

## **ACADEMIA DE CIENCIAS Y ARTES EL SOL**

**ASUNTO:** Política del Título IX que prohíbe la discriminación por motivos de sexo

### **DECLARACIÓN DE POLÍTICA**

Esta Política del Título IX que prohíbe la discriminación por motivos de sexo ("Política") contiene las políticas y los procedimientos de quejas de la Academia de Ciencias y Artes de El Sol ("El Sol" o "Escuela Chárter") para prevenir y abordar la discriminación sexual, incluidos, entre otros, el acoso sexual, el acoso por entorno hostil basado en el sexo, la discriminación basada en el embarazo o condiciones relacionadas, la discriminación basada en el sexo en el acceso a los deportes o recursos educativos, y represalias contra una persona que haya denunciado discriminación sexual. Charter School no discrimina por motivos de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que opere, según lo exige la ley de California. Título IX (20 U.S.C. § 1681 et seq.) y las regulaciones del Título IX (34 C.F.R. Part 106), incluso en la admisión y el empleo.

La escuela chárter tomará medidas para poner fin a cualquier discriminación sexual de manera rápida y efectiva en su programa o actividad educativa, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos.

Charter School cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a informes y quejas de mala conducta prohibidas por esta Política.

Esta Política se aplica a las conductas que ocurran en los programas o actividades educativas de Charter School a partir del 1 de agosto de 2024, incluidos, entre otros, los incidentes que ocurran en el campus escolar, durante eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, y a través de la tecnología propiedad de la escuela, ya sea perpetrada por un estudiante, padre/tutor, empleado, voluntario, contratista independiente u otra persona con la que Charter School hace negocios. Las consultas sobre la aplicación del Título IX y el Título 34 del C.F.R. Parte 106 (en lo sucesivo denominados colectivamente como "Título IX") pueden remitirse al Coordinador del Título IX de las Escuelas Chárter, a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU. o a ambos.

### **Definiciones**

#### **Discriminación sexual prohibida**

El Título IX y la ley de California prohíben la discriminación por motivos de sexo, incluido el acoso por motivos de sexo y las diferencias en el trato de personas en situaciones similares por motivos de sexo con respecto a cualquier aspecto de los servicios, beneficios u oportunidades proporcionados por Charter School. La discriminación por motivos de sexo incluye la discriminación basada en estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o afecciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género.

#### **Prohibición del acoso sexual**

Según el Título IX, "acoso basado en el sexo" significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

- El acoso quid pro quo ocurre cuando un empleado, agente u otra persona autorizada por Charter School para proporcionar una ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de Charter School condiciona explícita o implícitamente la provisión de dicha ayuda, beneficio o servicio a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada.

- El acoso en un entorno hostil es una conducta sexual no deseada que, en función de 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 de Charter School (es decir, crea un entorno hostil). La cuestión de si se ha creado un entorno hostil es una investigación específica de los hechos que incluye la consideración de lo siguiente:

- o El grado en que la conducta afectó la capacidad del demandante para acceder al programa o actividad educativa de Charter School;

- o El tipo, la frecuencia y la duración de la conducta; Las edades de las partes, los roles dentro del programa o actividad educativa de la escuela chárter, las interacciones previas y otros factores sobre cada parte que pueden ser relevantes para evaluar los efectos de la conducta;

- o La ubicación de la conducta y el contexto en el que ocurrió la conducta; y

- u Otro tipo de acoso sexual en el programa o actividad educativa de la escuela chárter.

- Agresión sexual, es decir, un delito clasificado como delito sexual forzado o no forzado según el sistema uniforme de informes de delitos de la Oficina Federal de Investigaciones.

- Violencia en el noviazgo, es decir, violencia cometida por una persona:

- o Que esté o haya tenido una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima;

y

- o Cuando la existencia de dicha relación se determine sobre la base de la consideración de los siguientes factores:

- ♣ La duración de la relación;

- ♣ El tipo de relación; y

- ♣ La frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

- Violencia doméstica, es decir, delitos graves o delitos menores cometidos por una persona que:

- o Es un cónyuge o pareja íntima actual o anterior de la víctima según las leyes de violencia familiar o doméstica aplicables, o una persona en una situación similar a la del cónyuge de la víctima;

- o Cohabita, o ha cohabitado, con la víctima como cónyuge o pareja íntima;

- o Comparte un hijo en común con la víctima; o

- o Comete actos contra una víctima joven o adulta que está protegida de esos actos bajo las leyes aplicables de violencia familiar o doméstica.

- Acecho, es decir, participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable:

- o Temor por la seguridad de la persona o la seguridad de los demás; o

- o Sufrir angustia emocional sustancial.

