



## **Procedimientos de quejas del Título IX**

*Actualizado*

*Junio de 2025*



## ÍNDICE

Introducción.....	03
Definiciones de 34 CFR §106.30.....	04
Procedimientos de quejas para denuncias de acoso sexual (§ 106.45) .....	11
Denuncias relacionadas con programas de educación terciaria temprana o matrícula dual.....	17



## **Protocolo y procedimientos de quejas del Título IX de Argosy Collegiate Charter School**

### **Introducción**

En enero de 2025, el Departamento de Educación de EE. UU. restableció oficialmente la Norma Final del Título IX de 2020 después de que se retiraran las enmiendas de 2024. Los reglamentos de 2020, emitidos originalmente el 6 de mayo de 2020 y vigentes a partir del 14 de agosto de 2020, siguen siendo la norma federal que rige la forma en que las escuelas públicas de jardín de infantes al décimo segundo grado deben responder a las denuncias de discriminación sexual en virtud del Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972.

Estos reglamentos exigen que los distritos escolares respondan con prontitud y equidad a las denuncias formales de acoso y discriminación sexuales, respetando los derechos de todas las partes. El alcance del Título IX, conforme a la norma de 2020, se limita a definiciones específicas de acoso sexual, incluyendo el acoso quid pro quo, el entorno hostil y delitos claramente definidos como la agresión sexual, la violencia en las citas, la violencia doméstica y el acecho. A diferencia de los reglamentos de 2024, la norma de 2020 no extiende las protecciones del Título IX a las reclamaciones basadas únicamente en la identidad de género, la orientación sexual o el embarazo. Sin embargo, la política de no discriminación de Argosy Collegiate Charter School prohíbe la discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual y embarazo, de conformidad con la ley estatal.

Argosy Collegiate Charter School ha adoptado este Protocolo y procedimiento de quejas del Título IX modificado, de conformidad con los reglamentos federales de 2020, para garantizar la resolución pronta y equitativa de las denuncias de discriminación y acoso sexuales por parte de estudiantes, empleados u otras personas que participan en los programas y actividades educativas de la escuela.

## Declaración de política

El Distrito no discrimina por motivos de sexo en sus programas o actividades educativas, incluyendo el ingreso y el empleo, según lo exige el Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972 y sus reglamentos de aplicación. El Distrito también prohíbe el acoso sexual, según se define en el Título 34 del Código de Reglamentos Federales (CFR), §106.30, y responde a los informes de dicha conducta de acuerdo con sus procedimientos de quejas del Título IX.

Las consultas sobre el Título IX pueden dirigirse a la Coordinadora del Título IX de Argosy Collegiate Charter School (indicada a continuación), a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. o a ambas. La Coordinadora del Título IX de Argosy Collegiate Charter School es:

Grace Szulak

- Email: [gszulak@argosycollegiate.org](mailto:gszulak@argosycollegiate.org)
- Teléfono directo: 508-617-1347
- Dirección: 263 Hamlet Street, Fall River, MA ,02724

La política de no discriminación y los procedimientos de quejas de Argosy Collegiate Charter School también se pueden encontrar en el Manual del alumno y la familia, 2024-2025. (Haga clic aquí)

Para informar sobre conductas que puedan constituir un **acoso sexual** según el Título IX o para presentar una **denuncia formal**, envíe las denuncias y solicitudes de investigación formal por escrito a la Coordinadora del Título IX, utilizando su información de contacto mencionada anteriormente.

## Definiciones

Según el Título IX y sus reglamentos de aplicación de 2020, la discriminación sexual se refiere a formas específicas de conducta prohibida, como el acoso sexual, la agresión sexual, la violencia en las citas, la violencia doméstica y el acecho, cuando dicha conducta ocurre en un programa o actividad educativa del Distrito.

Se aplican las siguientes definiciones:

“Denunciante” significa: una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir un **acoso sexual**, según la definición del Título IX, y que participa o intenta participar en un programa o actividad educativa del Distrito en el momento de la presunta conducta.

“Denuncia” se refiere a un documento presentado por el denunciante o firmado por la Coordinadora del Título IX, en el que se alega acoso sexual por parte del denunciado y se

solicita a la Escuela que investigue la denuncia. La denuncia debe ser un documento escrito (físico o electrónico), presentado a la Coordinadora del Título IX, y debe contener la firma física o digital del denunciante o indicar de otro modo que el denunciante es la persona que presenta la denuncia formal.

“Sanciones disciplinarias” se refiere a las consecuencias impuestas al denunciado tras la determinación, en virtud del Título IX, de que este cometió un **acoso sexual**, según se define en los reglamentos del Título IX.

“Parte” se refiere al denunciante y al denunciado involucrados en un proceso de quejas del Título IX.

