

PÓLIZA DEL TÍTULO IX, ACOSO, HOSTIGO, DISCRIMINACIÓN E INTIMIDACIÓN

Aprobado por la Junta: 26 de Julio de 2023

La Escuela de Liderazgo Atlético para Niñas de Los Ángeles (“GALS LA” o la “Escuela Chárter”) cree que todos los estudiantes tienen derecho a un ambiente de aprendizaje seguro y civil. La discriminación, el acoso sexual, el acoso, hostigamiento y la intimidación son comportamientos disruptivos que interfieren con la capacidad de aprendizaje de los estudiantes y afectan negativamente la participación de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un ambiente escolar hostil. Como tal, GALS LA prohíbe por completo cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, intimidación y hostigamiento. Esta póliza incluye instancias que ocurren en cualquier área del campus de la escuela, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la localidad, a través de la tecnología propietaria de la escuela y a través de otros medios electrónicos.

Tal como se utiliza en esta póliza, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, y la intimidación se describen como conducta intencional, incluida comunicación verbal, física, escrita o el acoso cibernético, incluido el acoso sexual cibernético, en función de las características reales o percibidas de la salud mental o discapacidad física, sexo (incluido el embarazo y condiciones relacionadas, y estado parental), género, identidad de género, expresión de género, nacionalidad (incluido el origen nacional, país de origen y ciudadanía), raza o etnia (incluidos ascendencia, color, grupo étnico identificación, origen étnico y características históricamente asociados con la raza, que incluyen, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y torsiones), estado migratorio, religión (incluidos agnosticismo y ateísmo), afiliación religiosa, orientación sexual, información genética, afecciones médicas, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas o basadas en cualquier otra característica protegida por la ley estatal o federal aplicable o por ordenanza local. De ahora en adelante, dichas acciones se denominan "mala conducta prohibida por esta Poliza “En la medida de lo posible, GALS hará esfuerzos razonables para evitar que los estudiantes sean discriminados, acosados, hostigados y/o intimidados, y tomará medidas para investigar, responder, abordar e informar dichos comportamientos de manera oportuna. El personal escolar de GALS que sea testigo de actos de mala conducta prohibidos por esta Póliza tomará medidas inmediatas para intervenir cuando sea seguro hacerlo.

Además, GALS no condonará ni tolerará la mala conducta prohibida por esta Póliza por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con la que GALS haga negocios, o cualquier otra persona, estudiante o voluntario. Esta póliza se aplica a todas las acciones y relaciones de empleados, estudiantes o voluntarios, independientemente de su posición o género. GALS investigará de manera inmediata y exhaustiva cualquier reclamo de mala conducta prohibida por esta Póliza y tomará las medidas correctivas adecuadas, si corresponden. GALS LA cumple con todas las leyes y reglamentos estatales y federales y las ordenanzas locales aplicables en su investigación y respuesta a los informes de mala conducta prohibidos por esta Poliza.

Coordinador de Título IX, Acoso, Intimidación, Hostigo e Discriminación (“Coordinador”)

Vanessa Garza, Principal
Girls Academy Leadership School
8015 Van Nuys Blvd,
Panorama City, CA 91402
818-389-1184
vgarza@galschoolsla.org

Definiciones

Acoso Ilegal Prohibido

- Conducta verbal como epítetos, chistes despectivos o comentarios o insultos.
- Conducta física que incluye asalto, contacto no deseado, bloqueo intencional del movimiento normal o interferencia con el trabajo debido al sexo, la raza o cualquier otra base protegida
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar el acoso.
- Tratamiento deferencial o preferencial basado en cualquiera de las clases protegidas anteriores

Acoso Ilegal Prohibido Bajo El Título IX

El Título IX (20 U.S.C. § 1681 et. Seq; 34 C.F.R. Parte 106) y la ley del estado de California prohíben el acoso por razón de sexo. Bajo el Título IX, "acoso sexual" significa conducta basada en el sexo que complace uno o más de los siguientes:

- Un empleado del beneficiario que condicione la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del beneficiario a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada;
- Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona el acceso equitativo al programa o actividad educativa del destinatario; o
- “Agresión sexual” como se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), “violencia en el noviazgo” tal como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), “violencia doméstica” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8), o “acecho” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

De acuerdo con el Título IX y las leyes de California, se prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de sexo en las instituciones educativas, incluidas las admisiones y las prácticas laborales de la institución educativa. Todas las personas, independientemente de su sexo, disponen de los mismos derechos y oportunidades y están libres de discriminación ilegal en los programas o actividades educativas llevados a cabo por GALS.

GALS se compromete a proporcionar un ambiente laboral y educativo libre de acoso sexual y considera que dicho acoso es un delito mayor, que puede resultar en una acción disciplinaria. Consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. La Parte 106 puede remitirse al

Coordinador, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU., o a ambos.

El acoso sexual consiste en una conducta basada en el sexo, que incluye, entre otros, avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, sin importar que la conducta está motivada o no por el deseo sexual, cuando : (a) La sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente un término o una condición del empleo, la educación, el estado académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base de decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o desempeño académico del individuo, o de crear un ambiente laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión o el rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

También es ilegal tomar represalias de cualquier forma contra un individuo que ha expresado una preocupación de buena fe sobre el acoso sexual contra él o contra otro individuo.

El acoso sexual puede incluir, entre otros:

- Agresión física de naturaleza sexual, como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos asaltos y
 - Conducta física intencional de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o picotear el cuerpo de otra persona.
- Avances sexuales no deseados, proposiciones u otros comentarios sexuales, tales como:
 - gestos, avisos, comentarios, bromas o comentarios de orientación sexual sobre la sexualidad o experiencia sexual de una persona
 - Tratamiento preferencial o promesas de tratamiento preferencial a un individuo por someterse a una conducta sexual, incluida la solicitud o el intento de solicitar a cualquier individuo que participe en actividades sexuales para obtener una compensación o recompensa o un tratamiento deferencial por rechazar la conducta sexual.
 - Sujetar o amenazar con someter a un estudiante o empleado a una atención o conducta sexual no deseada o hacer que el desempeño del trabajo del estudiante o empleado sea más difícil debido al sexo del estudiante o empleado
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo o entorno educativo, como:
 - Exhibir imágenes, dibujos animados, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos o que traigan o posean dicho material para leer, exhibir o ver en el trabajo o el centro educativo ambiente

- Leer públicamente o de otro modo publicitar en el trabajo o en el ambiente educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos
- Exhibir letreros u otros materiales que pretenden segregar a un individuo por género en un área del lugar de trabajo o ambiente educativo (que no sean baños o cuartos similares)

Las ilustraciones de acoso y acoso sexual anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos prohibidos bajo esta Póliza.

Acoso escolar (Bullying) Prohibido

El acoso escolar “bullying” se define como cualquier acto o conducta física o verbal grave o generalizada, incluidas las comunicaciones realizadas por escrito o por medio de un acto electrónico. La intimidación incluye uno o más actos cometidos por un grupo de estudiantes o un grupo de estudiantes que pueden constituir acoso sexual, violencia de odio, o crea un ambiente educativo intimidante u hostil, dirigido hacia uno o más estudiantes que tiene o puede predecirse razonablemente que tener el efecto de uno o más de los siguientes:

1. Colocar a un estudiante o estudiantes razonables* por temor a dañar a la persona o propiedad de ese estudiante o de esos estudiantes.
2. Causar que un estudiante razonable sienta un efecto sustancialmente perjudicial en su salud física o mental.
3. Causar que un estudiante razonable sienta una interferencia sustancial con su rendimiento académico.
4. Causar que un estudiante razonable sienta una interferencia sustancial con su capacidad para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por GALS.