Según la sección 212.5 del Código de Educación de California, el acoso sexual consiste en una conducta basada en el sexo, que incluye, entre otros, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de si la conducta está motivada o no por el deseo sexual, cuando: (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o una condición del empleo de una persona, educación, estatus académico o progreso; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta de la persona se utiliza como base para decisiones laborales, educativas o académicas que afectan a la persona; (c) la conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o el rendimiento académico de la persona, o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte de la persona se utiliza como base para cualquier decisión que afecte a la persona con respecto a los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de Charter School.

Ejemplos de conductas que pueden estar comprendidas en la definición de acoso sexual del Título IX, la definición de acoso sexual del Código de Educación o ambas:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual o basadas en el sexo, tales como:

- o Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.

Conducta física intencional basada en el sexo o de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona, empujar el cuerpo de otra persona, violencia, bloquear intencionalmente el movimiento normal o interferir con el trabajo o la escuela debido al sexo.

- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, comentarios despectivos basados en el sexo u otras conductas basadas en el sexo, como:

- o Gestos, avisos, epítetos, insultos, observaciones, bromas o comentarios de orientación sexual o basados en el sexo sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.

- o Trato preferencial o promesas de trato preferencial a una persona por someterse a una conducta sexual, incluida la solicitud o el intento de solicitar a cualquier persona que participe en actividades sexuales a cambio de una compensación o recompensa, o un trato deferente por rechazar la conducta sexual.

o Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atención o conducta sexual no deseada o dificultar intencionalmente el desempeño del estudiante o empleado debido al sexo del estudiante o del empleado.

o Represalias contra una persona que ha expresado una preocupación de buena fe sobre el acoso sexual.

- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:

o Mostrar imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos o traer o poseer dicho material para leer, mostrar o ver en el entorno laboral o educativo.

o Leer públicamente o publicitar de otra manera en el trabajo o en el entorno educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.

o Exhibir letreros u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o habitaciones similares). Las ilustraciones anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos de acoso sexual prohibidos en virtud de esta Política.

**Demandante** significa un estudiante o empleado que presuntamente ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación basada en el sexo, o una persona que no sea un estudiante o empleado que se alega que ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación sexual y que estaba participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de Charter School en el momento de la supuesta discriminación sexual. Las reclamaciones también pueden ser presentadas por:

(1) un padre, tutor u otro representante legal autorizado con el derecho legal de actuar en nombre de un demandante; o

(2) Coordinador del Título IX de la escuela chárter. En el caso de las quejas de discriminación sexual que no sean acoso sexual, las quejas también pueden ser presentadas por cualquier estudiante, empleado u otra persona que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de Charter School en el momento de la supuesta discriminación sexual. Queja significa una solicitud oral o escrita a la escuela chárter que objetivamente puede entenderse como una solicitud para que la escuela chárter investigue y tome una determinación sobre la supuesta discriminación sexual.

**Empleado confidencial** significa un empleado de Charter School cuyas comunicaciones son privilegiadas o confidenciales según la ley federal o estatal (por ejemplo, un terapeuta o psicólogo con licencia, etcétera) o un empleado a quien Charter School ha designado como confidencial bajo el Título IX con el fin de proporcionar servicios a personas relacionadas con la discriminación sexual.

**Parte** significa un demandante o demandado. Demandado significa una persona que presuntamente ha violado la prohibición de discriminación sexual de la escuela chárter.

**Las Medidas de Apoyo** son medidas individualizadas que se ofrecen según corresponda, según esté razonablemente disponible, sin sobrecargar injustificadamente al demandante o demandado, sin razones punitivas o disciplinarias, y sin honorarios ni cargos para una de las partes.

(1) restaurar o preservar el acceso de esa parte al programa o actividad educativa de la Escuela Chárter, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo de la Escuela Chárter; o

(2) proporcionar apoyo durante los procedimientos de queja de la escuela chárter o durante un proceso de resolución informal.

La Junta Directiva de Charter School ("Junta") ha designado al siguiente empleado como Coordinador del Título IX ("Coordinador"):

Sara Flores – Directora de Apoyo Estudiantil y Familiar

Zach Bell – Decano de Clima y Cultura

En caso de que la persona mencionada anteriormente no esté disponible o no pueda servir como Coordinador, la Junta ha designado al siguiente empleado para que se desempeñe como Coordinador temporal o interino hasta que se designe un nuevo Coordinador:

Jenny Zavala – Directora Académica

Ivet Gonzalez – Coordinadora de Programas Académicos Especiales

El Coordinador es responsable de coordinar los esfuerzos de la Escuela Chárter para cumplir con los requisitos del Título IX, recibir informes y quejas de discriminación sexual y consultas sobre la aplicación del Título IX, abordar los informes y quejas de discriminación sexual y tomar otras medidas según lo requerido por esta Política, monitorear las barreras para denunciar conductas que razonablemente puedan constituir discriminación sexual, y la adopción de medidas razonablemente calculadas para hacer frente a esos obstáculos. El Coordinador puede actuar como investigador y/o responsable de la toma de decisiones para las quejas, excepto en los casos en que hacerlo constituya un conflicto de intereses. El Coordinador puede delegar una o más de sus funciones a una o más personas designadas que hayan recibido la capacitación requerida en virtud del Título IX y que no tengan un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o de un demandante o demandado individual. Sin embargo, el Coordinador debe mantener en todo momento la supervisión final sobre esas responsabilidades y garantizar el cumplimiento constante de la Escuela Chárter con el Título IX.