“Relevante” se refiere a algo que está relacionado con las denuncias de **acoso sexual** que se investigan en virtud del Título IX. Las preguntas y las pruebas se consideran relevantes cuando pueden ayudar a determinar si ocurrió la presunta conducta.

“Reparaciones” se refiere a medidas proporcionadas a un denunciante para restaurar o preservar su acceso equitativo al programa o actividad educativa del Distrito tras la determinación de que el denunciado cometió un acoso sexual, incumpliendo esta política. Las reparaciones pueden incluir los mismos servicios individualizados que las medidas de apoyo, pero también pueden ser disciplinarios o punitivos, y no necesariamente no disciplinarios o no punitivos.

“Denunciado” se refiere a un individuo que ha sido reportado como autor de una conducta que podría constituir un acoso según esta política.

“Represalia” significa intimidación, amenazas, coerción o discriminación contra cualquier persona por parte del Distrito, un estudiante, un empleado u otra persona autorizada por el Distrito para brindar ayuda, beneficios o servicios en virtud del programa o la actividad educativa del Distrito, con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o sus reglamentos, o porque la persona ha proporcionado información, presentado una queja, testificado, asistido, participado o se ha negado a participar de alguna manera en una investigación u otro procedimiento conforme a los reglamentos del Título IX.

“Acoso sexual” se refiere a una conducta basada en el sexo que cumple una o más de las siguientes condiciones:

1. **Acoso quid pro quo**

Un empleado del Distrito que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del Distrito a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada;

2. **Entorno hostil**

Una conducta no deseada que una persona razonable considere tan **grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona el acceso igualitario** al programa o actividad educativa del Distrito;

3. **Agresión sexual, violencia en las citas, violencia doméstica o acoso**

Agresión sexual, según se define en el Título 20 del Código de los Estados Unidos, artículo 1092(f)(6)(A)(v), violencia en las citas, según se define en el Título 34 del Código de los Estados Unidos, artículo 12291(a)(10), violencia doméstica, según se define en el



Título 34 del Código de los Estados Unidos, artículo 12291(a)(8), o acoso, según se define en el Título 34 del Código de los Estados Unidos, artículo 12291(a)(30).

“Medidas de apoyo” se refiere a las medidas individualizadas que se ofrecen según sea apropiado, según estén razonablemente disponibles, sin imponer una carga excesiva al denunciante o al demandado, sin fines punitivos ni disciplinarios, y sin costo alguno para el denunciante o el demandado, para:

- 1) Restablecer o preservar el acceso de esa parte al programa o actividad educativa del Distrito, incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de las partes o del entorno educativo del Distrito; o
- 2) Brindar apoyo durante los procedimientos de quejas del Distrito o durante un proceso de resolución informal.

“Conocimiento real” se refiere a que existe **conocimiento real** cuando se presenta un informe a la Coordinadora del Título IX del Distrito o a **cualquier empleado del Distrito**, excepto que no se considerará que el Distrito tiene conocimiento real cuando el único empleado con conocimiento real sea el denunciado.

## Solicitud

### **Conocimiento del Distrito y obligación de responder al acoso sexual**

El Distrito debe responder cuando tiene **conocimiento real** de una conducta que puede constituir **acoso sexual**, según se define en el Título IX, de conformidad con los reglamentos del Título IX de 2020.

El Distrito debe responder a todo informe de acoso sexual de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Esto significa que el Distrito debe ofrecer **medidas de apoyo y seguir sus procedimientos de quejas del Título IX** si se presenta una **denuncia formal**, o si la **Coordinadora del Título IX firma una denuncia formal**.

El Título IX y sus reglamentos de aplicación, junto con este Procedimiento de quejas, son de aplicación a conductas que:

- Ocurren **dentro de los Estados Unidos**, y
- Ocurren **dentro del programa o actividad educativa del Distrito**.

El programa o actividad educativa del Distrito incluye lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales el Distrito ejerce un control sustancial, tanto sobre el denunciado como sobre el contexto en el que ocurrió el presunto acoso sexual. El Título IX no exige que el Distrito investigue conductas ocurridas completamente fuera de Estados Unidos, pero puede abordar dichas conductas en virtud de otras políticas aplicables del Distrito.

### **Cómo informar sobre el acoso sexual**

Cualquier persona puede informar sobre conductas que puedan constituir acoso sexual según el



Título IX, independientemente de si la persona que informa es la presunta víctima. Los informes pueden presentarse en persona, por correo postal, por teléfono, por correo electrónico o a través del formulario de informes en línea del Distrito. Los informes pueden presentarse en cualquier momento, incluso fuera del horario laboral, utilizando la información de contacto que se proporciona a continuación.

