

Procedimientos administrativos	
Procedimiento 235.1A Política 235	No discriminación y Anti-acoso

235.1A Queja de discriminación y acoso - Procedimiento administrativo

A. INTRODUCCIÓN

Lower Columbia College reconoce su responsabilidad de investigación, resolución, implementación de medidas correctivas, y monitorear el ambiente educativo y el lugar de trabajo para detener, remediar y prevenir la discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, edad, percepción o discapacidad física o mental real, embarazo, información genética, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, credo, religión, veterano dado de baja honorablemente o estado militar, o uso de un perro guía o animal de servicio entrenado, como lo requiere el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, Secciones 504 y 508 de la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y ADA Ley de enmienda, Ley de discriminación por edad de 1975, Violencia contra la mujer, Ley de reautorización y Ley contra la discriminación del estado de Washington, Capítulo 49.60 RCW y sus regulaciones de implementación. Con este fin, Lower Columbia College ha promulgado políticas prohibiendo la discriminación y el acoso de los miembros de estas clases protegidas. Cualquier individuo que infrinjan estas políticas estarán sujetos a medidas disciplinarias hasta incluyendo la expulsión del colegio o despido del empleo.

Cualquier empleado, estudiante, solicitante o visitante que crea que él o ella ha sido objeto de discriminación o acoso deben informar de el incidente o incidentes al Coordinador del Título IX del colegio/Diputado adjunto de EEO identificado a continuación. Si la queja es contra ese Coordinador/Diputado, el demandante debe informar el asunto a la oficina del presidente para que lo remita a una persona designada suplente.

Título: Coordinador del Título IX / EEO, Director de Recursos Humanos y Asuntos Legales Oficina: Edificio Administrativo 122

Información de contacto: PO Box 3010 Longview, WA 98632; teléfono 360-442-2121; correo electrónico title9@lowercolumbia.edu

Título: Título IX / EEO Coordinador Adjunto, Vicepresidente de Éxito Estudiantil Oficina: Centro de Admisiones 158

Información de contacto: PO Box 3010 Longview, WA 98632; teléfono 442-2300; correo electrónico title9@lowercolumbia.edu

El Coordinador/Diputado designado del Título IX/EEO:

- Aceptará todas las quejas y referencias de empleados, solicitantes, estudiantes del colegio, y visitantes
- Hará determinaciones sobre cómo manejar las solicitudes de los reclamantes para confidencialidad
- Mantendrá registros precisos de todas las quejas y referencias durante el tiempo requerido

- Puede realizar investigaciones o delegar y supervisar investigaciones realizadas por una persona designada
- Puede imponer medidas correctivas provisionales para proteger a las partes durante las investigaciones de discriminación o acoso
- Emitirá hallazgos y recomendaciones por escrito al completar una investigación
- Puede recomendar medidas correctivas específicas para detener, remediar y prevenir la recurrencia de conducta inapropiada

El Colegio alienta la notificación oportuna de cualquier incidente de discriminación o acoso. Las quejas pueden presentarse por escrito u oralmente. Para los reclamantes que deseen presentar una queja por escrito, el proceso está disponible en línea en: <http://lowercolumbia.edu/students/make-areport/index.php>. Las copias impresas del formulario de queja están disponibles en las siguientes ubicaciones en campus: servicios de recursos humanos, seguridad y protección del campus y la oficina del vicepresidente para el éxito del estudiante.

B. DEFINICIONES

1. Reclamante: empleado(s), solicitante(s), estudiante(s) o visitantes de Lower Columbia College quien alega que él o ella ha sido objeto de discriminación o acoso debido a pertenecer a una clase protegida
2. Queja: una descripción de los hechos que alegan la violación de la política del Colegio contra discriminación o acoso
3. Consentimiento: conocimiento, permiso voluntario y claro por palabra o acción, para participar mutuamente acordado en la actividad sexual. Cada parte tiene la responsabilidad de asegurarse de que la otra ha dado su consentimiento antes de participar en la actividad. Para que el consentimiento sea válido, debe haber momento del acto sexual o contacto sexual palabras o conductas reales que indican haber dado libremente o acordado tener relaciones sexuales o contacto sexual.