### **Denunciar la discriminación sexual**

Todos los empleados que no sean empleados confidenciales deben notificar de inmediato al Coordinador cuando el empleado tenga información sobre una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual bajo el Título IX. Este requisito no se aplica a un empleado cuando el empleado es la persona que fue objeto de la conducta que razonablemente puede constituir discriminación sexual.

Se espera que los estudiantes reporten todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política. Cualquier estudiante que sienta que es objeto de tal comportamiento debe comunicarse de inmediato con un maestro, consejero, director ejecutivo, coordinador, un miembro del personal o un miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de una manera que sea consistente con esta Política.

Las quejas relacionadas con dicha mala conducta también se pueden presentar ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. Los recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, los mandamientos judiciales, las órdenes de restricción u otros recursos u órdenes también pueden estar disponibles para los demandantes. Si bien no se requiere la presentación de un informe escrito, se alienta a la parte informante a que presente un informe escrito al Coordinador. Charter School investigará y responderá de manera rápida y efectiva a todas las quejas e informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta Política. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero las medidas disciplinarias formales no pueden basarse únicamente en una denuncia anónima.

### **Privacidad**

Charter School reconoce y respeta el derecho de cada individuo a la privacidad. Todos los informes y quejas se investigarán de manera que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye, entre otros, mantener la confidencialidad de la identidad del informante y otra información de identificación personal, según corresponda, excepto en la medida necesaria para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación y/o resolver el problema, según lo determine el Coordinador o la persona designada caso por caso.

### **Represalia**

Charter School prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier persona que presente un informe o queja, testifique, asista, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con la mala conducta prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará de ninguna manera el estatus, las calificaciones o las asignaciones de trabajo de la persona. Las personas que aleguen represalias en violación de esta Política pueden presentar una queja de acuerdo con los procedimientos de queja establecidos en esta Política.

Nada en esta Política impide que Charter School exija a un empleado u otra persona autorizada por Charter School para proporcionar ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de Charter School para participar como testigo en, o de otra manera ayudar con, una investigación o procedimiento bajo esta Política.

**La** información de contacto de los empleados confidenciales de la escuela chárter, si la hubiera, se puede encontrar en el sitio web de la escuela chárter o se puede obtener del coordinador. El estado confidencial de un empleado confidencial, para fines del Título IX, es solo con respecto a la información recibida mientras el empleado está funcionando dentro del alcance de sus deberes a los que se aplica el privilegio o la confidencialidad o con respecto a la información recibida sobre discriminación sexual en relación con la prestación de servicios a personas relacionadas con la discriminación sexual. Un empleado confidencial debe explicar lo siguiente a cualquier persona

que le informe de una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual bajo el Título IX:

- El estado del empleado como confidencial para los propósitos del Título IX, incluidas las circunstancias en las que el empleado no está obligado a notificar al Coordinador sobre una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual;
- Cómo ponerse en contacto con el Coordinador y cómo presentar una denuncia de discriminación sexual; y
- Que el Coordinador pueda ofrecer y coordinar medidas de apoyo, así como iniciar un proceso de resolución informal o una investigación en el marco de los procedimientos de quejas.

### **Respuesta de la Coordinadora a las Denuncias de Discriminación Sexual**

Cuando se le notifique una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual, el Coordinador o la persona designada debe:

- Tratar a los demandantes y demandados de manera equitativa;
- Ofrecer y coordinar con prontitud medidas de apoyo, según corresponda, para el denunciante;
- Si se inician procedimientos de queja o se ofrece un proceso de resolución informal; ofrecer y coordinar medidas de apoyo, según corresponda, para el demandado; y
- Notificar al demandante o, si el demandante es desconocido, a la persona denunciante, de los procedimientos de queja y el proceso de resolución informal, si están disponibles y son apropiados.

Si se presenta una queja, el Coordinador notificará al demandado de la misma. En respuesta a una queja, el Coordinador iniciará los procedimientos de queja, o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes.