Los informes pueden presentarse a cualquier empleado del Distrito, quienes deben remitir la información a la Coordinadora del Título IX.

**Para presentar un informe o denuncia, comuníquese con:**

Grace Szulak, Coordinadora del Título IX, directora de Servicios Estudiantiles (escuela media)

- [gszulak@argosycollegiate.org](mailto:gszulak@argosycollegiate.org)
- 508-617-1347
- 263 Hamlet Street, Fall River, MA ,02724

***La Coordinadora del Título IX del Distrito podrá delegar funciones específicas a una o más personas designadas, según lo considere apropiado.***

Informes sobre acoso sexual por parte de empleados

**Notificación de acoso sexual**

Cualquier empleado del Distrito que tenga información sobre conductas que puedan constituir un acoso sexual según esta política proporciona al Distrito conocimiento real, lo que activa la obligación del Distrito de responder con prontitud y de manera apropiada.

**Política del Distrito sobre los informes**

Para garantizar una respuesta coherente y coordinada, todos los empleados deben proporcionar esta información de inmediato a la Coordinadora del Título IX. La Coordinadora del Título IX determinará los pasos apropiados de acuerdo con esta política y los reglamentos aplicables.

**Recursos confidenciales**

Si bien ciertos empleados (por ejemplo, consejeros escolares, psicólogos escolares, enfermeros escolares) pueden ser designados como recursos confidenciales a efectos de la ley estatal o de sus obligaciones profesionales, según los reglamentos del Título IX, la información compartida con estos empleados puede constituir, de todos modos, una notificación al Distrito que requiere una respuesta.

Estos empleados informarán a toda persona que divulgue información sobre los límites de la confidencialidad y proporcionarán información sobre cómo contactar a la Coordinadora del Título IX, cómo presentar una denuncia y las medidas de apoyo disponibles.

**Informes obligatorios**

Nada en esta política exime a ningún empleado de la responsabilidad de informar obligatoriamente de conformidad con la ley estatal (por ejemplo, abuso infantil, negligencia o daño inminente). En tales casos, los empleados deben cumplir con todos los requisitos de informe que indican la ley y la política del Distrito.

**Cómo iniciar una denuncia de acoso sexual:**

**¿Quién puede presentar una denuncia formal?**

Una **denuncia formal** de acoso sexual puede ser presentada por:

- Un **denunciante**, es decir, una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual y que participa o intenta participar en el programa o actividad educativa del Distrito al momento de presentar la denuncia; o
- La **Coordinadora del Título IX**, quien podrá firmar una denuncia formal en circunstancias en las que determine que iniciar el proceso de quejas es necesario para abordar la conducta

Un padre, tutor u otro representante legal autorizado podrá presentar una denuncia formal en nombre del denunciante.

### **Cómo presentar una denuncia formal**

La denuncia formal debe presentarse ante la Coordinadora del Título IX en persona, por correo postal, correo electrónico o teléfono. La denuncia formal debe ser un documento o presentación electrónica que contenga la firma física o digital del denunciante o indique de otro modo que este es quien la presenta. Cualquier empleado que reciba la denuncia verbalmente del denunciante también podrá presentarla por escrito.

### **Criterio de la Coordinadora del Título IX para presentar una denuncia**

La Coordinadora del Título IX podrá iniciar una denuncia formal firmando una denuncia cuando determine que esto es necesario para abordar el acoso sexual en el programa o actividad educativa del Distrito, incluyendo en las siguientes circunstancias:

- El denunciante no desea presentar una denuncia formal, pero la Coordinadora determina que una respuesta de indiferencia no deliberada requiere una investigación para garantizar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa.

La decisión de la Coordinadora del Título IX de anular la decisión del denunciante de no presentar una denuncia formal debe documentarse por escrito, junto con la razón por la cual la decisión fue necesaria para evitar la indiferencia deliberada. Cuando la Coordinadora del Título IX firma una denuncia formal, no se convierte en denunciante ni en parte del proceso de quejas.

### **Denuncias sobre otras formas de discriminación sexual**

Las denuncias que aleguen discriminación sexual, distinta del acoso sexual, según se define en esta política, se abordarán conforme a las políticas y los procedimientos separados aplicables a las denuncias por discriminación. Se recomienda que las personas que consideren haber sido objeto de otras formas de discriminación sexual se pongan en contacto con la Coordinadora del Título IX para obtener orientación sobre cómo informar al respecto y buscar una resolución conforme a las políticas aplicables.

