

Title IX Protections

Who can report?

The following people have a right to make a complaint of sex discrimination, including complaints of sex-based harassment, requesting that the District investigate and make a determination about alleged discrimination under Title IX:

- A “Complainant” includes:
 - a student or employee of the District who is alleged to have been subjected to conduct that could constitute sex discrimination under Title IX; or
 - a person other than a student or employee of the District who is alleged to have been subjected to conduct that could constitute sex discrimination under Title IX at a time when that individual was participating or attempting to participate in the District’s education program or activity;
- A parent, guardian, or other authorized legal representative with the legal right to act on behalf of a complainant; or
- The District’s Title IX Coordinator.

Reports can be made in person, by mail, telephone, or by emailing the Title IX Coordinator and can be made at any time using the contact information here. If a report is made, the District will inform the alleged target of the complaint process and the support available. School and work sites have designated personnel, Title IX Designees or Title IX/Bullying Complaint Managers, to receive reports of Title IX violations and to assist.

District Title IX Coordinator:

Binh Nguyen, Director-Office of Student Civil Rights
333 South Beaudry Avenue, 18th floor, Los Angeles, California 90017

Phone: 213.241.7682; Fax: 213.241.3312; Email: EquityCompliance@lausd.net; Website: Phone: 213.241.7682; Fax: 213.241.3312; Email: EquityCompliance@lausd.net; Website: <https://www.lausd.org/oscr>

What is sex discrimination or sexual harassment under Title IX?

Sexual harassment is conduct on the basis of sex that satisfies one or more of the following:

- An employee, agent, or other person authorized by the District conditioning the provision of an aid, benefit, or service of the District on an individual’s participation in unwelcome sexual conduct (typically referred to as “quid pro quo” sexual harassment);
- Unwelcome sex-based conduct that, based on the totality of the circumstances, is subjectively and objectively offensive and is so severe or pervasive that it limits or denies a person’s ability to participate in or benefit from the recipient’s education program or activity (often referred to as “hostile environment” sexual harassment);
- Sexual assault (including forcible or nonforcible sex offenses under the uniform crime reporting system of the Federal Bureau of Investigation), dating violence, domestic violence, and stalking.

How to file a formal complaint:

A target of sex discrimination or sexual harassment, their representative (a parent/caregiver, duly authorized individual), or the Title IX Coordinator can file a formal written and signed complaint to request a Title IX investigation. A site Title IX/Bullying Complaint Manager can assist. Formal complaints can be filed using this link: <https://forms.gle/EvXbyAqCN986gBuZ8>.

Support is available:

Supportive measures are individualized measures offered as appropriate, as reasonably available, without unreasonably burdening a complainant or respondent, not for punitive or disciplinary reasons, and without fee or charge to the complainant or respondent to: (1) Restore or preserve that party’s access to the recipient’s education program or activity, including measures that are designed to protect the safety of the parties or the recipient’s educational environment; or (2) Provide support during the recipient’s grievance procedures, or during the informal resolution process. Supportive measures will be made available to involved parties in an equitable manner once the District knows about sex discrimination or sexual harassment regardless of whether a formal complaint investigation is requested under Title IX. Supportive measures can be referrals for Student Support Progress Teams; options to avoid contact, or mutual restrictions on contact between parties, such as changes to seating/classes/student groupings/work locations, leaves of absence, safety plans, safe paths of travel, increased monitoring of certain areas of campus to prevent reoccurrence and other similar measures; training and educational materials; academic supports, extensions of deadlines or other course-related adjustments, and modifications of work or class schedules; counseling, health/mental health supports, and restorative justice. If, after an individualized safety and risk analysis, it is determined there is an immediate threat to the physical health or safety of an individual arising from the allegations, removal of the accused may be justified. A written notice will be provided with an opportunity to challenge the decision. The District may place an employee respondent on administrative leave during the pendency of the grievance process. Removals may not change rights under the Individuals with Disabilities Education Act, Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, or the Americans with Disabilities Education Act.

Informal resolutions can happen:

The parties may voluntarily agree in writing to an informal resolution (mediation, restorative justice) after the formal complaint is filed, except for when an employee is accused of misconduct involving a student. Any party may withdraw from informal resolution and resume the grievance process. A record of the informal resolution will be kept and can be shared.

What is the Title IX Grievance Process?

Notice of allegations: Upon initiation of the recipient's grievance procedures, the District will provide notice of the allegations to the parties whose identities are known and include sufficient information available at the time to allow the parties to respond to the allegations. If the District decides to investigate additional allegations of sex discrimination by the respondent toward the complainant that is not included in the initial notice, the District will provide notice of the additional allegations to the parties whose identities are known.