En ausencia de una queja o el retiro de cualquiera o todas las alegaciones en una queja, y en ausencia o terminación de un proceso de resolución informal, el Coordinador debe determinar si inicia una queja considerando, como mínimo:

- La solicitud del demandante de no proceder con una queja y las preocupaciones razonables de seguridad del demandante;
- Riesgo de que se produzcan nuevos actos de discriminación por razón de sexo si no se presenta una denuncia;
- Gravedad de la presunta conducta, incluyendo si la discriminación, si se establece, requeriría la remoción o disciplina de un demandado para poner fin a la discriminación y evitar que se repita;
- La edad y la relación de las partes, incluyendo si el demandado es un empleado;
- El alcance de la supuesta conducta, incluido, entre otros, si existe un patrón, una conducta en curso o un impacto para varias personas;

- La disponibilidad de pruebas y la voluntad del demandante de participar en los procedimientos de reclamación; y
- Si Charter School podría poner fin a la supuesta discriminación sexual y evitar que se repita sin iniciar sus procedimientos de queja.

El Coordinador puede iniciar una queja si la conducta alegada presenta una amenaza inminente y grave para la salud o la seguridad del denunciante u otra persona, o impide que la Escuela Chárter garantice la igualdad de acceso por motivos de sexo a su programa o actividad educativa. El Coordinador o la persona designada debe notificar al demandante antes de iniciar una queja y abordar adecuadamente las preocupaciones razonables de seguridad, incluso proporcionando medidas de apoyo.

El Coordinador tomará otras medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que la discriminación sexual no continúe o se repita dentro del programa o actividad educativa de la Escuela Chárter.

### **Medidas de apoyo**

Una vez notificado de una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual bajo el Título IX, el Coordinador o la persona designada se comunicará de inmediato con el denunciante para ofrecer y coordinar medidas de apoyo, según corresponda, para el denunciante. Si se inician los procedimientos de queja o se ofrece una resolución informal, el Coordinador o la persona designada ofrecerá y coordinará medidas de apoyo, según corresponda, para el demandado.

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; extensiones de plazos y otros ajustes relacionados con el curso; servicios de escolta en el campus; aumento de la seguridad y el control de ciertas áreas del campus; restricciones de contacto aplicadas a una o más partes; excedencias; cambios de clase, trabajo, vivienda, actividad extracurricular o de cualquier otra índole, independientemente de que exista o no una alternativa comparable; y programas de capacitación y educación relacionados con el acoso por razón de sexo.

Las medidas de apoyo no deben ser una carga injustificada para ninguna de las partes ni deben imponerse por razones punitivas o disciplinarias. Las medidas de apoyo se diseñarán para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo de la escuela chárter, o para brindar apoyo durante los procedimientos de quejas o el proceso de resolución informal.

Las Partes podrán ponerse en contacto con el Coordinador para examinar la modificación de las medidas de apoyo. Las partes también tienen la oportunidad de solicitar la modificación o terminación de una medida de apoyo que les sea aplicable si las circunstancias cambian sustancialmente.

Si la parte no está satisfecha con la decisión del Coordinador sobre la solicitud de modificar las medidas de apoyo, la parte puede comunicarse con Jessica Aguilar, Administradora de Recursos Humanos, al (714) 543-0023, quien es una empleada apropiada e imparcial o quien puede designar a dicho empleado, para buscar la modificación o revocación de la decisión de Charter School de proporcionar, negar, modificar, o poner fin a las medidas de apoyo que les sean aplicables.

El empleado imparcial es alguien que no es el Coordinador que tomó la decisión impugnada y tiene la autoridad para modificar o revertir la decisión.

Si una de las partes es un estudiante con una discapacidad, el Coordinador debe consultar con uno o más miembros del Equipo IEP del estudiante y del Equipo 504, si lo hubiera, en la implementación de medidas de apoyo para ese estudiante.

**En** cualquier momento antes de determinar si hubo discriminación sexual bajo los procedimientos de quejas del Título IX de Charter School, Charter School puede ofrecer un proceso de resolución informal a las partes. Charter School no ofrece ni facilita una resolución informal para resolver una queja que incluya acusaciones de que un empleado participó en acoso sexual de un estudiante de primaria o secundaria, o cuando dicho proceso entraría en conflicto con la ley federal, estatal o local. Antes del inicio del proceso de resolución informal, se notificará a las partes en la que se explique:

o Las acusaciones;

o Los requisitos del proceso de resolución informal;

o El derecho a retirar e iniciar o reanudar los procedimientos de reclamación;

o Que el acuerdo de las partes con una resolución al concluir el proceso de resolución informal impide que las partes utilicen los procedimientos de reclamación derivados de las mismas alegaciones;

o Los posibles términos que pueden solicitarse u ofrecerse en un acuerdo de resolución informal (por ejemplo, restricciones sobre el contacto y la participación en actividades o eventos), incluida la notificación de que un acuerdo de resolución informal es vinculante solo para las partes; y

o Qué información se retiene y si Charter School puede divulgarla y cómo puede divulgarla para su uso en procedimientos de quejas si se inician o reanudan los procedimientos de quejas.