### **Consolidación de las denuncias formales**

El Distrito podrá consolidar denuncias formales según lo permita la ley, incluyendo denuncias que involucren acusaciones contra más de un demandado, o de más de un demandante contra uno o más demandados, o de una parte contra otra, cuando las acusaciones surjan de los mismos hechos o circunstancias. El Distrito no puede consolidar varias denuncias si al hacerlo se viola la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA, por sus siglas en inglés). La consolidación no violaría la FERPA si el Distrito obtiene el consentimiento previo por escrito de los padres o estudiantes elegibles para la

divulgación de sus expedientes académicos.

## **Respuesta a denuncias formales de acoso sexual**

### **1) Medidas de apoyo**

El Distrito se comunicará con prontitud con el denunciante para hablar sobre la disponibilidad de medidas de apoyo, considerar sus deseos al respecto, informarle sobre la disponibilidad de tales medidas con o sin la presentación de una denuncia formal y explicarle el proceso para presentar una denuncia formal.

Las medidas de apoyo son servicios individualizados, no disciplinarios ni punitivos, que se ofrecen según corresponda y estén razonablemente disponibles, sin costo alguno para el denunciante o el demandado, antes o después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado una denuncia formal. Las medidas de apoyo están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del Distrito sin sobrecargar excesivamente a la otra parte.

Las medidas de apoyo pueden incluir, pero no se limitan a: asesoramiento; extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos; modificaciones de horarios de trabajo o clases; servicios de escolta en el campus; restricciones mutuas sobre el contacto entre las partes; cambios en los lugares de trabajo; permisos de ausencia; mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del edificio y/o campus; y otras medidas similares.

Si el denunciante o el denunciado es un estudiante con discapacidad, la Coordinadora del Título IX consultará con los miembros correspondientes del IEP o del equipo 504 del estudiante para garantizar que las medidas de apoyo cumplan con la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación.

La Coordinadora del Título IX mantendrá la confidencialidad de las medidas de apoyo proporcionadas, siempre que dicha confidencialidad no afecte la capacidad del Distrito de proporcionarlas. La Coordinadora del Título IX documentará por escrito las medidas de apoyo ofrecidas o proporcionadas y, si no se proporcionan, las razones por las que dicha respuesta no fue claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

### **2) Notificación por escrito**

Antes de iniciar cualquier investigación, el Distrito debe enviar una notificación por escrito tanto al denunciante como al denunciado, incluyendo detalles suficientes. Los detalles suficientes incluyen la identidad de las partes involucradas en el incidente, si se conoce; una descripción de la conducta que presuntamente constituye un acoso sexual; y la fecha y el lugar del presunto incidente, si se conoce. La notificación escrita debe incluir una declaración en la que se exponga que se presume que el demandado no es responsable de la presunta conducta y que se determinará la responsabilidad al concluir el proceso de quejas. La notificación escrita debe informar a las partes que pueden contar con un asesor de su elección (quien puede ser, aunque no es obligatorio, un abogado) y que pueden inspeccionar y revisar las pruebas. La notificación escrita debe informar a las partes que el código de conducta del Distrito prohíbe hacer declaraciones falsas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de quejas.

Si se presentan alegaciones adicionales durante el curso de la investigación, se debe proporcionar una notificación adicional por escrito a las partes.

### 3) Resolución informal

En cualquier momento después de la presentación de una denuncia formal y antes de llegar a una determinación de responsabilidad, el Distrito puede facilitar un proceso de resolución informal, como la mediación, que no implique una investigación y un fallo completos, siempre que:

- El Distrito proporcione a ambas partes una notificación escrita que revele:
  - Las alegaciones;
  - Los requisitos del proceso de resolución informal, incluyendo las circunstancias bajo las cuales impide a las partes reanudar una denuncia formal derivada de las mismas alegaciones;
  - Que, en cualquier momento antes de acordar una resolución, cualquiera de las partes tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso de quejas con respecto a la denuncia formal; y
  - Cualquier consecuencia derivada de la participación en el proceso de resolución informal, incluyendo los registros que se mantendrán o podrían compartirse.
- Las partes otorgan su consentimiento voluntario por escrito para el proceso de resolución informal.
- El Distrito no puede ofrecer ni facilitar un proceso de resolución informal para resolver alegaciones de acoso sexual de un estudiante por parte de un empleado.

Una resolución informal es completamente voluntaria. Cualquiera de las partes puede optar por retirarse del proceso de resolución informal en cualquier momento antes de llegar a una resolución y reanudar el proceso de quejas.

### 2) Desestimación de una denuncia formal.

#### Desestimación obligatoria:

El Distrito debe desestimar una denuncia formal de acoso sexual si:

- La conducta alegada, de comprobarse, no constituiría acoso sexual según se define en esta política;
- La conducta no ocurrió en el programa o actividad educativa del Distrito;
- La conducta no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos.

