

COMPLAINT PROCESS

Any person may report sex discrimination, including sexual harassment; this would be true whether or not the reporter is the alleged victim. The report may be made to the District's Title IX Coordinator or to an elementary or secondary school employee, regardless of that employee's job description. Employees may be the ones reporting if they were witnesses to the harassment.

Complaints can be filed during business or non-business hours by mail, telephone, email; and/or by other means that result in the Title IX Coordinator receiving the report.

Once the Title IX Coordinator, Title IX Designee or other official with authority to take corrective action has received the report of sex discrimination, which includes sexual harassment, the District will both offer supportive measures to involved parties and will assist the complainant or the complainant's representative in understanding the grievance process in order to file a formal complaint of sexual harassment. The site personnel are essential in helping to coordinate the provision of supportive measures with the parties due to their more direct access to the parties.

Complaints will be kept as confidential as possible. Retaliation against someone who files a complaint or participates in a complaint investigation is not permitted.

OFFICE OF STUDENT CIVIL RIGHTS

Do you need more information or have additional questions about Title IX and Nondiscrimination?

Speak with: Your school principal; the Title IX/Bullying Complaint Manager; the Region Operations Coordinator; or contact us:

Website: <https://www.lausd.org/oscr>

333 S. Beaudry Ave, 18th Floor
Los Angeles, CA 90017

Email: EquityCompliance@lausd.net

Phone: (213) 241-7682
Fax: (213) 241-3312

Binh Nguyen, Director
District Title IX & Section 504 Coordinator

OFFICE OF STUDENT CIVIL RIGHTS

TITLE IX AND NONDISCRIMINATION

**STUDENTS:
KNOW YOUR RIGHTS**



LOS ANGELES UNIFIED SCHOOL DISTRICT
OFFICE OF THE GENERAL COUNSEL

BUL-2521.6

June 23, 2025

TITLE IX REFERS TO FEDERAL ANTI-DISCRIMINATION LAWS THAT ENSURE SEX-BASED EQUALITY IN EDUCATION

- Students have the right to equal learning opportunities in their schools.
- Students and employees may not be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to harassment or other forms of discrimination on the basis of sex in any program or activity.
- Students may not be required to take or may not be denied enrollment in a course because of their sex.
- Students have the right to be evaluated and graded without regard to their sex.
- Students must be provided counseling and guidance that is not discriminatory.
- Counselors may not urge students to enroll in particular classes or programs or activities based on sex.
- Schools must offer female and male students equal opportunities to play sports.
- Equipment and supplies, game and practice schedules, budgets, coaching travel allowances, facilities, publicity, support services and tutoring offered to teams are to be equivalent between male and female teams.
- Pregnant and parenting students have the same right as any other student to continue in their regular school and in any program for which they qualify.

SEXUAL HARASSMENT OF OR BY SCHOOL EMPLOYEES OR STUDENTS IS A FORM OF DISCRIMINATION AND IS THEREFORE PROHIBITED

- Schools must respond to allegations of sexual harassment once they are reported.
- Sexual harassment is conduct on the basis of sex and satisfies one or more of the following: An employee 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; or, sexual harassment is unwelcome conduct determined by a reasonable person to be so severe, pervasive, and objectively offensive that it effectively denies a person equal access to the District's education program or activity; often referred to as "hostile environment" sexual harassment; sexual harassment can also be very specific conduct outlined under the Clery Act or Violence Against Women Act – these particular acts are considered severe enough in that only one such incident may be considered sexual harassment, such as sexual assault, dating violence, domestic violence, and stalking.
- Other forms of behavior may be inappropriate and prohibited under other policies and have other recourses, such as the District's Uniform Complaint Procedures (UCP).

YOU CAN MAKE A DIFFERENCE

- Do not harass. "I was only kidding," is not a defense for sexual harassment.
- Do not encourage harassment or stand by silently while someone else is being harassed. Having an audience encourages the harasser.
- Be respectful to everyone. Consider how your words and actions may be perceived by others.
- If you are harassed, tell the harasser to stop.
- If the harassment continues, report it.
- If friends or classmates confide in you that they have been sexually harassed, encourage them to report it.

HOW THE DISTRICT MUST RESPOND

Once the District knows of sexual harassment or allegations of sexual harassment, as defined under Title IX, the District must respond promptly and treat complainants and respondents equitably by offering non-disciplinary, non-punitive, individualized supportive measures to the parties and by following a grievance process that complies with Title IX to determine responsibility before any disciplinary sanctions are imposed. Supportive measures may include referrals for Multi-Tiered System of Supports (MTSS) meetings; options to avoid contact or mutual restrictions on contact, such as seating and class changes, changing student groupings, changes in work locations, safety plans, increased security and monitoring of certain areas of campus to prevent reoccurrence; training and educational materials; academic supports, extensions of deadlines, health support, counseling, and Restorative Justice.

OFICINA DE DERECHOS CIVILES DE LOS ESTUDIANTES

EL TÍTULO IX Y LA NO DISCRIMINACIÓN

ESTUDIANTES: CONOZCAN SUS DERECHOS



OFICINA DE DERECHOS CIVILES DE LOS ESTUDIANTES

¿Necesitas más información o tienes preguntas adicionales sobre el Título IX y la No discriminación?

Habla con: el director de tu escuela, el Administrador de Título IX/Quejas por Intimidación; el Coordinador de Operaciones de la Región; o comunícate con nosotros:

Sitio web: <https://www.lausd.org/oscr>

333 S. Beaudry Ave, Piso 18
Los Angeles, CA 90017

Correo electrónico:
EquityCompliance@lausd.net

Teléfono: (213) 241-7682
Fax: (213) 241-3312

Binh Nguyen, Director
Coordinador del Título IX y la Sección 504

PROCESO DE QUEJAS

Cualquier persona puede denunciar discriminación sexual, incluido el acoso sexual. Esto sería cierto independientemente de que quien hizo la denuncia sea o no sea la supuesta víctima. Se puede hacer la denuncia al Coordinador del Título IX del Distrito o a un empleado de la escuela primaria, secundaria o preparatoria, independientemente de la descripción del trabajo de ese empleado. Los empleados pueden ser quienes hagan la denuncia si fueron testigos del acoso.

