

REGLAMENTO ESCUELAS PÚBLICAS DEL CONDADO DE MONTGOMERY

Registros Relacionados: ACA, ACA-RA, ACI, ACH, ACH-RA, GKA-RA
Oficina Responsable: Oficina de Operaciones del Distrito; Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo

Investigación de Acoso Sexual de Empleados de MCPS Según el Título IX

I. PROPÓSITO

Proporcionar procedimientos para responder prontamente a quejas sobre acoso sexual de empleados de MCPS según el Título IX

II. ANTECEDENTES

El acoso sexual es una violación del Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964, enmendada en 1972 y 1991, y podría ser procesable como discriminación en el empleo. Las alegaciones de discriminación en el empleo, incluyendo el acoso sexual, deberán reportarse según se establece en el Reglamento ACA-RA, No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural.

Si bien el Título IX comúnmente se entiende como aplicable a los estudiantes, bajo ciertas circunstancias establecidas en este reglamento, el acoso sexual de los empleados podría ser procesable bajo el Título IX, según la interpretación del Departamento de Educación de los Estados Unidos. En 2020, el Departamento de Educación de los Estados Unidos especificó protocolos de respuesta e investigación para las quejas de acoso sexual diferentes de los protocolos de respuesta e investigación para las alegaciones de discriminación según el Título IX. Los protocolos según el Título IX se establecen en este reglamento.

Algunas formas de acoso sexual también podrán constituir conducta criminal, resultando en sanciones penales.

Se recomienda a los empleados, incluyendo a los supervisores, buscar orientación, apoyo e/o información relacionada al acoso sexual o a conductas inapropiadas de naturaleza sexual del Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program-EAP); de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (The Office of Human Resources and

Development-OHRD); del Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations-DCI); o del coordinador de Título IX en la Oficina de Operaciones del Distrito, Bienestar Estudiantil y Cumplimiento.

III. DEFINICIONES

- A. *Acoso sexual* es una violación del Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964, enmendada en 1972 y 1991, y/o el Título IX de la Ley de Enmiendas de Educación de 1972, según lo siguiente:
1. *El acoso sexual es procesable como discriminación en el empleo según el Título VII* si una persona experimenta insinuaciones sexuales no deseadas; pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales, escritas o físicas inapropiadas de naturaleza sexual. Tal conducta constituye acoso sexual cuando—
 - a) la sumisión a tal conducta se usa, ya sea explícita o implícitamente, como término o condición del empleo de una persona; o
 - b) la sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de una persona se utiliza como base para tomar decisiones de empleo que afectan a dicha persona; y/o
 - c) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.
 2. *El acoso sexual es procesable como discriminación sexual bajo el Título IX*, según la interpretación del Departamento de Educación de los Estados Unidos, si una persona experimenta uno o más de los siguientes:
 - a) Un empleado de MCPS que pone como condición para la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de MCPS, la participación de la persona en una conducta sexual no deseada.

- b) Una conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente impide la igualdad de acceso de una persona a los programas o actividades educativos de MCPS, definidos en los reglamentos del Título IX como lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales MCPS ejerce un control sustancial sobre tanto un reclamante como un demandado y el contexto en el que ocurrió el acoso sexual.
 - c) “Agresión sexual”, “violencia de pareja”, “violencia doméstica”, o “acecho” según se define en la Ley de Estados Unidos sobre la Violencia contra las Mujeres.
3. Un *tercero* es cualquier persona, que no sea un empleado o estudiante de MCPS, que participa en las actividades de MCPS o está presente en instalaciones de MCPS y está bajo la autoridad o el control de MCPS, y puede incluir, entre otros, proveedores, contratistas, entrenadores, voluntarios, mentores y otros con quienes los empleados y/o estudiantes interactúan en las instalaciones de MCPS.

