

# TÍTULO IX ACOSO SEXUAL - CONDUCTA PROHIBIDA Y PROCESO DE DENUNCIA

Código de la política:  
**1725/4035/7236**

---

La junta reconoce la dignidad y el valor de todos los estudiantes y empleados y se esfuerza por crear un entorno escolar seguro, ordenado, atento y de bienvenida para facilitar el aprendizaje y los logros de los estudiantes. Según lo dispuesto en la política 1720/4030/7235, Título IX No Discriminación Por Razón De Sexo, la junta no tolerará el acoso sexual en el programa educativo y las actividades del sistema escolar. La junta se toma en serio todas las denuncias y quejas formales de acoso sexual.

Esta política de acoso sexual del Título IX prohíbe específicamente el acoso sexual tal y como se define dicho término en el Título IX. Proporciona un proceso para que los estudiantes, empleados y otras personas denuncien dicho acoso sexual para que los funcionarios de la escuela respondan. Todos los incidentes de conducta que pudieran constituir acoso sexual según esta política deben denunciarse y tratarse de acuerdo con esta política, independientemente de que los incidentes puedan constituir también violaciones de otras políticas o normas de conducta del consejo.

Las personas que crean haber sido objeto de acoso sexual prohibido por esta política o que hayan presenciado o tengan información fiable de que otra persona ha sido objeto de acoso sexual prohibido por esta política deben utilizar el proceso previsto en la Sección C de esta política para denunciar dichas infracciones.

La junta también proporciona un proceso de quejas para aquellos que creen haber sido víctimas de acoso sexual que está diseñado para lograr una resolución rápida y equitativa de las quejas formales de acoso sexual a través de una investigación formal y la adjudicación de las alegaciones en la queja o a través de procesos de resolución informal. El proceso de reclamación se proporciona en la política 1726/4036/7237, Proceso De Reclamación Por Acoso Sexual Del Título IX. Se anima a las personas afectadas a denunciar el acoso sexual de acuerdo con el proceso previsto en la Sección C de esta política antes de presentar una queja formal para iniciar el proceso de reclamación.

## A. COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS

Se espera que los estudiantes, los empleados del sistema escolar, los voluntarios y los visitantes se comporten de forma civilizada y respetuosa. El consejo prohíbe expresamente el acoso sexual por parte de estudiantes, empleados, miembros del consejo, voluntarios o visitantes. "Visitantes" incluye a los padres y otros miembros de la familia y a individuos de la comunidad, así como a vendedores, contratistas y otras personas que hagan negocios o presten servicios para el sistema escolar.

El acoso sexual prohibido por el Título IX y por esta política es una conducta *basada en el sexo* que se produce en un programa o actividad educativa del sistema escolar y que cumple uno o más de los siguientes requisitos:

1. un empleado del sistema escolar que condicione la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del sistema escolar a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada;
2. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan grave, dominante y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona la igualdad de acceso al programa o a las actividades educativas del sistema escolar. Esta determinación requiere la consideración de todos los hechos y circunstancias, incluidas, entre otras, las edades y los estados de discapacidad del acosador y de la víctima y el número de personas implicadas y su autoridad;
3. agresión sexual, incluida la violación, el estupro, las caricias y el incesto;
4. violencia en el noviazgo;
5. violencia doméstica; o
6. acoso.

La agresión sexual, la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica y el acoso se definirán de acuerdo con la legislación aplicable y las definiciones se incorporarán a un reglamento administrativo elaborado por el superintendente.

La conducta que satisface esta norma no es acoso sexual a efectos de esta política si la conducta se produjo (1) fuera de Estados Unidos o (2) en circunstancias en las que el sistema escolar no tenía un control sustancial tanto sobre el acosador como sobre el contexto en el que se produjo el acoso.

Todas las referencias a "acoso sexual" en esta política significan acoso sexual que se ajusta a esta definición.