Una persona no puede consentir si no puede entender lo que está sucediendo o si esta desorientado, indefenso, dormido o inconsciente por cualquier motivo, incluso debido al alcohol u otras drogas Un individuo que participa en actividad sexual cuando el individuo sabe, o debería saber que la otra persona está física o mentalmente incapacitada ha participado en conducta no consensuada.

La intoxicación no es una defensa contra las acusaciones de que un individuo ha participado conducta sexual no consensuada
4. Discriminación: trato desfavorable de una persona en función de su membresía o membresía percibida en una clase protegida. El acoso es una forma de discriminación.
5. Acoso: una forma de discriminación que consiste en una conducta física o verbal que denigra o muestra hostilidad hacia un individuo debido a su membresía en una clase protegida o su membresía percibida en una clase protegida. El acoso ocurre cuando la conducta es suficientemente severa y/o generalizada y tan objetivamente ofensiva que tiene el efecto de alterar los términos o condiciones de empleo o limitar sustancialmente la capacidad de un estudiante para participar o beneficiarse de la educación y/o programas sociales del colegio. Pequeños desaires, molestias, expresiones ofensivas e incidentes aislados (a menos que sean extremadamente graves) generalmente no califican como acoso.

Ejemplos de conducta que podrían aumentar el nivel de acoso o discriminatorio incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:

Epítetos, "bromas", burlas, burlas u otra conducta ofensiva o despectiva enfocada a la membresía de un individuo de una clase protegida.

Amenazas verbales o físicas de violencia o contacto físico dirigido hacia un individuo basado en su membresía en una clase protegida.

Hacer, publicar, enviar por correo electrónico, enviar mensajes de texto o de otra manera circulante, contenido degradante u ofensivo, fotos, dibujos animados, graffiti, notas u otros materiales relacionados con la raza, el origen étnico, de género o cualquier otra clase protegida.

6. Clase protegida: personas que están protegidas por las leyes estatales o federales de derechos civiles, incluidas leyes que prohíben la discriminación por motivos de raza, color, origen nacional, edad, percepción o discapacidad física o mental real, embarazo, información genética, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, credo, religión, veterano o militar con licencia honorable estado o uso de un perro guía entrenado o animal de servicio.

7. Resolución: los medios por los cuales finalmente se aborda la queja. Esto podría ser logrado a través de procesos informales o formales, que incluyen asesoramiento, mediación o la imposición formal de sanción disciplinaria.

8. Demandado: persona o personas que son miembros de la comunidad del campus que supuestamente discriminó u hostigó a otra persona o personas.

9. Acoso sexual: una forma de discriminación que consiste en incidentes verbales no basados en el género, conducta escrita, electrónica y/o física. El acoso sexual no tiene que ser de una naturaleza sexual, sin embargo, puede incluir comentarios ofensivos sobre el género de una persona. Existen dos tipos de acoso sexual.

a. El hostigamiento sexual del ambiente hostil ocurre cuando la conducta es suficientemente grave y/o generalizado y tan objetivamente ofensivo que tiene el efecto de alterar los términos o condiciones de empleo o que limitan sustancialmente la capacidad de un estudiante para participar o beneficiarse de la educación y/o programas sociales del colegio

b. El acoso sexual Quid Pro Quo ocurre cuando un individuo en una posición de real o de autoridad percibida, condiciona la recepción de un beneficio al otorgar favores sexuales.

Ejemplos de conducta que pueden calificar como acoso sexual incluyen:

- Comentarios o preguntas persistentes de naturaleza sexual
- Un supervisor que le da un aumento a un empleado a cambio de someterse a un acto sexual
- Un instructor que promete a un estudiante una mejor calificación a cambio de favores sexuales
- Declaraciones, preguntas, chistes o anécdotas sexualmente explícitas
- Toques, palmaditas, abrazos, besos o roces inoportunos o no bienvenidos en contra del cuerpo de un individuo
- Comentarios de naturaleza sexual sobre la ropa, el cuerpo o las especulaciones de un individuo sobre experiencias sexuales anteriores

- Intentos persistentes y no deseados de cambiar una relación profesional a una relación amorosa
- Propuestas directas o indirectas para actividad sexual
- Cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas u otras comunicaciones no deseadas refiriéndose o representando actividades sexuales