* "Estudiante razonable" se define como un estudiante, que incluye, entre otros, un estudiante con necesidades excepcionales, que ejerce cuidado, habilidad y juicio en la conducta de una persona de su edad, o de una persona de su edad. con sus necesidades excepcionales.

El acoso cibernético es un acto electrónico que incluye la transmisión de comunicaciones de acoso, amenazas directas u otros textos, sonidos o imágenes dañinos en Internet, redes sociales u otras tecnologías que utilizan un teléfono, computadora o cualquier dispositivo de comunicación inalámbrico. El acoso cibernético también incluye invadir la cuenta electrónica de otra persona y asumir la identidad de esa persona para dañar su reputación.

Acto electrónico significa la creación y transmisión originada dentro o fuera de la escuela, por medio de un dispositivo electrónico, que incluye, entre otros, un teléfono, teléfono inalámbrico u otro dispositivo de comunicación inalámbrica, computadora o buscapersonas, de una comunicación, que incluye, pero no limitado a, cualquiera de los siguientes:

1. Un mensaje, texto, sonido, video o imagen.
2. Publicación en un sitio web de Internet de una red social que incluye, entre otros:
 - a. Publicar o crear una página de quema (burn page). Una "página de quema" significa un sitio web de Internet creado con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "acoso", arriba

- b. Crear una imitación creíble de otro estudiante real con el fin de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de “acoso escolar” anterior. "Imitación creíble" significa imitar a sabiendas y sin consentimiento a un estudiante con el propósito de intimidar al estudiante y de tal manera que otro estudiante razonablemente crea, o haya creído razonablemente, que el estudiante fue o es el estudiante que fue imitado.
 - c. Crear un perfil falso con el fin de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de “acoso escolar” anterior. "Perfil falso" significa un perfil de un estudiante ficticio o un perfil que utiliza la semejanza o los atributos de un estudiante real que no sea el estudiante que creó el perfil falso.
3. Un acto de "acoso sexual cibernético" que incluye, entre otros:
- a. La difusión, o la solicitud o incitación a difundir, una fotografía u otra grabación visual de un estudiante a otro estudiante o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tenga o pueda predecirse razonablemente que tenga uno o más de los efectos descritos en la definición de "intimidación", arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describió anteriormente, incluirá la representación de una fotografía desnuda, semidesnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor donde el menor sea identificable por la fotografía, grabación visual u otro acto electrónico.
 - b. El “acoso sexual cibernético” no incluye una representación, escritura o imagen que tenga un valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que involucre eventos deportivos o actividades autorizadas por la escuela.
4. A pesar de las definiciones de “acoso escolar” y “acto electrónico” anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada únicamente sobre la base de que se ha transmitido en Internet o se publica actualmente en Internet.

Queja formal de acoso sexual significa un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que participa o intenta participar en el programa o actividad educativa de GALS LA o firmado por el Coordinador que alega acoso sexual contra un demandado y solicita que GALS LA investigue la acusación de Acoso sexual. Al momento de presentar una denuncia formal de acoso sexual, el denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de GALS LA.

Demandado significa una persona que ha sido reportada como el perpetrador de una conducta que podría constituir acoso sexual.

Procedimientos de Prevención de Acoso Escolar y Acoso Cibernético

GALS LA ha adoptado los siguientes procedimientos para prevenir actos de intimidación, incluido el acoso cibernético.

1. Procedimientos de Prevención del Acoso Cibernético

GALS LA aconseja a los estudiantes:

- a. Nunca compartir contraseñas, datos personales o fotos privadas en línea.
- b. Pensar en lo que están haciendo cuidadosamente antes de publicar y enfatizando que los comentarios no se pueden retractar una vez que se publican.

- c. Esa información personal revelada en las redes sociales se puede compartir con cualquier persona, incluidos padres, maestros, administradores y posibles empleadores. Los estudiantes nunca deben revelar información que los incomode si el mundo tuviera acceso a ella.
- d. Considerar cómo se sentiría al recibir tales comentarios antes de hacer comentarios sobre otros en línea y en redes sociales.