Los ejemplos de conductas por razón de sexo que se considerarían acoso sexual si la conducta satisface los criterios anteriores incluyen, pero no se limitan a: insinuaciones sexuales inoportunas; peticiones de favores sexuales; y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, como tocamientos deliberados e inoportunos que tengan connotaciones sexuales o sean de naturaleza sexual; sugerencias o demandas de participación sexual acompañadas de promesas implícitas o manifiestas de trato preferente o amenazas; presiones para la actividad sexual; coqueteos, insinuaciones o proposiciones sexuales ofensivas continuas o repetidas; comentarios verbales continuados o repetidos sobre el cuerpo de una persona; palabras sexualmente degradantes utilizadas hacia una persona o para describir a una persona; agresión sexual; violencia sexual; la exhibición de dibujos, objetos, fotografías o materiales escritos sexualmente sugerentes; la publicación de fotografías sexualmente sugerentes de una persona sin el consentimiento de ésta; y el envío de material pornográfico en el que aparezca un compañero de clase u otro miembro de la comunidad escolar. Los actos de agresión verbal, no verbal o física, intimidación u

hostilidad basados en el sexo o en estereotipos sexuales pero que no impliquen una conducta de naturaleza sexual también pueden constituir acoso sexual.

La conducta que se determine que no cumple la definición anterior puede violar otras políticas del consejo o normas de conducta establecidas y se tratará en consecuencia. Por ejemplo, la conducta que no cumpla con la definición de acoso sexual del Título IX anterior puede, sin embargo, violar otras políticas de la junta, incluyendo:

- Política 4329/7311, Prohibición de la intimidación y el acoso, que prohíbe todas las formas de intimidación y acoso, incluso cuando consisten en conductas no deseadas de naturaleza sexual;
- Política 7232, Discriminación y acoso en el lugar de trabajo, que prohíbe el acoso en el lugar de trabajo; o
- Política 4040/7310, Relaciones entre el personal y los estudiantes, que prohíbe las relaciones románticas o sexuales entre empleados y estudiantes.

Nada en esta política tiene la intención de limitar la disciplina por violación de otras políticas de la junta cuando sea apropiado y consistente con la ley. Se puede imponer disciplina por la violación de otras políticas de la junta incluso cuando la conducta también constituiría una violación de esta política, siempre que la disciplina no se imponga (1) como sustituto de , o en lugar de, la respuesta requerida por los funcionarios de la escuela bajo esta política o el proceso de quejas requerido por el Título IX, o (2) con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio conferido por esta política o el asegurado de otra manera por el Título IX o sus reglamentos de aplicación.

## **B. DEFINICIONES**

Las siguientes definiciones adicionales se aplican en esta política.

### **1. Denuncia/informe**

Una denuncia es una notificación oral o escrita de que un individuo es un presunto o sospechoso autor o víctima de acoso sexual.

La presentación de una denuncia inicia el proceso interactivo con el denunciante descrito en la Sección D.1, más adelante. No se tomará ninguna medida disciplinaria contra un denunciado por acoso sexual basándose únicamente en una denuncia.

### **2. Queja formal**

Una queja formal es un documento firmado y presentado ante el coordinador del Título IX por un denunciante o firmado por el coordinador del Título IX en el que se alega acoso sexual contra un denunciado y se solicita que los funcionarios de la

escuela investiguen la(s) acusación(es). La presentación de una queja formal inicia el proceso de reclamación establecido en la política 1726/4036/7237, Proceso de reclamación por acoso sexual del Título IX.

En el momento de presentar una queja formal, el demandante debe estar participando o intentando participar en el programa educativo o en las actividades del sistema escolar.

3. Denunciante

El denunciante es la(s) persona(s) que presuntamente es(son) víctima(s) de una conducta que podría constituir acoso sexual.

4. Demandado

El demandado es la persona o personas que han sido denunciadas como autoras de una conducta que podría constituir acoso sexual.

5. Proceso de reclamación

Proceso de reclamación significa el proceso para investigar y llegar a una determinación final de la responsabilidad de una queja formal de acoso sexual. El proceso de reclamación por acoso sexual se establece en la política 1726/4036/7237.

6. Coordinador del Título IX

El coordinador del Título IX es un funcionario escolar designado para coordinar la respuesta del sistema escolar al acoso sexual y a las acusaciones de acoso sexual. La información de contacto del coordinador del Título IX se publica en el sitio web del sistema escolar y figura en la política 1720/4030/7235, Título IX No discriminación por razón de sexo.

7. Medidas de apoyo

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen, según proceda, como razonablemente disponibles, y sin honorarios ni cargos para el denunciante o el demandado antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se haya presentado una queja formal. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa y las actividades educativas del sistema escolar sin imponer una carga excesiva a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del sistema escolar, o disuadir del acoso sexual.