Las quejas se pueden presentar durante o fuera del horario de trabajo por correo, teléfono, correo electrónico; y/o por otros medios que logren que el Coordinador del Título IX reciba la denuncia.

Una vez que el Coordinador del Título IX, la persona designada para el Título IX u otro funcionario con autoridad para tomar medidas correctivas, haya recibido la denuncia de discriminación sexual, que incluye el acoso sexual, el Distrito ofrecerá medidas de apoyo a las partes involucradas y ayudará al demandante o al representante del demandante a comprender el proceso de quejas para presentar una queja formal de acoso sexual. El personal del plantel es esencial para ayudar a coordinar las medidas de apoyo que se implementarán con las partes debido a su acceso más directo a las partes.

Las quejas se mantendrán lo más confidenciales posible. No se permiten represalias contra alguien que presente una queja o participe en una investigación de quejas.

EL TÍTULO IX SE REFIERE A LAS LEYES FEDERALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN QUE GARANTIZAN LA IGUALDAD DE LOS SEXOS EN LA EDUCACIÓN

- Los estudiantes tienen derecho a la igualdad de oportunidades de aprendizaje en sus escuelas.
- A los estudiantes y empleados no se les puede excluir de participar, ni negarles beneficios, o ser víctimas de acoso u otros tipos de discriminación con base en su sexo en cualquiera de los programas o las actividades.
- No se les puede requerir a los estudiantes que tomen un curso o negarles la inscripción en un curso por su sexo.
- Los estudiantes tienen derecho a ser evaluados y calificados sin tener en cuenta su sexo.
- Los estudiantes deben recibir asesoramiento y orientación que no sean discriminatorios.
- Los consejeros no pueden instar a los estudiantes a inscribirse en clases o programas o actividades particulares por su sexo.
- Las escuelas deben ofrecer a los estudiantes femeninos y masculinos igualdad de oportunidades para practicar en deportes.
- El equipo y los suministros, los horarios de juego y práctica, los presupuestos, los viáticos para entrenadores, las instalaciones, la publicidad, los servicios de apoyo y la tutoría ofrecidos a los equipos deben ser equivalentes entre los equipos masculinos y femeninos.
- Las estudiantes embarazadas y con hijos tienen el mismo derecho que cualquier otra estudiante a continuar en su escuela regular y en cualquier programa para el cual califiquen.

EL ACOSO SEXUAL DE O POR PARTE DE EMPLEADOS ESCOLARES O ESTUDIANTES ES UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN Y, POR LO TANTO, ESTÁ PROHIBIDO

- Las escuelas deben responder a las denuncias de acoso sexual una vez que se denuncian.
- El acoso sexual es una conducta basada en el sexo e incluye uno o más de los siguientes: un empleado que condicione la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del Distrito a la participación de otro individuo en una conducta sexual no deseada, generalmente conocida como acoso sexual “quid pro quo”; o, el acoso sexual es una conducta no deseada que una persona con buen uso de razón determine muy grave, generalizada y objetivamente ofensiva, negando efectivamente a otra persona el acceso equitativo al programa o actividad educativa del Distrito, a menudo denominado acoso sexual que produce un “ambiente hostil”. El acoso sexual también puede ser una conducta muy específica descrita en la Ley Clery o la Ley de Violencia contra la Mujer: estos actos particulares se consideran lo suficientemente graves como para que solo uno de esos incidentes pueda considerarse acoso sexual, como la agresión sexual, la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica y el acecho.
- Otras formas de comportamiento pueden ser inapropiadas y estar prohibidas bajo otras políticas y tener otros recursos, como el Procedimiento Uniforme de Presentación de Quejas del Distrito.

TÚ PUEDES HACER LA DIFERENCIA

- No acoses. Decir “¡Sólo estaba bromeando!” no es una excusa para el acoso sexual.
- No fomentes el acoso ni te quedes en silencio mientras alguien más está siendo acosado. Tener un público alienta al acosador.
- Sé respetuoso con todos. Considera cómo otros podrían percibir tus palabras y tus acciones.
- Si te acosan, dile al acosador que pare.
- Si el acoso continúa, denúncialo.
- Si tus amigos o compañeros de clase te confían que los han acosado sexualmente, animálos a denunciarlo.

CÓMO DEBE RESPONDER EL DISTRITO

Tan pronto el Distrito tiene conocimiento de acoso sexual o acusaciones de acoso, como las define el Título IX, el Distrito debe responder con prontitud y tratar a los demandantes y demandados de manera equitativa ofreciendo a las partes medidas de apoyo no disciplinarias, no punitivas e individualizadas, y siguiendo un proceso de quejas que cumpla con el Título IX para determinar la responsabilidad antes de que se impongan sanciones disciplinarias. Las medidas de apoyo pueden incluir referencias a reuniones del Sistema de Apoyo de Múltiples Niveles (MTSS); opciones para evitar el contacto o restricciones mutuas de contacto, como cambios de asientos y de clases, cambios de grupos de estudiantes, cambios en los lugares de trabajo, planes de seguridad, mayor seguridad y supervisión en ciertas áreas del plantel para evitar que vuelva a ocurrir; materiales de capacitación y educación; apoyos académicos, extensiones de plazos, apoyo de salud, consejería y Justicia Restaurativa.