The investigation: A neutral investigator will be assigned once a formal Title IX complaint is filed requesting an investigation. The parties will be treated equitably, including in the provision of supportive measures and remedies. They will receive notice of the specifics (e.g., when, where, who, and conduct in question) of the allegations as known and any that arise during the investigation. Persons involved in a Title IX complaint investigation have the right to an advisor of their choice, which could include an attorney. The investigator will be unbiased and free from conflicts of interest and objectively review the complaint, evidence, and information from witnesses, expert witnesses, and the parties. If the investigator conducts interviews, the parties will be provided time to prepare and will receive notice of the time/date/location/participants/purpose of the interviews. The parties will have an equal opportunity to review the evidence gathered over a period of 10 days and will have opportunities to ask for additional relevant questions to be considered and to provide more evidence before the investigation summary is provided to the parties at the same time. Information protected by legal privilege will not be used in the investigation unless the party holding the privilege waives it.

The final determination: Anyone accused of sex discrimination or sexual harassment will be presumed innocent at the beginning of the investigation; the District will review the evidence provided by all parties and will make a determination of responsibility after the investigation using a preponderance of the evidence standard of proof or "more likely than not" that it occurred. The final determination will be provided to the parties simultaneously with appeal rights provided. It will explain whether any policies were violated, the steps and methods taken to investigate, the findings of the investigation, conclusions about the findings, the ultimate determination and the reasons for it, any disciplinary sanctions that will be imposed on the respondent, any remedies available to the complainant to restore or preserve equal access. Overall, the investigation and final determination will generally be no longer than 60 days unless good cause arises to extend the timeline, such as the unavailability of a party/advisor/witness, law enforcement activity, or the need for language assistance or accommodation of disabilities. If so, a written explanation will be provided.

Remedies may be available:

Remedies are designed to restore or preserve equal access to the District's education programs or activities. Besides the supportive measures previously discussed, remedies may include parent/student conferences; recovery time think sheets; behavior contracts; reflective behavior journaling; social-emotional learning programs; warnings; detention; and formal discipline, including, but not limited to, suspension or expulsion for students or suspension or dismissal for employees.

A complaint can be dismissed:

The complainant may voluntarily withdraw any or all allegations in a complaint filed under Title IX. The District may dismiss a Title IX complaint if the District is unable to identify the respondent after taking reasonable steps to do so; the respondent is not participating in the District's programs or activities and is not employed by the District; or the alleged incident does not constitute sexual harassment as defined under Title IX. The District will inform parties in writing at the same time. If warranted, the conduct may be addressed separately as provided in other District policies, such as the [Uniform Complaint Procedures](#).

A dismissal or final determination can be appealed:

Appeals are available after a complaint dismissal or a final determination. Appeals can be made on the following bases: procedural irregularity that would change the outcome; new evidence that would change the outcome and that was not reasonably available when the determination of whether sex-based harassment occurred or dismissal was made; and the Title IX Coordinator, investigator, or decisionmaker had a conflict of interest or bias for or against complainants or respondents generally or the individual complainant or respondent that would change the outcome. Appeal requests must be made within 30 days of the District's final determination and include the rationale for the appeal. Parties will be allowed to submit a written statement in support of or against the final determination. The decision-maker will issue the final decision simultaneously to each party. If the complaint does not constitute sexual harassment as defined under Title IX, there may be other complaint processes available at the school site and/or under the District's Uniform Complaint Procedures. District discipline policies and the Office of Student Civil Rights website have additional information.

Constitutional protections exist:

The District will not restrict any rights protected from government action under the United States Constitution.

There are protections from retaliation:

No employee or other person may intimidate, threaten, coerce, or discriminate against any individual to interfere with any right or privilege under Title IX or because the individual made a report or complaint, testified, assisted, or participated or refused to participate in an investigation

or proceeding under this law or regulations. Free speech does not constitute retaliation; charging someone with making a materially false statement does not constitute retaliation. A complaint can be filed for retaliation.

The Title IX law:

<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2024-04-29/pdf/2024-07915.pdf>

Protecciones Del Título IX

¿Quién Puede Denunciar? Cualquier persona puede reportar una discriminación sexual o acoso sexual al Coordinador del Título IX, el Designado de Título IX de un sitio, Designado, alguien con autoridad para tomar medidas correctivas, o a empleado de una escuela primaria o secundaria. La denuncia se pueden hacer en persona, por correo, por teléfono o enviando por un correo electrónico al Coordinador del Título IX y se puede hacer en cualquier momento utilizando la información de contacto proveida en este documento. Si se hace una denuncia, el Distrito informará a la supuesta persona del objetivo y del proceso de queja y los apoyos disponibles. La escuela y los lugares de trabajo tienen personal designado, Designados del Título IX o Administradores de Quejas de Título IX/Intimidación, para recibir informes de violaciones del Título IX y para ayudar.