Las medidas de apoyo disponibles para las partes incluyen, entre otras,

asesoramiento, derivación a servicios de salud mental, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, servicios de escolta, restricciones mutuas del contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia, y otras medidas similares determinadas por los funcionarios de la escuela como necesarias para proteger la seguridad o las actividades educativas o laborales de una de las partes.

8. Días

Los días son días naturales a menos que se especifique lo contrario.

9. Estudiante(s)

"Estudiante(s)" significa el estudiante y/o el padre o tutor legal del estudiante a menos que el contexto indique claramente lo contrario. Cuando el denunciante o el denunciado sea un estudiante, las referencias a esos términos incluyen también al padre o tutor legal del estudiante, a menos que el contexto indique claramente lo contrario.

10. Conocimiento real

"Conocimiento real" significa que un empleado de la escuela tiene conocimiento del acoso sexual o de las acusaciones de acoso sexual.

**C. DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL**

1. Informes de los estudiantes

Se anima a cualquier estudiante que crea ser víctima de acoso sexual en los programas o actividades educativas del sistema escolar a que denuncie el asunto a su director o al coordinador del Título IX. Las denuncias también pueden hacerse a un maestro, consejero, subdirector, ayudante de maestro o cualquier otro empleado de la escuela. Los estudiantes de intermedia y secundaria también pueden denunciar el acoso sexual a través de la línea de denuncia anónima, pero los funcionarios escolares pueden ver limitada su capacidad de respuesta si la denuncia no identifica al denunciante.

2. Informes obligatorios de los empleados escolares y los miembros del consejo de administración

Cualquier empleado o miembro del consejo de educación que tenga conocimiento real de acoso sexual o de acusaciones de acoso sexual que se produzcan en el programa educativo o en cualquier actividad del sistema escolar debe comunicar dicha información inmediatamente al coordinador del Título IX.

Cualquiera de los siguientes hechos confiere "conocimiento real" y debe ser comunicado inmediatamente:

- a. una denuncia de acoso sexual por parte de un estudiante u otra persona;
- b. el empleado o miembro del consejo sea testigo de una conducta que sea o pueda ser razonablemente constitutiva de acoso sexual; o
- c. el empleado o miembro del consejo descubre pruebas de acoso sexual, como pintadas sexualizadas en la propiedad de la escuela, o tiene de otro modo información fiable o razones para creer que un estudiante, empleado u otro individuo puede haber sido acosado sexualmente en violación de esta política, incluso si nadie ha denunciado el acoso sexual.

Se espera que los empleados que observen un incidente de acoso intervengan para detener la conducta en situaciones en las que tengan control de supervisión sobre el autor y sea seguro hacerlo. Un empleado con conocimiento real de un posible acoso sexual que infrinja esta política y que no denuncie sin demora la conducta y/o tome las medidas apropiadas según lo exigido en este subapartado, o que proporcione a sabiendas información falsa sobre el incidente, estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido.

Cualquier duda sobre si una conducta concreta es un posible acoso sexual debe resolverse a favor de la denuncia de la conducta.

El informe obligatorio requerido por esta sección es adicional al informe requerido bajo las políticas 4040/7310, Relaciones Estudiante-Personal, y 4240/7312, Abuso Infantil y Amenazas Relacionadas a la Seguridad Infantil, cuando la conducta en cuestión requiera un informe bajo cualquiera de esas políticas.

### 3. Informes de otros

Se recomienda encarecidamente a todos los demás miembros de la comunidad escolar que denuncien cualquier acto que pueda constituir un incidente de acoso sexual que infrinja esta política al director de la escuela, al coordinador del Título IX o al superintendente.

### 4. Contenido del informe

En la medida de lo posible, los informes deben ser suficientes para poner a los funcionarios escolares sobre aviso de una conducta que podría constituir acoso sexual. Los empleados que realicen informes obligatorios deben proporcionar tantos detalles sobre el presunto acoso sexual como se conozcan, a menos que dicha revelación infrinja la ley o las normas de ética profesional. Las denuncias, salvo las obligatorias de los empleados, pueden hacerse de forma anónima, pero las denuncias anónimas pueden limitar la capacidad del sistema escolar para responder

plenamente si no se identifica a la presunta víctima.