GALS LA informa a los empleados de La Escuela Chárter, estudiantes y padres/guardianes de las Pólizas de GALS LA con respecto al uso de la tecnología dentro y fuera del aula. GALS LA alienta a los padres/guardianes a discutir estas Pólizas con sus hijos para asegurar que sus hijos entiendan y cumplan con dichas Pólizas.

2. Educación

Los empleados de GALS LA no siempre pueden estar presentes cuando ocurren incidentes de intimidación, por lo que educar a los estudiantes sobre el acoso escolar es una técnica de prevención clave para limitar que ocurra el acoso escolar. GALS LA aconseja a los estudiantes que el comportamiento de odio y / o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en GALS LA y alienta a los estudiantes a practicar la compasión y respetarse unos a otros.

La Escuela Chárter educa a los estudiantes a aceptar a todos los compañeros estudiantes independientemente de las características protegidas (incluyendo, pero no limitado a la orientación sexual real o percibida, identificación de género, discapacidades físicas o cognitivas, raza, etnia, religión y estado migratorio) y sobre el impacto negativo de intimidar a otros estudiantes basado en características protegidas.

La educación para la prevención del acoso de GALS LA también analiza las diferencias entre los comportamientos apropiados e inapropiados e incluye ejemplos de situaciones para ayudar a los estudiantes a aprender y practicar un comportamiento apropiado y para desarrollar técnicas y estrategias para responder de una manera no agresiva a los comportamientos de tipo intimidación. Los estudiantes también desarrollarán confianza y aprenderán cómo abogar por sí mismos y por los demás, y cuándo acudir a un adulto en busca de ayuda.

GALS LA informa a los empleados, estudiantes y padres/guardianes de GALS LA de esta Poliza y alienta a los padres/guardianes a discutir esta Poliza con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entiendan y cumplan con esta Poliza.

3. Desarrollo Profesional

GALS LA pone anualmente a disposición de sus empleados certificados y todos los demás empleados de GALS LA que tienen interacción regular con los estudiantes el módulo de capacitación desarrollado por el Departamento de Educación de conformidad con la sección 32283.5(a) del Código de Educación.

GALS LA informa a los empleados certificados sobre los signos comunes de que un estudiante es un objetivo de acoso escolar, incluyendo:

- Cortes físicos o lesiones
- Objetos personales perdidos o rotos
- Miedo a ir a la escuela/ práctica / juegos
- Pérdida de interés en la escuela, actividades o amigos
- Dificultad para dormir o comer
- Comportamiento ansioso/enfermo/nervioso o apariencia distraída
- Autodestrucción o manifestaciones de comportamiento extraño
- Disminución de la autoestima

La Escuela Chárter también informa a los empleados certificados sobre los grupos de estudiantes determinados por GALS LA, y la investigación disponible, para estar en alto riesgo de intimidación. Estos grupos incluyen, pero no se limitan a:

- Estudiantes que son lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o jóvenes cuestionadores ("LGBTQ") y aquellos jóvenes percibidos como LGBTQ; y
- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

GALS LA alienta a sus empleados a demostrar habilidades efectivas de resolución de problemas, manejo de la ira y confianza en sí mismos para los estudiantes de GALS LA.

Procedimientos de Reclamos

1. Alcance de los Procedimientos de Quejas

GALS LA cumplirá con su Poliza de Procedimientos Uniformes de Quejas ("UCP") al investigar y responder a quejas que aleguen acoso ilegal, discriminación, intimidación o hostigamiento contra un grupo protegido o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo con una o más de las características protegidas establecidas en el UCP que:

- a. Están escritos y firmados;
- b. Presentada por una persona que alega que esa persona ha sufrido personalmente discriminación ilegal, acoso, intimidación o hostigo, o por una persona que cree que una clase específica de personas ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o hostigo

prohibida por esta parte, o por un representante debidamente autorizado que alega que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o hostigamiento; y

- c. Presentado al Oficial de Cumplimiento de GALS LA UCP a más tardar seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrió la presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación o hostigamiento, o la fecha en que el denunciante obtuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la presunta discriminación, acoso, intimidación o hostigamiento.