#### Desestimación discrecional:

El Distrito debe desestimar una denuncia formal o cualquier alegación contenida en ella si:

- el denunciante notifica a la Coordinadora del Título IX por escrito que el desea retirar la denuncia formal o cualquier alegación contenida en ella; o
- la presunta víctima ya no participa ni intenta participar en un programa o actividad

del Distrito; o

- el denunciado ya no asiste o ya no es empleado del Distrito; o
- circunstancias específicas impiden al Distrito reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la denuncia formal o las alegaciones.

Tras la desestimación, el Distrito enviará de inmediato a las partes una notificación por escrito de la desestimación y los motivos de esta. Después de la desestimación, el Distrito podrá abordar la conducta conforme a otras políticas o códigos de conducta aplicables y ofrecerá medidas de apoyo según corresponda.

### **Procedimientos de quejas**

*para denuncias formales de discriminación sexual (§ 106.45)*

Durante el proceso de quejas, el Distrito tratará a los denunciantes y a los denunciados por igual, y garantizará una investigación adecuada, fiable e imparcial de las denuncias. La Coordinadora del Título IX o el investigador designado no debe tener conflictos de interés ni parcialidad a favor o en contra de los denunciantes o los denunciados en general, ni de un denunciante o denunciado en particular.

El Distrito presume que el denunciado no es responsable de la presunta discriminación sexual hasta que se llegue a una determinación al concluir los procedimientos de quejas.

### **Plazos**

El Distrito hará todo lo posible por responder oportunamente a todos los informes.

- No se pueden establecer plazos estrictos para la investigación, ya que cada circunstancia es diferente. La duración de la investigación depende, por ejemplo, del número de partes involucradas; el número de denuncias; la complejidad de las denuncias; la disponibilidad del denunciante, el denunciado, los testigos o sus asesores para las entrevistas; la cantidad de documentación disponible para su revisión; y las investigaciones policiales o de agencias concurrentes sobre las alegaciones.
- Sin embargo, el investigador se asegurará de que la denuncia se tramite lo más rápidamente posible y se esforzará por completar la investigación en un plazo de treinta (30) días hábiles.
- Cuando la investigación requiera más de treinta (30) días hábiles, el investigador notificará por escrito al denunciante y al denunciado, explicando el motivo de la demora y confirmando el plazo previsto para su finalización.

### **Privacidad**

El Distrito tomará medidas razonables para proteger la privacidad de las partes y de los testigos durante sus procedimientos de quejas.

Estas medidas no restringirán la capacidad de las partes de obtener y presentar evidencia, lo que incluye hablar con testigos; consultar con sus familiares, recursos confidenciales o asesores; o prepararse o participar de cualquier otra manera en los procedimientos de

quejas.

Se prohíben las represalias contra cualquiera de las partes por presentar una denuncia, participar en entrevistas, proporcionar información o colaborar de cualquier otra manera en la investigación. Las partes que consideren haber sufrido represalias deben informar a la Coordinadora del Título IX.

### **Paso a paso**

**1) Consulta inicial con la Coordinadora del Título IX:** Al recibir un informe u otra notificación de presunto acoso sexual, la Coordinadora del Título IX se comunicará de inmediato con el denunciante para:

- Conversar sobre la disponibilidad de medidas de apoyo;
- Tener en cuenta los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo;
- Informar al denunciante que las medidas de apoyo están disponibles con o sin la presentación de una denuncia formal; y
- Explicar el proceso para presentar una denuncia formal de acoso sexual conforme a esta política.

**2) Notificación de alegaciones:** Tras recibir una denuncia formal de acoso sexual, la Coordinadora del Título IX notificará por escrito al denunciante y al/los denunciado(s), si se conocen. Esta notificación incluirá:

- Una copia del proceso de quejas del Distrito, incluyendo cualquier proceso de resolución informal; Notificación de las alegaciones que potencialmente constituyen acoso sexual, según se define en esta política, incluyendo suficientes detalles conocidos en el momento, tales como:
  - La identidad de las partes involucradas en el/los incidente(s);
  - La conducta que presuntamente constituye acoso sexual;
  - La fecha y el lugar del/de los incidente(s), si se conocen;
- Una declaración en la que se declare que se presume que el demandado no es responsable de la presunta conducta y que se determinará la responsabilidad al concluir el proceso de quejas;
- Notificación de que las partes pueden tener un asesor de su elección, quien puede ser, aunque no es obligatorio, un abogado;
- Notificación de que las partes pueden inspeccionar y revisar las pruebas; y
- Notificación de que el código de conducta del Distrito prohíbe hacer declaraciones falsas o presentar información falsa durante el proceso de quejas.