5. Plazo para realizar un informe

Las denuncias por parte de estudiantes y terceros pueden realizarse en cualquier momento. Durante las horas no laborables, las denuncias pueden realizarse utilizando la información de contacto del coordinador del Título IX que figura en el sitio web del sistema escolar y en la política 1720/4030/7235, Título IX No discriminación por razón de sexo. La denuncia debe realizarse lo antes posible tras la revelación o el descubrimiento de los hechos que dan lugar a la denuncia. Los retrasos en la denuncia pueden perjudicar la capacidad de los funcionarios escolares para investigar y responder a cualquier denuncia formal posterior.

Los empleados de la escuela y los miembros del consejo que tengan conocimiento real de un caso de acoso sexual deben comunicar dicha información inmediatamente, tal y como se establece en la subsección C.2 anterior.

**D. RESPUESTA DE LOS FUNCIONARIOS ESCOLARES AL CONOCIMIENTO REAL DEL ACOSO SEXUAL**

Tal y como se requiere para cumplir con las obligaciones del sistema escolar en virtud del Título IX, los funcionarios escolares responderán con prontitud e imparcialidad al conocimiento real de un presunto acoso sexual de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Una respuesta que no es deliberadamente indiferente es aquella que no es claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas e incluye, como mínimo, la provisión de medidas de apoyo a la denunciante, tal y como se describe en esta sección.

De acuerdo con este deber, los funcionarios escolares responderán a todas las denuncias de conductas que pudieran constituir acoso sexual de acuerdo con esta sección. Sin embargo, un informe en el que se alegue una conducta que no constituya acoso sexual según se define en esta política no estará sujeto a esta política, pero podrá ser remitido a los funcionarios escolares apropiados como posible violación de otras políticas del consejo.

1. El coordinador del Título IX inicia un proceso interactivo con la denunciante

Tras recibir una denuncia de presunto acoso sexual, el coordinador del Título IX se pondrá en contacto sin demora y de forma confidencial con el denunciante y con sus padres o tutores. Este contacto deberá producirse en un plazo de tres días, excluyendo los fines de semana, salvo circunstancias atenuantes. El coordinador del Título IX también notificará la denuncia al director y, si un empleado es el denunciante o el denunciado, al funcionario superior de recursos humanos o a la persona designada.

Al ponerse en contacto con el denunciante y el padre o tutor, el coordinador del Título IX hará todo lo siguiente durante el contacto y lo documentará:

- a. ofrecer medidas de apoyo;
- b. considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo;
- c. explicar que existen medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal; y
- d. Explicar el proceso para presentar una queja formal ante el coordinador del Título IX y la respuesta exigida al sistema escolar cuando se presenta una queja, incluyendo todo lo siguiente:
  - i. que una queja formal iniciará el proceso de reclamación descrito en la política 1726/4036/7237, Proceso de reclamación por acoso sexual del Título IX;
  - ii. que se puede presentar una queja formal ante el coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico;
  - iii. los pasos principales del proceso de queja, incluyendo (1) una notificación de las alegaciones que se proporcionará al demandado y que incluye la identificación del denunciante y las alegaciones realizadas; (2) una investigación de las alegaciones de acoso sexual en la que ambas partes tendrán la oportunidad de contar con un asesor, presentar testigos, revisar pruebas, plantear preguntas por escrito a la otra parte y recibir una copia del informe de la investigación; (3) una decisión sobre la responsabilidad en la que un responsable evaluará objetivamente todas las pruebas pertinentes y determinará si el demandado participó en el supuesto acoso sexual en violación de esta política; y (4) la oportunidad para cualquiera de las partes de apelar la decisión;
  - iv. el plazo aproximado para concluir el proceso de reclamación;
  - v. que los funcionarios de la escuela tratarán a ambas partes de forma equitativa (1) proporcionando remedios al denunciante si se encuentra responsable al demandado, y (2) no imponiendo sanciones disciplinarias al demandado sin seguir primero el proceso de reclamación establecido en la política 1726/4036/7237;
  - vi. las circunstancias en las que una queja formal podría consolidarse con otras quejas formales o desestimarse; y
  - vii. que el coordinador del Título IX puede tener la obligación de iniciar el proceso de reclamación en ausencia de una queja formal presentada por el denunciante y el plazo en el que se tomará esa decisión.