10. Violencia sexual: es un tipo de discriminación y acoso sexual. Relaciones sexuales no consensuales, contacto sexual no consensual, violencia doméstica, violencia en el noviazgo, y acoso, son todos los tipos de violencia sexual

a. A relación sexual no consensuada es cualquier relación sexual (anal, oral o vaginal), por leve que sea, con cualquier objeto, por una persona sobre otra persona, eso es sin consentimiento y/o por la fuerza. Las relaciones sexuales incluyen penetración anal o vaginal por un pene, lengua, dedo, u objeto, o cópula oral por boca con contacto genital o contacto genital con la boca

b. El contacto sexual no consensual es cualquier contacto sexual intencional, por leve que sea, con cualquier objeto, por una persona sobre otra persona que sea sin consentimiento y/o por la fuerza. El contacto sexual incluye cualquier contacto corporal con los senos, la ingle, la boca u otros orificio corporal de otro individuo, o cualquier otro contacto corporal de manera sexual.

c. La violencia doméstica incluye delitos violentos y delitos graves declarados cometidos por el cónyuge actual o anterior de la víctima, cohabitante actual o anterior, persona situada de manera similar bajo la ley de violencia doméstica o familiar, o cualquier otra persona protegida bajo la ley de violencia doméstica o familiar.

d. Violencia en el noviazgo significa violencia por parte de una persona que ha estado en una relación romántica o íntima con la víctima. Si hubo tal relación será medido por su duración, tipo, y frecuencia de interacción.

e. Acoso significa acoso o seguimiento intencional y repetido de otra persona, que pone a esa persona en un temor razonable de que el autor tenga la intención de herir, intimidar u hostigar a esa persona. El acoso también incluye instancias donde el perpetrador sabe o debe saber razonablemente que la persona está asustada, intimidada o acosada, incluso si el autor carece de tal intención.

C. QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA

Cualquier empleado, solicitante, estudiante o visitante del colegio puede presentar una queja. Quejas pueden ser presentadas por escrito o verbalmente. El Colegio fomenta la notificación oportuna de cualquier incidente de discriminación o acoso. Para los reclamantes que deseen presentar una queja por escrito, el proceso está disponible en línea en:

<http://lowercolumbia.edu/students/make-a-report/index.php>. Copias impresas del formulario de queja están disponibles en las siguientes ubicaciones en el campus: Servicios de Recursos Humanos, seguridad de el campus, y la oficina del vicepresidente para éxito de estudiantes. Toda persona que presente una queja por discriminación recibirá una copia por escrito de las políticas y procedimientos antidiscriminatorios del Colegio.

D. CONFIDENCIALIDAD Y DERECHO A LA PRIVACIDAD

Lower Columbia College buscará proteger la privacidad del demandante en toda su extensión posible, de acuerdo con la obligación legal de investigar, tomar medidas correctivas apropiadas y/o acción disciplinaria y cumplir con la ley federal y estatal, así como con Políticas y procedimientos Lower Columbia College. Aunque Lower Columbia College intentará honrar las solicitudes de confidencialidad de los denunciantes, no puede garantizar la total confidencialidad. Determinaciones con respecto a cómo manejar las solicitudes de confidencialidad serán hechas por el Coordinador/Diputado Título IX/EEO.

Solicitudes de confidencialidad y quejas de violencia sexual. El Coordinador/Adjunto del Título IX/EEO informará y obtendrá el consentimiento del demandante antes de comenzar una investigación sobre una denuncia de violencia sexual. Si un denunciante de violencia sexual pide que no se mencione su nombre al demandado o que el Colegio no investigue la acusación, el coordinador/adjunto de el Título IX/EEO informará al demandante que mantener la confidencialidad puede limitar la capacidad del colegio para responder completamente a las acusaciones y que las represalias del demandado y/o otros están prohibidos Si el demandante aún insiste en que su nombre no sea revelado o que el Colegio no investigue, el Coordinador/Diputado del Título IX/EEO determinará si el colegio puede cumplir con la solicitud y al mismo tiempo mantener un lugar seguro y un entorno no discriminatorio para todos los miembros de la comunidad estudiantil, incluido el demandante. Factores a ser tomados en cuenta durante esta determinación puede incluir, pero no se limita a:

- la gravedad de la presunta violencia sexual;
- la edad del demandante;
- si la violencia sexual se perpetró con un arma;
- si el demandado tiene antecedentes de cometer actos de violencia sexual o violencia o ha sido objeto de otras denuncias de violencia sexual;
- si el demandado(a) amenazó con cometer actos adicionales de violencia sexual en contra el demandante u otros; y
- si se puede obtener evidencia relevante a través de otros medios (por ejemplo, cámaras de seguridad, otros testigos, o evidencia física).