No se exigirá ni presionará a las partes para que acepten participar en el proceso informal de resolución. Charter School obtendrá el consentimiento voluntario de las partes para participar en el proceso de resolución informal. Las partes pueden poner fin al proceso de resolución informal y continuar con los procedimientos de reclamación en cualquier momento. El facilitador del proceso de resolución informal no será la misma persona que el investigador o la persona que toma las decisiones en los procedimientos de quejas. El facilitador no puede tener un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o de un demandante o demandado individual.

El Coordinador adoptará las medidas apropiadas, rápidas y eficaces para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita.

### **Procedimientos de quejas: alcance y requisitos generales**

Charter School ha adoptado estos procedimientos de quejas para proporcionar la resolución rápida y equitativa de las quejas presentadas por estudiantes, empleados u otras personas que participan o intentan participar en el programa o actividad educativa de Charter School, o por el Coordinador del Título IX, alegando cualquier acción que estaría prohibida por el Título IX.

Al recibir una queja, el Coordinador o la persona designada iniciará de inmediato estos procedimientos de queja, o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes. La escuela chárter requiere que cualquier coordinador, investigador o tomador de decisiones del Título IX no tenga un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o de un demandante o demandado individual. Un tomador de decisiones puede ser la misma persona que el Coordinador o el investigador. Charter School tratará a los demandantes y demandados de manera equitativa.

Charter School presume que el demandado no es responsable de la supuesta discriminación sexual hasta que se tome una determinación al final de sus procedimientos de quejas.

La escuela chárter puede consolidar las quejas de discriminación sexual contra más de un encuestado, o por más de un denunciante contra uno o más encuestados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de discriminación sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.

Charter School permite la extensión razonable de los plazos caso por caso por causa justificada con notificación a las partes que incluya el motivo de la demora. Las solicitudes de prórrogas deben presentarse al Coordinador por escrito al menos un (1) día hábil antes del vencimiento del plazo. Si se extiende un plazo, el Coordinador o la persona designada notificará a las partes sobre el nuevo plazo y la razón de la demora.

Charter School tomará medidas razonables para proteger la privacidad de las partes y los testigos durante sus procedimientos de quejas. Estas medidas no restringirán la capacidad de las partes para obtener y presentar pruebas, incluso hablando con testigos; consultar con sus familiares, recursos confidenciales o asesores; o de otra manera prepararse o participar en los procedimientos de quejas. Las partes no tomarán represalias, ni siquiera contra los testigos.

Charter School evaluará objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y que no sean inadmisibles, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias.

Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.

Si una de las partes es un estudiante con una discapacidad, el Coordinador o la persona designada debe consultar con uno o más miembros, según corresponda, del Equipo IEP del estudiante y del Equipo 504, si lo hubiera, para determinar cómo cumplir con los requisitos de la Ley de Educación para Personas con Discapacidades ("IDEA") y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 ("Sección 504") a lo largo de los procedimientos de quejas. Despido

En la mayoría de los casos, Charter School determinará si una queja es desestimada dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la recepción de la queja. La escuela chárter puede desestimar una queja si:

- La escuela chárter no puede identificar al demandado después de tomar medidas razonables para hacerlo;
- El demandado no participa en el programa o actividad educativa de Charter School y no es empleado de Charter School;

- El demandante retira voluntariamente cualquiera o todas las alegaciones de la queja, el Coordinador se niega a iniciar una queja y la Escuela Chárter determina que, sin medios inculpatorios que tiendan a imputar culpa o culpa, y medios exculpatorios que tiendan a absolver de culpa o culpa. las alegaciones retiradas del demandante, la conducta que se sigue alegando en la denuncia, si la hubiera, no constituiría discriminación sexual en virtud del Título IX incluso si se probara; o

- Charter School determina que la conducta alegada en la queja, incluso si se probara, no constituiría discriminación sexual bajo el Título IX. Antes de desestimar la queja por este motivo, Charter School hará esfuerzos razonables para aclarar las acusaciones con el demandante.

Tras el despido, el Coordinador o la persona designada debe notificar de inmediato al demandante por escrito la base del despido y el derecho del demandante a apelar el despido por los siguientes motivos dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de despido:

- Irregularidad procesal que cambiaría el resultado;
- Nuevas pruebas que cambiarían el resultado y que no estaban razonablemente disponibles cuando se determinó si se produjo acoso por razón de sexo o se hizo el despido; y
- El coordinador, el investigador o el responsable de la toma de decisiones tenían un conflicto de intereses o un sesgo a favor o en contra de los demandantes o demandados en general, o del demandante o demandado individual, que cambiaría el resultado.