Coordinador Del Título IX Del Distrito: Binh Nguyen, Director- Oficina de Cumplimiento de la Equidad Educativa
333 South Beaudry Avenue, 18th floor, Los Angeles, California 90017

Phone: 213.241.7682; Fax: 213.241.3312; Email: EquityCompliance@lausd.net; Website: <https://www.lausd.org/oscr>

¿Qué Es La Discriminación O El Acoso Sexual Bajo El Título IX? El acoso sexual es una conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

- Un empleado, agente u otra persona autorizada por el Distrito que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del Distrito a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada (generalmente denominada acoso sexual “quid pro quo”);
- Conducta no deseada basada en el sexo que, según la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensiva y es tan grave o generalizada que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse del programa o actividad educativa del destinatario (a menudo denominada como acoso sexual en “ambiente hostil”);
- Agresión sexual (incluidos delitos sexuales forzados o no forzados según el sistema uniforme de denuncia de delitos de la Oficina Federal de Investigaciones), violencia en el noviazgo, violencia doméstica y acecho.

Cómo Presentat Una Queja: Una persona de el objetivo de discriminación sexual o acoso sexual, su representante (un padre/cuidador, individuo debidamente autorizado) o el Coordinador del Título IX pueden presentar una queja formal por escrito y firmada para solicitar una investigación del Título IX. Un administrador de quejas de Título IX/intimidación del sitio escolar puede ayudar. Las quejas formales se pueden presentar utilizando este enlace: <https://forms.gle/EvXbyAqCN986gBuZ8>.

Apoyo Es Disponible: A las personas involucradas, se pondrá a disposición medidas de apoyo de manera equitativa una vez que el Distrito tenga conocimiento de la discriminación sexual o el acoso sexual y sin importar si se solicita una investigación formal de la queja bajo el Título IX.

Las medidas de apoyo pueden ser: referencia a el Equipo De Apoyo Del Progreso Estudiantil; Opciones para evitar el contacto o restricciones mutuas de contacto entre las personas involucradas, tales como cambios en asientos /clases /agrupaciones estudiantiles/lugares de trabajo del estudiante, permisos de ausencia, planes de seguridad, caminos seguros de viajes, el aumento de la vigilancia en determinadas áreas del las instalaciones escolares para prevenir la recurrencia y otras medidas similares; entrenamiento y materiales educativos; apoyos académicos, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos y modificaciones de los horarios de trabajo o clases; consejería, apoyos de salud mental, y justicia restaurativa.

Si después de un análisis individualizado de seguridad y riesgo, se determina que existe una amenaza inmediata para la salud o seguridad física de un individuo como resultado de las acusaciones, la remoción del acusado puede estar justificada. Se proporcionará un aviso por escrito con la oportunidad de impugnar la decisión. El Distrito puede colocar a un empleado demandado en licencia administrativa mientras esté pendiente el proceso de quejas. La remoción no necesariamente cambia los derechos bajo los Individuos con Discapacidades, Sección 504 o de la Ley de Rehabilitación de 1973 o bajo El Acta para los Norteamericanos con Discapacidades.

Pueden Occurrir Resoluciones Informales: Las personas involucradas pueden voluntariamente acordar por escrito a una resolución informal (mediación, la justicia restaurativa) después de la queja formal se envió, a excepción de cuando un empleado es acusado de mala conducta relacionada con un estudiante. Cualquiera de las personas involucradas puede retirarse de el proceso de resolución nformal y reanudar el proceso de queja. Se mantendrá un registro de la resolución informal y se podrá compartir.

Qué Es El Proceso De Quejas Del Título IX? La investigación: Una vez que se presenta una queja formal de Título IX solicitando una investigación, se asignará un investigador. Las personas involucradas serán tratadas de manera equitativa, incluso durante la provisión de medidas de apoyo y reparación. Ellos recibirán notificación de los detalles (por ejemplo, cuándo, dónde, quién, conducta en cuestión) de las alegaciones que se sabe, y como surjan durante la investigación. Las personas involucradas en una investigación de quejas de Título IX tienen derecho a un asesor de su elección, que podría incluir un abogado. El investigador sera imparcial y libre de conflictos de intereses y objetivamente revisara la queja, la evidencia, y cuaquier información de los testigos, testigos expertos y personas involucradas. Si el investigador realiza entrevistas,

las personas involucradas tendrán tiempo para prepararse y recibirán un aviso de la hora/fecha/lugar/participantes/propósito de las entrevistas. Las personas involucradas tendrán una igual oportunidad de revisar la evidencia reunida durante un período de 10 días y tendrán la oportunidad de pedir preguntas adicionales pertinentes para ser considerada y para proporcionar más pruebas antes de que se proporcione el resumen de investigación a las personas involucradas. Una vez que se ha proporcionado el resumen de la investigación, las personas involucradas tienen otros 10 días para recomendar preguntas y pruebas relevantes adicionales para su consideración antes de que una persona neutral diferente tome una decisión. La información protegida por un privilegio legal no se utilizará en la investigación a menos que la persona que tiene el privilegio lo renuncie.