Si, durante la investigación, el Distrito decide investigar alegaciones adicionales que no se incluyeron en la notificación original, notificará de dichas alegaciones al denunciante y al/los denunciado(s), si se conocen.

### **3) Designación del investigador y de la persona que toma las decisiones**

La Coordinadora del Título IX designará a un investigador para recopilar los hechos relevantes a la denuncia. El investigador realizará entrevistas, recopilará pruebas y elaborará

un informe de investigación.

La Coordinadora del Título IX designará a una persona que tome las decisiones, quien será una persona distinta al investigador. La persona que toma las decisiones es responsable de revisar el informe de la investigación, considerar las pruebas y emitir una determinación por escrito sobre la responsabilidad.

La Coordinadora del Título IX se asegurará de que todas las personas seleccionadas para servir como investigadores o personas que toman las decisiones hayan recibido la capacitación adecuada y no tengan conflictos de interés ni prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general, ni a favor o en contra de un denunciante o denunciado en particular.

Denunciante	Denunciado	Investigador
Alumno(s)	Alumno(s)	Coordinadora del Título IX o persona designada (posibles personas designadas: <i>Director(es), Director(es) de Servicios Estudiantiles, Decano(s) de Estudiantes</i> )
Personal de ACCS	Alumno(s)	Coordinadora del Título IX o persona designada (posibles personas designadas: <i>Director(es), Director(es) de Servicios Estudiantiles, Decano(s) de Estudiantes</i> )
Alumno(s)	Personal de ACCS	<i>En consulta con el Director de Recursos Humanos:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinadora del Título IX o persona designada (posibles personas designadas: <i>Director(es), Director(es) de Servicios Estudiantiles, Decano(s) de Estudiantes</i>)</li> </ul>
Personal de ACCS	Personal de ACCS	<i>En consulta con la Coordinadora del Título IX:</i> Director(es) de Recursos Humanos

**4) Recopilación de pruebas:** La carga de la prueba y la carga de recopilar pruebas suficientes para determinar la responsabilidad recaen en el Distrito y no en las partes. Durante la investigación, los denunciantes y los denunciados tienen derecho a que asesores de su elección participen en todos los aspectos del procedimiento. El Distrito notificará por escrito a ambas partes sobre las entrevistas, reuniones y audiencias de investigación, con tiempo suficiente para prepararse.

Antes de completar el informe de la investigación, el Distrito enviará a cada parte las pruebas sujetas a inspección y revisión en formato electrónico o impreso. Las partes tendrán diez (10) días para presentar una respuesta por escrito, que el investigador considerará antes de completar el informe. El investigador evitará hacer determinaciones definitivas de responsabilidad por acoso sexual. Al terminar, el informe final de la investigación se entregará al denunciante, al denunciado y a la persona designada para la toma de decisiones.

Las siguientes pruebas no son relevantes y no se tomarán en cuenta:

- Información protegida por un privilegio legalmente reconocido (por ejemplo, abogado-cliente, médico-paciente), a menos que se renuncie a dicho privilegio por escrito;
- Historial médico, psicológico o de tratamiento similar de una de las partes sin su consentimiento voluntario por escrito;
- Evidencia de la conducta sexual previa del denunciante, a menos que:
  - Se ofrezca para demostrar que alguien distinto al denunciado cometió la presunta conducta, o
  - Se refiera a incidentes específicos entre el denunciante y el denunciado y se ofrezca para demostrar el consentimiento.

**5) Interrogatorio a las partes y testigos:** Tras enviar el informe final de la investigación a las partes para su revisión, y antes de que el responsable de la toma de decisiones determine la responsabilidad, cada parte podrá presentar por escrito las preguntas pertinentes que desee que el responsable de la toma de decisiones formule a cualquier otra parte o testigo. El responsable de la toma de decisiones proporcionará a cada parte las respuestas a las preguntas presentadas y permitirá que cada una formule preguntas de seguimiento limitadas.

El responsable de la toma de decisiones explicará a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir preguntas por no ser pertinentes.

**6) Determinación de la responsabilidad:** El responsable de la toma de decisiones evaluará objetivamente todas las pruebas pertinentes, incluidas las inculpatorias y exculpatorias. Las determinaciones de credibilidad no podrán basarse en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.

El responsable de la toma de decisiones utilizará el criterio de preponderancia de la prueba para determinar la responsabilidad, si la hubiera, por acoso sexual.