III. PROCEDIMIENTOS

A. Aplicación a los empleados

- 1. La Política ACI del Consejo, *Acoso Sexual de Empleados de MCPS*; el Reglamento ACA-RA de MCPS, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural* y este reglamento se aplican a los incidentes de acoso sexual que involucran a los empleados de MCPS y cometidos por una persona de cualquier sexo contra una persona del mismo sexo o del sexo opuesto. Es contra la ley, la política del Consejo y los reglamentos de MCPS que un empleado de MCPS cometa actos de acoso sexual.
- 2. Es la responsabilidad del personal de supervisión reconocer actos de acoso sexual y de inmediato tomar las acciones que sean necesarias.

B. Queja de acoso sexual

- 1. Los empleados de MCPS que crean haber sido sometidos a acoso sexual deberán reportar el incidente oportunamente. Un tercero también podrá presentar una denuncia de acoso sexual.
- 2. La denuncia puede presentarse de manera verbal o por escrito.

3. MCPS protegerá la confidencialidad de las investigaciones, incluyendo alegaciones de empleados y terceros sobre acoso sexual, conforme a las leyes aplicables y la responsabilidad de MCPS de investigar y abordar dichas quejas.
4. No se tomarán acciones adversas contra una persona que denuncie un incidente o que participe o coopere con la investigación de un presunto incidente.

C. Investigación de una queja de acoso sexual según el Título VII

1. Un empleado o un tercero podrá presentar una queja de acoso sexual según el Título VII completando el Formulario 230-39, *Queja de Discriminación o Acoso en el Lugar de Trabajo*; comunicándose directamente con DCI por correo electrónico en DCI@mcpsmd.org o consultando con EAP o su director/supervisor, según sea apropiado, quien remitirá el asunto a DCI.
2. La investigación de una queja de acoso sexual según el Título VII seguirá el proceso en el Reglamento ACA-RA de MCPS, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*.

D. Investigación de una queja de acoso sexual según el Título IX

1. Para solicitar una investigación de una queja de acoso sexual según el Título IX, el empleado deberá completar el Formulario 0109.22 EGPS de MCPS, *Queja Formal de Discriminación Según el Título IX*, y enviarlo al coordinador del Título IX en TitleIX@mcpsmd.org, quien notificará a DCI.
2. Una queja formal de acoso sexual según el Título IX está sujeta a las siguientes desestimaciones obligatorias y permisivas:
 - a) Desestimación obligatoria de una queja formal
 - (1) El coordinador del Título IX deberá desestimar la queja formal si –
 - (a) la presunta conducta en la queja formal no cumple con la definición de acoso sexual del Título IX, incluso si se demuestra la conducta; o
 - (b) la conducta no ocurrió dentro del alcance de los programas o actividades educativos de MCPS.
 - (2) Una desestimación obligatoria de una queja formal no

impide la acción bajo el Reglamento ACA-RA, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*; el *Código de Conducta del Estudiante de MCPS* o el *Código de Conducta del Empleado de MCPS*.

- b) Desestimación discrecional de una queja formal
 - (1) El coordinador del Título IX podrá desestimar la queja formal si –
 - (a) el reclamante notifica al coordinador del Título IX por escrito que desea retirar la queja formal; o
 - (b) el demandado ya no está inscrito ni empleado por MCPS; o
 - (c) circunstancias específicas impiden que MCPS reúna pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la queja formal o las alegaciones contenidas en la misma.
- 3. Tras recibir y revisar una queja formal, el coordinador del Título IX o la persona designada proporcionará un aviso por escrito de las alegaciones a las partes conocidas y asignará un investigador.
- 4. El investigador reunirá pruebas para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad. Las partes tendrán la misma oportunidad de proporcionar pruebas al investigador, incluyendo declaraciones, testigos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
- 5. Hasta tanto no se tome una determinación con respecto a la responsabilidad al final de la investigación, se presumirá que el demandado no es responsable de la presunta conducta.
- 6. Antes de completar el informe de investigación, deberá haber un período de revisión de pruebas, durante el cual el investigador envía a cada parte y al asesor de la parte las pruebas directamente relacionadas con las alegaciones. Las partes tendrán 10 días calendario para presentar una respuesta por escrito.
- 7. Después del período de revisión de pruebas, el investigador revisará las respuestas escritas y redactará un informe de investigación.