Los siguientes procedimientos de quejas se utilizarán para los informes de mala conducta prohibidos por esta Poliza que no cumplan con la escritura, el cronograma u otros requisitos formales de presentación de una queja uniforme. Para las quejas formales de acoso sexual, GALS LA utilizará los siguientes procedimientos de quejas además de su UCP cuando corresponda.

2. Presentación de informes

Se espera que todo el personal proporcione la supervisión adecuada para hacer cumplir las normas de conducta y, si observan o se dan cuenta de una mala conducta prohibida por esta Poliza, intervengan cuando sea seguro hacerlo, pidan asistencia y denunifiquen dichos incidentes. La Junta requiere que el personal siga los procedimientos de esta Poliza para reportar presuntos actos de mala conducta prohibidos por esta Poliza.

Se alienta a cualquier estudiante que crea que ha estado sujeto a una mala conducta prohibida por esta Poliza o que ha sido testigo de dicha mala conducta prohibida a reportar inmediatamente dicha mala conducta al Coordinador:

Vanessa Garza, Directora

Escuela de Liderazgo de la Academia de Niñas

8015 Van Nuys Blvd.

Ciudad Panorama, CA 91402

818-389-1184

vgarza@galschoolsla.org

Las quejas con respecto a dicha mala conducta también se pueden presentar a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Los recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandamientos judiciales, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes también pueden estar disponibles para los denunciantes.

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. GALS LA investigará y responderá a todos los informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta Poliza de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero las medidas disciplinarias formales no pueden basarse únicamente en una denuncia anónima.

Se espera que los estudiantes reportar todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Poliza u otros abusos verbales o físicos. Cualquier estudiante que sienta que es un objetivo de tal comportamiento debe comunicarse inmediatamente con un maestro, consejero, director, coordinador, una persona del personal o un miembro de la familia para que pueda obtener asistencia para resolver el problema de una manera que sea consistente con esta Poliza.

GALS LA reconoce y respeta el derecho a la privacidad de cada individuo. Todos los informes se investigarán de manera que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del informante, 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 parte administrativa designada caso por caso.

GALS LA 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 Poliza. 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 Poliza pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Poliza. Hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar a sabiendas información falsa durante el proceso de quejas está prohibido y puede resultar en acciones disciplinarias.

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 recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años a partir de entonces. Todo el personal, y cualquier persona designada como coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones, recibirá capacitación sobre acoso sexual y/o instrucción sobre acoso sexual según lo exija la ley.

3. Medidas de Apoyo

Al recibir una denuncia informal o formal de acoso sexual, el Coordinador se pondrá en contacto sin demora con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo. El Coordinador considerará los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informará al denunciante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja formal de acoso sexual, y explicará el proceso para presentar una queja formal de acoso sexual.

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles, y sin honorarios ni cargos para el denunciante o el demandado antes o después de la presentación de una queja formal de acoso sexual o cuando no se haya presentado ninguna queja formal de acoso sexual. Tales medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de GALS LA sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de GALS LA, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y demandados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o clase, servicios de escolta en el campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, licencias de ausencia, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. GALS LA mantendrá como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o demandado, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de GALS LA para proporcionar las medidas de apoyo.

4. Investigación y Respuesta

Al recibir un informe de mala conducta prohibido por esta Poliza de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de GALS LA, el Coordinador o la persona designada administrativamente iniciará una investigación de inmediato. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el Coordinador, o la parte administrativa designada determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares, y necesita ser retrasada o extendida debido a una buena causa, el Coordinador (o la parte administrativa designada) informará al reclamante de las razones de la demora o extensión y proporcionará una fecha aproximada cuando la investigación se completará.