Si el Colegio no puede cumplir con la solicitud de confidencialidad de un demandante, el coordinador/adjunto de el Título IX/EEO notificará al demandante de la decisión y se asegurará de que la identidad se revele solo en la medida razonablemente necesaria para conducir y completar de manera efectiva la investigación.

Si el Colegio decide no realizar una investigación o tomar medidas disciplinarias debido a una solicitud de confidencialidad, el Coordinador/Delegado del Título IX/EEO evaluará si hay otras medidas disponibles para limitar los efectos del acoso y prevenir su repetición e implementar tales medidas si es razonablemente factible.

E. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Al recibir una queja de discriminación, el Colegio comenzará una investigación imparcial. El Coordinador/Diputado del Título IX/EEO será responsable de supervisar todas las investigaciones. Las investigaciones pueden ser realizadas por el Coordinador/Delegado del Título IX/EEO o su designado. Si

la investigación se asigna a otra persona que no sea el Coordinador/Adjunto del Título IX/EEO, el Coordinador/Adjunto del Título IX/EEO informará al demandante y al demandado(s) sobre el nombramiento de un investigador.

Medidas provisionales. El Coordinador/Diputado del Título IX/EEO puede imponer medidas provisionales para proteger a el demandante y/o el demandado en espera de la conclusión de la investigación. Medidas provisionales pueden incluir, entre otros, imposición de órdenes de no contacto, reprogramación de clases, reasignaciones temporales de trabajo, referencias para asesoramiento o asistencia médica e imposición de resumen de disciplina de el demandado consistente con el código de conducta estudiantil de el colegio o las políticas de empleo y convenios colectivos.

Investigación. Las quejas serán investigadas de manera exhaustiva e imparcialmente. La investigación deberá incluir, pero no se limita a, entrevistar al demandante y al demandado, testigos relevantes, y revisión de documentos relevantes. La investigación concluirá en un plazo razonable. Normalmente sesenta días salvo circunstancias extenuantes. Al concluir la investigación, el investigador deberá presentar sus hallazgos y recomendaciones por escrito. Si el investigador es un designado, el investigador enviará una copia de los hallazgos y recomendaciones al Coordinador/Diputado del Título IX/EEO. El Coordinador/Diputado del Título IX/EEO considerará los hallazgos y recomendaciones y determinar, basándose en una preponderancia de la evidencia, si una violación de la política de discriminación y acoso ocurrió, y si es así, qué pasos se tomarán para resolver la queja, remediar los efectos sobre cualquier víctima(s) y evitar su recurrencia. Los pasos pueden incluir, entre otros, referencias para capacitación/terapia voluntaria, desarrollo de un plan de remediación, órdenes de contacto limitadas, y referencias y recomendaciones para medidas disciplinarias formales. Las referencias para acciones disciplinarias serán consistentes con el código de conducta del estudiante o el colegio y políticas de empleo y convenios colectivos.

Aviso por escrito de la decisión. El Coordinador/Diputado del Título IX/EEO proporcionará a cada parte y a el administrador apropiado de servicios estudiantiles o autoridad nominadora con notificación escrita de los hallazgos de la investigación y de las acciones tomadas o recomendadas para resolver la queja, están sujetos a la siguientes limitaciones. El demandante será informado por escrito de los hallazgos y de las acciones tomadas o recomendadas para resolver la queja, si corresponde, solo en la medida en que dichos hallazgos, acciones o recomendaciones directamente relacionadas con el demandante, como un hallazgo de que la queja no amerita o no una recomendación de que el acusado no contacte al demandante. El demandante puede ser notificado generalmente que el asunto ha sido remitido para una acción disciplinaria. Se informará al demandado por escrito de los hallazgos y de las acciones tomadas o recomendadas para resolver la queja y se le notificará de referencias para acciones disciplinarias. Tanto el demandante y el demandado tienen derecho a revisar cualquier hallazgo final, conclusiones y recomendaciones, están sujetas a cualquier requisito de confidencialidad de FERPA.