8. Después de completar el informe de investigación, cada parte y el asesor de la parte tendrán 10 días calendario para revisar el informe y proporcionar una respuesta por escrito.
9. Después del período de revisión del informe de investigación, el director del DCI o la persona designada evaluará el informe de investigación y cualquier respuesta por escrito y hará una recomendación al jefe de la OHRD, quien emitirá la determinación de responsabilidad dentro de cinco días hábiles de haber revisado estos documentos. La determinación se enviará a las partes simultáneamente.
10. La determinación de si la presunta conducta constituye acoso sexual según el Título IX se tomará utilizando el estándar de preponderancia de las pruebas.

E. Apelación de una determinación de acoso sexual según el Título IX

1. Una determinación de responsabilidad por parte del jefe de la OHRD podrá ser apelada por cualquiera de las partes ante el Jefe de Operaciones (Chief Operating Officer-COO) o la persona designada.
2. La parte deberá presentar la apelación dentro de los 10 días hábiles siguientes a la emisión de la determinación.
3. Cualquiera de las partes podrá apelar la determinación de responsabilidad, o la desestimación de una queja formal, sobre las siguientes bases:
 - a) Una irregularidad procesal que afectó el resultado de la investigación.
 - b) Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles al momento de la determinación en cuanto a responsabilidad o al momento de la desestimación de la queja formal que podrían afectar el resultado del asunto.
 - c) El coordinador del Título IX, el investigador o el (los) encargado(s) de la toma de decisiones tenía(n) un conflicto de intereses o un sesgo que afectó el resultado del asunto.
4. Se asignará un oficial de audiencia COO capacitado.
5. Si se presenta una apelación, el oficial de audiencias COO notificará a la

otra parte por escrito.

6. Ambas partes tendrán la oportunidad de presentar una declaración por escrito con respecto a la determinación.
7. Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la queja por escrito, el oficial de audiencias COO –
 - a) revisará los documentos de investigación y los argumentos presentados por escrito por las partes;
 - b) emitirá una determinación por escrito describiendo el resultado de la apelación y la justificación del resultado, la cual se enviará simultáneamente a las partes; y
 - c) notificará a las partes sobre la determinación y su derecho según la Política BLB del Consejo, *Reglas de Procedimiento en Apelaciones y Audiencias* y la ley estatal para apelar la decisión ante el Consejo dentro de los 30 días calendario.

F. Resolución informal de una queja de acoso sexual según el Título IX

1. En cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad, cualquiera de las partes podrá solicitar una resolución informal de la queja formal.
2. La participación en la resolución informal es voluntaria. Ambas partes deberán dar su consentimiento voluntario por escrito para el proceso de resolución informal.
3. El proceso de resolución informal no se puede usar para resolver una queja formal de alegaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

Fuentes Relacionadas:

Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII; Título IX de la *Ley de Enmiendas de Educación de 1972*, según enmendada (34 C.F.R. §§ 106.44, 106.45); Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission–EEOC) *Normas Relacionadas con el Acoso Sexual* (29 C.F.R. §1604.11); *la Ley sobre la Violencia contra las Mujeres de 1994*, 34 U.S.C. § 12291; Código Comentado de Maryland, Artículo de Educación §7-424; Memorándum de Entendimiento¹; *Código de*

¹Título completo: Los protocolos para reportar incidentes que involucren las autoridades de orden público se expresan en el *Memorándum de Entendimiento entre el Departamento de Policía del Condado de Montgomery y las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery y Otras Agencias Relacionadas con el Programa de Oficial de Participación*

Conducta del Estudiante de MCPS; Código de Conducta del Empleado de MCPS

Historial del Reglamento: Nuevo reglamento, el 1 de febrero de 2023.