2. El coordinador del Título IX organiza la aplicación de medidas de apoyo

Tras considerar los deseos del denunciante, el coordinador del Título IX dispondrá la aplicación efectiva de medidas de apoyo apropiadas, a menos que, en el ejercicio de su buen juicio, el coordinador del Título IX determine que no deben proporcionarse medidas de apoyo. Si no se proporcionan medidas de apoyo al denunciante, el coordinador del Título IX documentará por qué no se proporcionaron medidas de apoyo y por qué el hecho de no proporcionar medidas de apoyo no es deliberadamente indiferente al acoso sexual conocido.

Si el denunciante es un estudiante con una discapacidad, es posible que el coordinador del Título IX tenga que consultar con el personal escolar adecuado para determinar si es necesario realizar ajustes en el plan IEP o en el plan de la Sección 504 del estudiante para aplicar las medidas de apoyo que se vayan a proporcionar y/o si el plan del estudiante requiere algún ajuste en las medidas de apoyo propuestas.

3. El coordinador del Título IX determina si se debe firmar una denuncia formal

Si el denunciante se negara a presentar una denuncia formal dentro del plazo designado tras el proceso interactivo descrito anteriormente, el coordinador del Título IX determinará caso por caso si procede firmar, es decir, presentar, una denuncia formal para iniciar el proceso de reclamación.

El coordinador del Título IX deberá presentar una queja formal (1) si el demandado es un empleado de la escuela y el denunciante es un estudiante; y (2) en otros casos en los que, en el ejercicio de su buen juicio y en consulta con el abogado de la escuela según proceda, el coordinador determine que es necesario un proceso de queja para cumplir con la obligación de no ser deliberadamente indiferente a las acusaciones conocidas de acoso sexual. La credibilidad o el mérito de la denuncia no se tendrán en cuenta a la hora de tomar la determinación.

La decisión del coordinador del Título IX de firmar una denuncia formal no debe interpretarse como un apoyo al denunciante o una oposición al demandado ni como una indicación de si las acusaciones son creíbles o tienen mérito, o de si existen pruebas suficientes para determinar la responsabilidad. La firma de una denuncia formal no convierte al coordinador del Título IX en denunciante o parte en la denuncia ni exime al coordinador del Título IX de ninguna responsabilidad en virtud de esta política.

El coordinador del Título IX documentará la decisión de firmar o no una denuncia y los motivos de dicha decisión.

4. Presunción de no responsabilidad del demandado y prohibición de sanciones disciplinarias sin el debido proceso

Se presumirá que el demandado identificado en cualquier informe que alegue acoso sexual según esta política no es responsable de la conducta alegada hasta que la responsabilidad del demandado se establezca de forma concluyente a través del proceso de quejas descrito en la política 1726/4036/7237, Proceso de Reclamación por acoso sexual según el Título IX.

Ninguna sanción disciplinaria u otra acción que no sea una medida de apoyo, incluyendo pero sin limitarse a (1) suspensión a corto o largo plazo, expulsión o traslado a una escuela o programa alternativo para los alumnos-responsables y (2) suspensión, descenso de categoría o despido para los empleados-responsables, pueden imponerse por una violación de esta política a menos que el demandado acepte una sanción o acción disciplinaria específica en una resolución informal o se haya determinado que es responsable del acoso sexual al concluir un proceso de queja que cumpla con el proceso de la política 1726/4036/7237. Sin embargo, un empleado-reclamado puede ser colocado en una suspensión administrativa durante la pendencia del proceso de reclamación si es coherente con las leyes estatales y federales aplicables.

A pesar de la limitación que acabamos de describir, los encuestados están sujetos a una expulsión de emergencia tal y como se describe en el siguiente párrafo.

5. Retiro de emergencia de la demandada de la escuela o el empleo

Cualquier demandado está sujeto a ser retirado del programa y las actividades educativas del sistema escolar, o de cualquier parte del programa o las actividades, con carácter de emergencia si un equipo de evaluación de amenazas basado en la escuela lleva a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo y determina que la retirada está justificada porque la persona supone una amenaza inmediata para la salud o la seguridad de cualquier persona derivada de las acusaciones de acoso sexual. Un retiro bajo esta subsección incluye la transferencia de un estudiante a un programa de educación alternativa consistente con la política 3470/4305, Programas/Escuelas de Aprendizaje Alternativo. Un cambio de horario, y/o retirar a un estudiante de una actividad extracurricular también se considera un retiro bajo esta subsección cuando tal acción no constituiría de otra manera una medida de apoyo.