El responsable de la toma de decisiones emitirá una determinación por escrito sobre la responsabilidad que incluye:

- Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen un acoso sexual; Una descripción de los pasos procesales seguidos desde la recepción de la denuncia formal hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al sitio y métodos utilizados para recopilar otras pruebas;
- Los hallazgos de hecho que sustentan la determinación;
- Las conclusiones sobre la aplicación de las políticas del Distrito a los hechos;

- Una declaración y justificación del resultado de cada alegación, incluyendo una determinación de responsabilidad;
- Las sanciones disciplinarias que el Distrito imponga al demandado;
- Si se proporcionarán al demandante recursos diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del Distrito; y
- Los procedimientos y las bases permisibles del Distrito para que el demandante y el demandado apelen la determinación del responsable de la toma de decisiones. La referencia a esta política se considerará notificación suficiente del proceso de apelación.

La determinación por escrito se proporcionará a las partes simultáneamente. La determinación de responsabilidad se vuelve definitiva en la fecha en que el Distrito proporciona a las partes la determinación por escrito del resultado de cualquier apelación o, si no se presenta una apelación, en la fecha en que ya no sea oportuna.

No se impondrán sanciones disciplinarias hasta que se complete el proceso de quejas.

## 7) Apelación

Apelación de la denuncia: Cualquiera de las partes puede apelar la desestimación de una denuncia formal o la determinación del responsable de la toma de decisiones dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la desestimación o determinación, basándose en las siguientes razones:

- Irregularidad procesal que afectó el resultado;
- Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible al momento de la determinación o desestimación y que pudiera afectar el resultado;
- La Coordinadora del Título IX, el investigador o el responsable de la toma de decisiones tenía un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general, o del denunciante o demandado en particular, que afectaron el resultado.

### Apelación de la desestimación:

Cualquiera de las partes podrá apelar la desestimación de una denuncia formal o de cualquier alegación basándose en las siguientes razones:

- Irregularidad procesal que afectó el resultado;
- Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible al momento de la determinación o desestimación y que pudiera afectar el resultado;
- La Coordinadora del Título IX, el investigador o el responsable de la toma de decisiones tenía un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general, o del denunciante o demandado en particular, que afectaron el resultado.

### Al recibir una apelación, el Distrito:

- Notificará por escrito a la otra parte;
- Se asegurará de que la persona que tome la decisión en la apelación no sea la misma persona que la(s) persona(s) que tomó/tomaron la decisión inicial o la desestimación,

el(los) investigador(es) o la Coordinadora del Título IX;

- Brindará a las partes una oportunidad razonable e igual para presentar una declaración escrita que apoye o impugne el resultado;
- Emitirá una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y su justificación, y la entregará simultáneamente a ambas partes.

Las solicitudes de apelación deben presentarse por escrito al director ejecutivo, Sunil Jagannath a: [sjagannath@argosycollegiate.org](mailto:sjagannath@argosycollegiate.org). Al recibir una apelación, el Distrito:

- Notificará por escrito a la otra parte;
- Se asegurará de que el director ejecutivo, o su designado, no sea la misma persona que la(s) persona(s) que tomó/tomaron la decisión inicial o la desestimación, el(los) investigador(es) o la Coordinadora del Título IX;
- Brindará a las partes una oportunidad razonable e igual para presentar una declaración escrita que apoye o impugne el resultado;

El director ejecutivo o su designado emitirá una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y su justificación, y la entregará simultáneamente tanto al demandante como al demandado dentro de los treinta (30) días escolares posteriores a la apelación.

#### Pasos posteriores a la desestimación:

Después de la desestimación, el Distrito podrá abordar la conducta conforme a otras políticas o códigos de conducta aplicables y ofrecerá medidas de apoyo según corresponda.

**Después del proceso de quejas, el Distrito podrá, según corresponda, modificar o cancelar las medidas de apoyo.** Si el Distrito lo hace, brindará a las partes la oportunidad de solicitar oportunamente de un empleado adecuado e imparcial la modificación o revocación de la decisión del Distrito de otorgar, denegar, modificar o cancelar las medidas de apoyo que les corresponden. El empleado imparcial será una persona distinta a la que tomó la decisión impugnada y deberá tener la autoridad para modificarla o revocarla si determina que la decisión de otorgar, denegar, modificar o cancelar la medida de apoyo fue incompatible con la definición de medidas de apoyo.

El Distrito también brindará a una parte la oportunidad de solicitar modificaciones adicionales o la cancelación de una medida de apoyo que le corresponda si las circunstancias cambian sustancialmente.

Finalmente, estos procedimientos no impiden que el Distrito retire de manera urgente a un estudiante o empleado de su programa o actividad, siempre que el Distrito realice un análisis individualizado de seguridad y riesgos, determine que existe una amenaza inminente y grave para la salud o seguridad del denunciante, de cualquier estudiante, empleado u otra persona, derivada de las acusaciones de discriminación sexual, justifica la expulsión, y proporcione al denunciado una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión. Esta disposición no debe interpretarse como una modificación de los derechos bajo la IDEA [Ley de Educación para Individuos con Discapacidades, por sus siglas en inglés], la Sección 504 ni la ADA [Ley de Estadounidenses con Discapacidades]. Estos procedimientos no impiden que el Distrito coloque al empleado denunciado en licencia administrativa de sus responsabilidades laborales durante la tramitación de este procedimiento de quejas. Esta disposición no debe interpretarse como una modificación de los derechos conforme a la Sección 504 ni la ADA.