Resolución informal de disputas. Los procesos informales de resolución de disputas, como la mediación, pueden usarse para resolver quejas, cuando sea apropiado. La resolución informal de disputas no se utilizará para resolver quejas de discriminación sexual sin permiso por escrito tanto del demandante como del demandado. Si las partes eligen mediar en una disputa, cualquiera de las partes tendrá la libertad de discontinuar la mediación en cualquier momento. En ningún caso se utilizará la mediación para resolver quejas relacionadas con denuncias de violencia sexual.

Decisión final/Reconsideración. El demandante o el demandado pueden buscar reconsideración de la decisión por el Coordinador/Diputado del Título IX/EEO. Solicitudes de la reconsideración se presentarán por escrito al Coordinador/Adjunto del Título IX/EEO dentro de siete días de recibir la decisión. Las solicitudes deben especificar qué parte de la decisión debe ser reconsiderada y la base para la reconsideración. Si no se recibe ninguna solicitud de reconsideración dentro de siete días hábiles, la decisión se convierte en definitiva. Si una solicitud de reconsideración es recibida, el Coordinador/Delegado del Título IX/EEO responderá dentro de los siete días hábiles. El Coordinador/Diputado del Título IX/EEO deberá denegar la solicitud o, si el Coordinador/Diputado del Título IX/EEO determina que la solicitud de reconsideración tiene mérito, emitirá un decisión modificada. Cualquier decisión modificada es definitiva y no hay más reconsideración disponible.

F. PUBLICACIÓN DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTIDISCRIMINACIÓN

Las políticas y procedimientos con respecto a las quejas de discriminación y acoso serán publicadas y distribuidas según lo determine el presidente o la persona designada por el presidente. Cualquier persona quien cree que él o ella ha sido objeto de discriminación en violación a la política del colegio se le proporcionará una copia de estas políticas y procedimientos.

G. LÍMITES DE AUTORIDAD

Nada en este procedimiento impedirá que el presidente del colegio o la persona designada tome inmediatamente acción disciplinaria de acuerdo con las políticas y procedimientos de Lower Columbia College, y normas y reglamentos federales, estatales y municipales.

H. NO RETALIACIÓN, INTIMIDACIÓN Y COERCIÓN

Represalias por, a favor o en contra de cualquier participante (incluidos el demandante, el demandado, el testigo, el Coordinador/Adjunto del Título IX/EEO, o investigador) está expresamente prohibido. Acción de represalia de cualquier tipo tomado contra individuos como resultado de buscar reparación bajo los procedimientos aplicables o servir como testigo en una investigación posterior o cualquier procedimiento disciplinario resultante es prohibido y es una conducta sujeta a disciplina. Cualquier persona que piense que él/ella ha sido víctima de represalias debe comunicarse con el Coordinador/Diputado del Título IX/EEO de inmediato.

I. QUEJAS PENALES

La conducta discriminatoria o de acoso también puede ser, o ocurrir en conjunto con, conducta criminal. Las denuncias penales pueden presentarse ante las siguientes autoridades policiales:

Departamento de policía de la ciudad de Longview, 1351 Hudson Street Longview, WA 98632, teléfono: 360.442.5800; <http://www.ci.longview.wa.us/index.aspx?page=400>

Departamento del Sheriff del Condado de Cowlitz, 312 SW 1st Ave. Kelso, WA 98626, teléfono: 360.577.3092 <http://www.co.cowlitz.wa.us/Index.aspx?NID=267>

El Colegio procederá una investigación de las denuncias de acoso y discriminación. Independientemente de si la conducta subyacente está sujeta a enjuiciamiento civil o penal.

J. OTRAS OPCIONES DE RECLAMACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Las quejas de discriminación también se pueden presentar ante las siguientes agencias federales y estatales:

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington, <http://www.hum.wa.gov/index.html>

Departamento de Educación de los Estados Unidos Oficina de Derechos Civiles,
<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html>

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo, <http://www.eeoc.gov/>