La expulsión de emergencia puede tener lugar independientemente de que se haya presentado o no una queja formal. Sin embargo, cualquier destitución de este tipo debe ser coherente con la legislación federal y estatal, incluida cualquier ley aplicable que proteja los derechos de las personas con discapacidades. El demandado recibirá notificación de la expulsión y la oportunidad de impugnar la decisión en una audiencia informal con el superintendente o la persona designada inmediatamente después del retiro.

Un empleado puede ser colocado en suspensión administrativa con o sin sueldo

durante la pendencia del proceso de reclamación establecido en la política 1726/4036/7237, Proceso de Reclamación por Acoso Sexual del Título IX, si es consistente con la ley estatal y de acuerdo con cualquier requisito aplicable de la ley estatal. Colocar a un empleado en suspensión de empleo durante la pendencia del proceso de reclamación no es una retirada de emergencia.

El superintendente o la persona designada documentarán todas las decisiones de expulsión/retiro de emergencia en virtud de esta subsección, incluida la amenaza inmediata para la salud o la seguridad que justificó la expulsión.

6. Medidas de apoyo

Las medidas de apoyo estarán disponibles tanto para el denunciante como para el demandado antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se haya presentado una queja formal. Las medidas de apoyo serán confidenciales en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de proporcionar las medidas de apoyo. El coordinador del Título IX es responsable de coordinar la aplicación efectiva de las medidas de apoyo.

**E. PROCESO DE RECLAMACIÓN PARA QUEJAS FORMALES**

El proceso de reclamación para quejas formales de acoso sexual en virtud de esta política se establece en la política 1726/4036/7237, Proceso de Reclamación por acoso sexual del Título IX. La política también proporciona un proceso de resolución informal para los denunciantes que busquen un medio alternativo para resolver su queja.

Como se describe en la subsección D.3 anterior, el coordinador del Título IX también puede iniciar el proceso de reclamación, según sea necesario.

**F. REGISTROS**

El coordinador del Título IX creará y mantendrá durante un periodo de siete años registros de todos los informes y quejas formales de acoso sexual. Para cada informe o queja formal, el coordinador documentará lo siguiente:

1. las acciones, incluidas las medidas de apoyo, adoptadas en respuesta al informe o a la queja formal;
2. que las autoridades escolares han tomado medidas destinadas a restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa y a las actividades educativas del sistema escolar;
3. por qué los responsables de la escuela creen que su respuesta al informe o a la queja no fue deliberadamente indiferente; y
4. si no se proporcionaron medidas de apoyo al denunciante, por qué ello no era

claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

Junto con el superintendente, el coordinador del Título IX también conservará durante siete años todos los materiales utilizados para formar al coordinador del Título IX, a los investigadores, a los responsables de la toma de decisiones y a cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. Estos materiales se pondrán a disposición del público en el sitio web del sistema escolar.

Referencias legales: Título IX de la Ley de Enmiendas a la Educación de 1972, 20 U.S.C. 1681 y siguientes, 34 C.F.R. pt. 106; *Gebser contra el Distrito Escolar Independiente de Lago Vista*, 524 U.S. 274 (1998); *Davis contra el Consejo de Educación del Condado de Monroe*, 526 U.S. 629 (1999); G.S. 115C-335.5

Referencias cruzadas: Título IX No discriminación por razón de sexo (norma 1720/4030/7235), Título IX Proceso de reclamación por acoso sexual (norma 1726/4036/7237), Programas/escuelas de aprendizaje alternativo (norma 3470/4305), Relaciones entre el personal y los alumnos (política 4040/7310), Maltrato infantil y amenazas relacionadas con la seguridad infantil (política 4240/7312), Prohibición de la intimidación y el acoso (política 4329/7311), Discriminación y acoso en el lugar de trabajo (política 7232)

Otros recursos: *Questions and Answers on the Title IX Regulations on Sexual Harassment*, U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (julio de 2021), disponible en <https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/202107-qu-titleix.pdf>.

Adoptada: 6 de agosto de 2020

Actualizado: 11 de octubre de 2020 (sólo cambios en las referencias legales)

Revisado: 14 de enero de 2021

Revisado: 16 de noviembre de 2021 (cambio menor en la referencia que no afecta al contenido)