Comunitaria y Otras Respuestas Policiales a Incidentes en las Escuelas, 4 de abril de 2022. (Memorándum de Entendimiento)

DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN DE MCPS

Las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) prohíben la discriminación ilegal por motivos de raza, identidad étnica, color, ascendencia, origen nacional, nacionalidad, religión, estatus migratorio, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estructura familiar/estatus parental, estado civil, edad, capacidad (cognitiva, social/emocional y física), pobreza y condición socioeconómica, idioma u otros atributos o afiliaciones protegidos legal o constitucionalmente. La discriminación socava los esfuerzos que desde hace largo tiempo realiza nuestra comunidad para poder crear, fomentar y promover equidad, inclusión y aceptación para todos. El Consejo prohíbe el uso de lenguaje y/o la exhibición de imágenes y símbolos que promuevan el odio y que se pueda esperar razonablemente que causen una alteración sustancial en las operaciones o actividades de las escuelas o del distrito. Para más información, por favor consulte la Política ACA del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*. Esta Política afirma la convicción del Consejo de que todos y cada uno de los estudiantes importan, y en particular, que los resultados educativos nunca deben ser predecibles por ninguna característica personal de un individuo, sea esta real o percibida. La política también reconoce que la equidad exige pasos proactivos a fin de identificar y rectificar prejuicios implícitos, prácticas que tengan un impacto desproporcionado injustificado y barreras estructurales e institucionales que impidan la igualdad de oportunidades educativas o de empleo. MCPS también provee igualdad de acceso a los Boy/Girl Scouts y otros grupos juveniles designados.**

Para preguntas o quejas sobre discriminación contra estudiantes de MCPS*	Para preguntas o quejas sobre discriminación contra miembros del personal de MCPS*
Director de Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Director of Student Welfare and Compliance) Oficina de Operaciones del Distrito (Office of District Operations) Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Student Welfare and Compliance) 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Oficial de Cumplimiento de Recursos Humanos (Human Resource Compliance Officer) Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development) Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations) 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para solicitudes de adaptaciones de los estudiantes según la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973	Para solicitudes de adaptaciones del personal según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades
Coordinador de Sección 504 (Section 504 Coordinator) Oficina del Director Académico (Office of Academic Officer) Unidad de Resolución y Cumplimiento (Resolution and Compliance Unit) 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org	Coordinador de Cumplimiento ADA Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development) Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations) 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para consultas o quejas sobre discriminación sexual bajo el Título IX, incluyendo acoso sexual, contra los estudiantes o el personal*	
Coordinador de Título IX (Title IX Coordinator) Oficina de Operaciones del Distrito (Office of District Operations) Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Student Welfare and Compliance) 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Se pueden presentar denuncias por discriminación ante otras agencias, tales como: La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission-EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); La Comisión de Derechos Civiles de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights-MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; o el Departamento de Educación de los Estados Unidos (U.S. Department of Education), Oficina de Derechos Civiles (Office for Civil Rights-OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, o www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

**Esta notificación cumple con la Ley Federal de Educación Elemental y Secundaria, según enmendada.

A petición, este documento se puede obtener en otros idiomas además de inglés y en un formato alternativo, bajo las disposiciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act-ADA), comunicándose con la Oficina de Comunicaciones (Office of Communications) de MCPS, teléfono 240-740-2837, 1-800-735-2258 para servicio de retransmisión de Maryland (Maryland Relay) o PIO@mcpsmd.org. Aquellas personas que necesiten interpretación de lenguaje de señas o transliteración con señas (palabras complementadas) pueden comunicarse con la Oficina de Servicios de Interpretación de MCPS (MCPS Office of Interpreting Services), llamando al 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) (teléfono con video), mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, o MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.