Si el despido ocurre después de que el demandado haya sido notificado de las acusaciones, entonces el Coordinador o la persona designada también debe notificar simultáneamente al demandado por escrito sobre el despido, la base del despido y el derecho del demandado a apelar el despido por los motivos anteriores dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de despido.

Si la queja es desestimada, el Coordinador o la persona designada ofrecerá medidas de apoyo al denunciante, según corresponda. El Coordinador o la persona designada también ofrecerá medidas de apoyo al demandado, según corresponda, si el demandado ha sido notificado de las acusaciones. El Coordinador seguirá adoptando las medidas apropiadas, rápidas y eficaces para garantizar que la discriminación por motivos de sexo no continúe ni se repita. El despido no excluye la acción bajo otra política de escuela chárter aplicable.

### **Apelación de un despido**

Si se apela oportunamente una desestimación de acuerdo con esta Política, el Coordinador o la persona designada notificará de inmediato a las partes por escrito de la apelación, incluida la notificación de las alegaciones si dicha notificación no se proporcionó previamente al demandado, la información de contacto del responsable de la apelación y el derecho de las partes a presentar una declaración al responsable de la apelación en apoyo de: o impugnación, el resultado dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la apelación. La persona que tomará la decisión de la apelación será alguien que haya recibido la capacitación requerida del Título IX y que no haya participado en una investigación de las acusaciones o en la desestimación de la queja. Los procedimientos de apelación se aplicarán por igual para las partes. Dentro de los quince

(15) días hábiles posteriores a la notificación de la apelación a las partes, el responsable de la toma de decisiones notificará a las partes por escrito el resultado de la apelación y la justificación del resultado.

### **Notificación de las alegaciones**

Al iniciarse los procedimientos de quejas, el Coordinador o la persona designada notificará las acusaciones a las partes cuyas identidades se conozcan. El aviso incluirá:

- los procedimientos de quejas de la escuela chárter y cualquier proceso de resolución informal;
- Información suficiente disponible en ese momento para permitir que las partes respondan a las alegaciones. La información suficiente incluye las identidades de las partes involucradas en los incidentes, la conducta que se alega que constituye discriminación sexual bajo el Título IX y las fechas y lugares de los presuntos incidentes, en la medida en que la información esté disponible para la Escuela Chárter;
- Una declaración de que las represalias están prohibidas; y
- Una declaración de que las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no admisibles de otro modo o una descripción precisa de estas pruebas; y si Charter School proporciona una descripción de la evidencia, las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas relevantes y no permisibles a solicitud de cualquiera de las partes.

### **Retiro de emergencia**

La escuela chárter puede poner a un empleado demandado no estudiante en licencia administrativa durante la tramitación de los procedimientos de queja de acuerdo con las políticas de la escuela chárter. La escuela chárter puede expulsar a un encuestado del programa o actividad educativa de la escuela chárter en caso de emergencia, de acuerdo con las políticas de la escuela chárter, siempre que la escuela chárter lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgos, determine que una amenaza inminente y grave a la salud o seguridad de cualquier persona que surja de las acusaciones de discriminación sexual justifica la expulsión, y proporciona al demandado una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión. Esta disposición no debe interpretarse en el sentido de modificar ningún derecho en virtud de la IDEA, la Sección 504 o la ADA. Investigación Las investigaciones de las quejas serán adecuadas, confiables e imparciales. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días hábiles.

La escuela chárter tiene la carga de llevar a cabo una investigación que reúna pruebas suficientes para determinar si hubo discriminación sexual. El investigador revisará todas las pruebas reunidas a lo largo de la investigación y determinará qué pruebas son relevantes y qué pruebas son inadmisibles, independientemente de su relevancia, de acuerdo con el Título IX. Los siguientes tipos de evidencia, y las preguntas que buscan esa evidencia, son inadmisibles (es decir, no se utilizarán, accederán ni se considerarán, excepto por la escuela chárter para determinar si se

aplica una de las excepciones enumeradas a continuación, y no se divulgarán), independientemente de si son relevantes:

- Evidencia que está protegida bajo un privilegio reconocido por la ley federal o estatal o evidencia proporcionada a un empleado confidencial, a menos que la persona a la que se le debe el privilegio o confidencialidad haya renunciado voluntariamente al privilegio o confidencialidad;
- Los registros de una parte o testigo que son creados o mantenidos por un médico, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido en relación con la prestación de tratamiento a la parte o al testigo, a menos que Charter School obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte o testigo para su uso en los procedimientos de quejas; y
- Pruebas que se relacionen con los intereses sexuales del demandante o su conducta sexual previa, a menos que se ofrezcan pruebas sobre la conducta sexual previa del demandante para demostrar que alguien distinto del demandado cometió la supuesta conducta o que se ofrezcan pruebas sobre incidentes específicos de la conducta sexual previa del demandante con el demandado para probar el consentimiento al presunto acoso sexual. El hecho de una conducta sexual consensual previa entre el demandante y el demandado no demuestra ni implica por sí mismo el consentimiento del demandante al presunto acoso por razón de sexo ni impide determinar que se produjo un acoso por razón de sexo. Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar hechos, testigos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que sean pertinentes y no inadmisibles de otro modo, y para acceder a dichas pruebas.