La determinación final: cualquier persona acusada de discriminación sexual o acoso sexual se presumirá inocente al comienzo de la investigación; el Distrito revisará la evidencia proporcionada por todas las partes y tomará una determinación de responsabilidad después de la investigación usando una preponderancia del estándar de prueba de prueba o “más probable que no” que ocurrió. La determinación final se proporcionará a las personas involucradas al mismo tiempo con los derechos de apelación proporcionados. Va a explicar las políticas que fueron violadas, los pasos y métodos tomados para investigar, los hallazgos de la investigación, las conclusiones sobre los hallazgos, la determinación final y las razones de la misma, las sanciones disciplinarias que se impondrán al demandado, cualquier recurso disponible para el denunciante para restaurar o preservar la igualdad de acceso. En general, la investigación y la determinación final generalmente no durará más de 60 días, a menos que surja una buena causa para extender el plazo, como la falta de disponibilidad de una parte/asesor/testigo, actividad policial o la necesidad de asistencia con el idioma o adaptación de discapacidades. Si es así, se proporcionará una explicación por escrito.

Remedios Disponibles: Los remedios están diseñados para restaurar o preservar el acceso equitativo a los programas o actividades educativos del Distrito. Además de las medidas de soporte previamente discutidos, los remedios pueden incluir: conferencias de Padre/Estudiante; hojas de pensamiento de tiempo de recuperación; contratos de comportamiento; diario de comportamiento reflexivo; programas de aprendizaje socioemocional; advertencias; detención; disciplina formal, incluyendo pero no limitado a la suspensión, expulsión y la destitución.

Una Queja Puede Ser Desestimada: El denunciante puede retirar una queja presentada bajo el Título IX. Una queja del Título IX puede ser desestimada por el Distrito si el incidente no constituye acoso sexual como se define en el Título IX, no ocurrió en los Estados Unidos, si la persona(s) involucrada(s) no estaban participando o intentando participar en los programas o actividades educativas del Distrito, si el demandado ya no está inscrito o empleado por el Distrito, o si el Distrito no puede reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación. El Distrito informará a las personas involucradas por escrito al mismo tiempo. Si se justifica, la conducta puede tratarse por separado según lo dispuesto en otras políticas del Distrito. Si la queja no constituye acoso sexual como se define en el Título IX, puede haber otros procesos de quejas disponibles en la escuela y bajo los Procedimientos Uniformes de Quejas del Distrito. Las políticas de disciplina de las escuelas y la página web de la Oficina de Cumplimiento de Equidad Educativa puede proporcionar información adicional sobre opciones disponibles.

Se Puede Apelar Un Desestimado O Una Determinación Final: Apelaciones están disponibles después de una denuncia desestimada o después de una determinación final se determinó. Se puede apelar debido a irregularidades de procedimiento en la investigación afectando el resultado, la nueva evidencia disponible, o debido a parcialidad o un conflicto de intereses por parte del personal del Título IX que pudiera haber afectado el resultado. Las solicitudes de apelación deben realizarse dentro de los 30 días posteriores a la determinación final del Distrito e incluir la justificación de la apelación. Las personas involucradas tendrán oportunidad de presentar una declaración por escrito en apoyo o en contra de la determinación final. Un nuevo tomador de decisiones emitirá la decisión final a las personas involucradas al mismo tiempo.

Protecciones Constitucionales Existen: El Distrito no restringirá ningún derecho que esté protegido de la acción del gobierno bajo la Constitución de los Estados Unidos.

Protecciones Contra Las Represalias: Ningún empleado u otra persona puede intimidar, amenazar, obligar o discriminar a ningún individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio bajo el Título IX, o porque el individuo hizo un informe o queja, testificó, asistió o participó o se negó a participar en una investigación o procedimiento bajo esta ley. La libertad de expresión no constituye represalia; acusar a alguien de hacer una declaración materialmente falsa no constituye una represalia. Se puede presentar una queja como represalia.

La Ley Del Título IX: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2024-04-29/pdf/2024-07915.pdf>