## **Prohibición de represalias**

Los denunciantes y quienes participen en el proceso de resolución de denuncias o se opongan de manera razonable a un acto o política que se considere discriminatorio están protegidos contra represalias por ley y por las políticas del Distrito. La Coordinadora o su designado informará a todas las personas involucradas que las represalias están prohibidas y que cualquier persona que considere haber sufrido represalias por presentar una denuncia o participar en el proceso de resolución debe informar a la Coordinadora. La Coordinadora investigará los informes de represalias y, en caso de detectarlas, tomará medidas correctivas y disciplinarias por separado.

## **Disposiciones adicionales**

### **Mantenimiento de registros**

Se mantendrá un registro durante siete (7) años de cualquier acción, incluyendo medidas de apoyo, procedimientos de quejas o resolución informal, tomada en respuesta a un informe o denuncia formal de acoso sexual. El personal del Distrito documentará el fundamento de la conclusión del Distrito de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente.

### **Derivación a las fuerzas del orden; otras agencias**

Algunas presuntas conductas pueden constituir tanto una infracción de las políticas del Distrito como una actividad delictiva. El Director del edificio, el coordinador, el Director Ejecutivo o su designado derivarán los asuntos a las fuerzas del orden y otras agencias según corresponda de conformidad con la ley o la política del Distrito, e informarán al denunciante o presunta víctima sobre su derecho a presentar una denuncia penal.

### **Capacitación**

Todos los empleados recibirán capacitación anual y al momento de su contratación sobre:

- la obligación del Distrito de abordar la discriminación sexual en sus programas o actividades educativas;
- el alcance de las conductas que constituyen discriminación sexual, incluyendo la definición de acoso sexual; y
- todos los requisitos de notificación e información aplicables.

Todos los investigadores, facilitadores de resolución informal y demás personas responsables de las medidas de apoyo/proceso del Título IX recibirán capacitación adicional sobre:

- los procedimientos de quejas del Distrito;
- cómo actuar con imparcialidad, lo que incluye evitar prejuizar los hechos en cuestión, los conflictos de interés y los sesgos;
- el significado y la aplicación del término "relevante" en relación con las preguntas y las evidencias, y los tipos de evidencias que son inadmisibles independientemente de su relevancia; y
- las normas y prácticas asociadas con el proceso de resolución informal del Distrito y



sobre cómo actuar con imparcialidad, lo que incluye evitar los conflictos de interés y los sesgos.

### **Denuncias relacionadas con programas de educación temprana o matrícula dual**

Argosy Collegiate Charter School ofrece programas de educación temprana a través de los cuales los estudiantes participan en clases y actividades en instituciones de educación superior asociadas. Cuando un informe o una denuncia de acoso sexual involucre conductas relacionadas con dichos programas o actividades, el Distrito evaluará si la presunta conducta ocurrió en un contexto en el cual el Distrito ejerce un control sustancial y si dicha conducta podría constituir acoso sexual según esta política.

El Distrito se coordinará, según corresponda, con el personal del Título IX de la institución asociada para garantizar una respuesta rápida y eficaz, incluyendo medidas de apoyo, de conformidad con el Título IX y la legislación aplicable. El Distrito se reserva la responsabilidad de responder a cualquier aspecto del programa o actividad educativa bajo su control.

### **Opciones externas disponibles en cualquier momento**

Cualquier estudiante, padre o empleado que opte por no utilizar los procedimientos de quejas del Distrito o que no esté satisfecho con los mismos puede presentar una denuncia de discriminación o acoso ante la agencia estatal o federal correspondiente

Para quejas relacionadas con discriminación o acoso:

The Office for Civil Rights, US Department of Education [Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de EE. UU.], 5 Post Office Square, 8th Floor Boston, MA 02109-3921, Teléfono: 617-289-0111, FAX: 617-289-0150, TDD (dispositivo telefónico para sordos): 877-521-2172

O

The Massachusetts Commission Against Discrimination [Comisión de Massachusetts contra la Discriminación], One Ashburton Place Sixth Floor, Room 601 Boston, MA 02108 Teléfono: 617-994-6000, TTY (teléfono de texto): 617-994-6196

O

The Equal Employment Opportunities Commission [Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo], John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center Boston, MA 02203 Teléfono: 1-800-669-4000