Las partes pueden presentar una respuesta por escrito al investigador dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha en que se les proporcionó acceso a las pruebas o una descripción precisa de las mismas. Las respuestas escritas presentadas oportunamente por las partes, si las hubiere, serán consideradas por el investigador y el responsable de la toma de decisiones antes de que se determine la responsabilidad.

Charter School tomará medidas razonables para prevenir y abordar cualquier divulgación no autorizada de información o evidencia por parte de las partes.

### **Determinación de responsabilidad**

Antes de determinar la responsabilidad, el responsable de la toma de decisiones puede interrogar a las partes y a los testigos para evaluar adecuadamente la credibilidad de una parte o de un testigo en la medida en que la credibilidad esté en disputa y sea pertinente para evaluar una o más acusaciones de discriminación sexual. Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes y no admisibles y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como demandante, demandado o testigo.

El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia del estándar de evidencia. Dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la expiración del plazo para que las partes presenten una respuesta por escrito a la evidencia o una descripción precisa de la misma, el tomador de decisiones notificará a las partes por escrito la determinación de si ocurrió discriminación sexual, incluida la justificación de dicha determinación, y los procedimientos y bases permisibles para que el demandante y el demandado apelen.

## **Apelación de la determinación de responsabilidad**

En caso de que una de las partes considere que la determinación de la escuela chárter no es satisfactoria, la parte puede, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la determinación de la escuela chárter, presentar una apelación por escrito al presidente de la Junta de la Escuela chárter, quien actuará como responsable de la toma de decisiones para la apelación o designará a un responsable de la toma de decisiones para la apelación. El responsable de la apelación no debe haber participado en la investigación de las acusaciones. La persona que toma la decisión de la apelación hará lo siguiente:

- 1) notificar a la otra parte de la apelación por escrito;
- 2) implementar procedimientos de apelación por igual para las partes;
- 3) permitir que las partes presenten una declaración escrita en apoyo de, o impugnando, el resultado dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la apelación o notificación de la apelación; y
- 4) Dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la apelación, emitir una decisión escrita a las partes describiendo el resultado de la apelación y los fundamentos del resultado.

## **Consecuencias**

Los estudiantes o empleados que participen en conductas indebidas prohibidas por esta Política pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la expulsión de la escuela chárter o la terminación del empleo. Si se determina que hubo discriminación sexual, el Coordinador o la persona designada coordinará la provisión e implementación de cualquier remedio y / o sanción disciplinaria ordenada por la Escuela Chárter, incluida la notificación al demandante de dichas sanciones disciplinarias.

El Coordinador tomará las medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del programa o actividad educativa de la Escuela Chárter.

Ninguna parte, testigo u otra persona que participe en los procedimientos de quejas de Charter School será disciplinada por hacer una declaración falsa o por participar en una conducta sexual consensuada basada únicamente en la determinación de Charter School de si hubo discriminación sexual.

## **Embarazo de la estudiante y condiciones relacionadas**

Charter School no discriminará a ningún estudiante o solicitante en función de su embarazo actual, potencial o pasado o condiciones relacionadas. Para obtener más información sobre las políticas y procedimientos aplicables a las empleadas que están embarazadas o tienen una afección relacionada, consulte el manual del empleado de la escuela chárter.

Cuando un estudiante, o una persona que puede actuar legalmente en nombre del estudiante, informa a cualquier empleado sobre el embarazo del estudiante o la condición relacionada, a menos que el empleado crea razonablemente que el Coordinador ya ha sido notificado, el empleado debe inmediatamente:

- Proporcionar a esa persona la información de contacto del Coordinador; y
- Informar a esa persona que el Coordinador puede coordinar acciones específicas para prevenir la discriminación sexual y garantizar el acceso igualitario del estudiante a los programas y actividades educativas de la Escuela Chárter.

Si un estudiante, o una persona que tiene el derecho legal de actuar en nombre del estudiante, notifica al Coordinador del embarazo del estudiante o condición relacionada, el Coordinador o la persona designada debe:

- Informar al estudiante, y si corresponde, a la persona que notificó al Coordinador del embarazo del estudiante o condiciones relacionadas y tiene el derecho legal de actuar en nombre del estudiante, de las obligaciones de la Escuela Chárter bajo : o 34 C.F.R. § 106.40(b)(1) a (5), que se relaciona con los derechos de los estudiantes que están embarazadas o tienen una condición relacionada; y o 34 C.F.R. § 106.44(j), que incluye reglas sobre divulgaciones de información personal;
- Proporcionar un aviso de no discriminación del Título IX de la escuela chárter; y
- Consultar con el estudiante sobre las posibles modificaciones razonables a las políticas, prácticas o procedimientos, según sea necesario para prevenir la discriminación sexual y garantizar la igualdad de acceso, y si el estudiante acepta una modificación razonable ofrecida, implementar la modificación.

