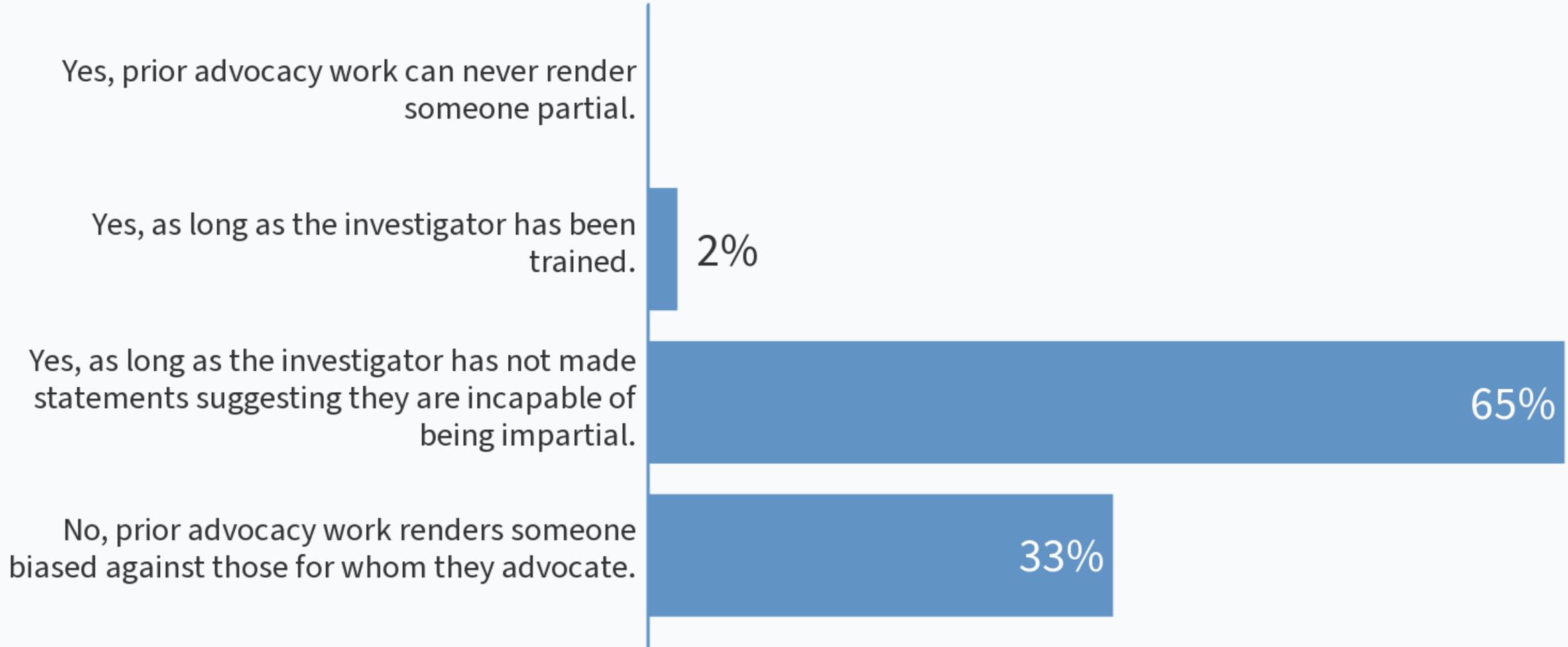
The investigator attends the same religious institution as Robin; can they be impartial?

Yes, attending the same religious institution with someone does not create a conflict of interest.

Yes, as long as there is no close personal or church-business relationship between the investigator and Robin or their family.

No, attending the same religious institution with someone creates a conflict of interest.

The investigator has raised money and marched for victims-rights advocacy groups; can they be impartial?



The investigator believes traumatic stress affects brain function and, in turn, memory and behavior; can they be impartial?

Yes, belief in "trauma informed practices" does not render someone impartial.

Yes, if the investigator does not rely on apparent trauma as evidence.

No if the investigator uses trauma-informed investigative techniques.

No, belief in "trauma informed practices" renders someone biased toward victims.

Qué hacer y qué no hacer con respecto a la imparcialidad

- ▶ Sea sincero con el Coordinador del Título IX acerca de cualquier inquietud
- ▶ Siga el proceso "al pie de la letra" e incluya todas las pruebas pertinentes en el informe de investigación, la decisión escrita y la decisión sobre la apelación
- ▶ No suponga ni infiera sobre la existencia de hechos o el resultado, "ate cabos", especule, se base en experiencias o creencias personales, sopesese la credibilidad (a menos que sea usted quien tome la decisión sobre la queja inicial)



Capacitación del Coordinador SUSTITUTO del Título IX

Otoño 2022



▶ Holly McIntush

▶ Socia

▶ hmcintush@thlaw.com

Jackie Gharapour Wernz

Socia

jwernz@thlaw.com

**Thompson
& Horton** LLP

ATTORNEYS | COUNSELORS

Thompson & Horton LLP

© Thompson & Horton LLP 12 de septiembre 2022. Material de mercadotecnia. No es asesoramiento jurídico.