A una estudiante que esté embarazada o tenga una condición relacionada se le proporcionará un espacio de lactancia que no sea un baño, que esté limpio, protegido de la vista, libre de intrusiones de otras personas y pueda usarse para extraer leche materna o amamantar según sea necesario. Una estudiante que está embarazada o tiene una condición relacionada puede tomar voluntariamente una licencia de ausencia por el tiempo que el proveedor de atención médica autorizado del estudiante considere médicamente necesario o, si el estudiante así lo elige, el tiempo permitido bajo cualquier política de licencia de la escuela chárter para la que el estudiante califica.

Una estudiante embarazada o con hijos tiene derecho a ocho semanas de licencia parental, que la estudiante puede tomar antes del nacimiento del bebé si existe una necesidad médica y después del parto durante el año escolar en el que se lleva a cabo el nacimiento, incluida cualquier instrucción obligatoria de verano, para proteger la salud del estudiante que da o espera dar a luz y del bebé. y permitir que la estudiante embarazada o con hijos cuide y se vincule con el bebé.

Al regreso del estudiante de la licencia, el estudiante será reintegrado al estado académico y, en la medida de lo posible, al estado extracurricular que el estudiante tenía cuando comenzó la licencia. El estudiante no estará obligado a proporcionar ningún tipo de certificación que demuestre su capacidad para participar físicamente en cualquier clase, programa o actividad extracurricular a menos que: • El nivel certificado de capacidad física o salud sea necesario para participar en la clase, programa o actividad extracurricular;

- Dicha certificación es obligatoria para todos los estudiantes que participan en la clase, programa o actividad extracurricular; y

- La información obtenida no se utiliza como base para la discriminación sexual.

Las estudiantes que estén embarazadas o tengan una condición relacionada no estarán obligadas a proporcionar documentación de respaldo a menos que sea necesario y razonable para determinar modificaciones razonables o acciones adicionales relacionadas con el espacio de lactancia, las ausencias o el acceso voluntario a cualquier parte separada y comparable disponible del programa.

### **Adiestramiento**

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses posteriores a su asunción de un puesto de supervisión y, a partir de entonces, recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años.

Todos los empleados, coordinadores y personas designadas, investigadores, tomadores de decisiones y otras personas que sean responsables de implementar los procedimientos de quejas de Charter School o que tengan la autoridad para modificar o terminar las medidas de apoyo recibirán capacitación y/o instrucción sobre el acoso sexual del Título IX y el acoso sexual según lo requiera la ley.

### **Mantenimiento de registros**

La escuela chárter mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años: • Para cada queja de discriminación sexual, registros que documenten el proceso de resolución informal o los procedimientos de quejas, y el resultado resultante.

- Para cada notificación, el Coordinador recibe información sobre conductas que razonablemente pueden constituir discriminación sexual, registros que documentan las acciones que Charter School tomó para cumplir con sus obligaciones bajo 34 C.F.R. § 106.44.

- Todos los materiales utilizados para proporcionar la capacitación requerida del Título IX.

Charter School pondrá a disposición estos materiales de capacitación a pedido para que los miembros del público los inspeccionen. Los registros anteriores se mantendrán en un lugar seguro hasta que se destruyan de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.

ACADEMIA DE CIENCIAS Y ARTES EL SOL

TÍTULO IX FORMULARIO DE QUEJA POR DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL

Su nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Dirección de correo electrónico:  
\_\_\_\_\_

Fecha del presunto incidente: \_\_\_\_\_

Nombre de la(s) persona(s) contra la(s) que tiene una queja:  
\_\_\_\_\_

Haga una lista de los testigos que estuvieron presentes:  
\_\_\_\_\_

¿Dónde ocurrieron los incidentes? \_\_\_\_\_

Describa los eventos o conductas que son la base de su queja proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones y conductas específicas; qué contacto físico estuvo involucrado, si lo hubo; cualquier declaración verbal, etcétera). (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por la presente, autorizo a Charter School a divulgar la información que he proporcionado según lo considere necesario para continuar con su investigación. Por la presente, certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera, correcta y completa a mi leal saber y entender.

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del demandante: \_\_\_\_\_

Nombre del impreso: \_\_\_\_\_

A completar por la Escuela Chárter:

Recibido por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Reunión de seguimiento con el demandante celebrada el: \_\_\_\_\_