Al concluir la investigación, el Coordinador o la parte designada administrativamente se reunirá con el denunciante y, en la medida de lo posible con respecto a las leyes de confidencialidad, le proporcionará información sobre la investigación, incluidas las medidas necesarias para resolver el incidente o la situación. Sin embargo, el Coordinador o la parte administrativa designada no revelará información confidencial relacionada con otros estudiantes o empleados.

Para las investigaciones y respuestas a las denuncias formales de acoso sexual, se aplicarán los siguientes procedimientos de quejas:

- Notificación de las alegaciones
 - Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador dará aviso por escrito a todas las partes conocidas de su proceso de quejas, incluido cualquier proceso voluntario de resolución informal. El aviso incluirá:
 - Una descripción de las denuncias de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozca, las identidades de las partes involucradas en el

incidente, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y el lugar del presunto incidente;

- Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta hasta que se llegue a una decisión final;
- Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser un abogado, y puede inspeccionar y revisar la evidencia; y
- Una declaración de que GALS LA prohíbe a una persona hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de quejas.

- Eliminación de emergencia

- GALS LA puede colocar a un no empleado (que no sea estudiante) demandado en licencia administrativa durante la tramitación de una queja formal de abuso sexual en el proceso de quejas de acuerdo con las Pólizas de GALS LA.
- GALS LA puede eliminar a un demandado del programa o actividad educativa de GALS LA en una base de emergencia, de acuerdo con las Pólizas de GALS LA, siempre que GALS LA lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona que surja de las acusaciones de acoso sexual justifica la remoción, y proporciona al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.
- Esta disposición no puede interpretarse en el sentido de que modifique ningún derecho en virtud de la IDEA, la Sección 504 o la ADA.

- Resolución informal

- Si se presenta una queja formal de acoso sexual, GALS LA puede ofrecer un proceso voluntario de resolución informal, como la mediación, a las partes en cualquier momento antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad. Si GALS LA ofrece un proceso de este tipo, hará lo siguiente:
 - Proporcionar a las partes una notificación previa por escrito de:
 - Las acusaciones;
 - Los requisitos del proceso voluntario de resolución oficiosa, incluidas las circunstancias en que se impide a las partes reanudar una denuncia oficial de acoso sexual derivada de las mismas denuncias;
 - El derecho de las partes a retirarse del proceso voluntario de resolución informal y reanudar el proceso de quejas en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
 - Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso voluntario de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse; y
 - Obtener el consentimiento voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.

- GALS LA no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.
- Proceso de investigación
 - El responsable de la toma de decisiones no será la(s) misma(s) persona(s) que el Coordinador o el investigador. GALS LA se asegurará de que todos los responsables de la toma de decisiones e investigadores no tengan un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los denunciantes o demandados.
 - En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el investigador determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y necesita ser retrasada o extendida debido a una buena causa, el investigador informará al denunciante y a cualquier demandado por escrito de las razones de la demora o extensión y proporcionará una fecha aproximada cuando la investigación estará completa.
 - Las partes tendrán la misma oportunidad de presentar testigos, de inspeccionar y examinar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas, y de tener un asesor presente durante cualquier reunión de investigación o entrevista.
 - No se prohibirá a las partes discutir las acusaciones bajo investigación o reunir y presentar pruebas relevantes.
 - Una parte cuya participación es invitada o esperada en una reunión de investigación o entrevista recibirá una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la reunión o entrevista con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.
 - Antes de completar el informe de investigación, GALS LA enviará a cada parte y al asesor de la parte, si la hubiera, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para la consideración del investigador antes de la finalización del informe de investigación.
 - El investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, al menos diez (10) días antes de la determinación de la responsabilidad.
- Despido de una denuncia formal de acoso sexual
 - Si la investigación revela que el presunto acoso no ocurrió en el programa educativo de GALS LA en los Estados Unidos o no constituiría acoso sexual incluso si se demuestra, la queja formal con respecto a esa conducta debe ser despedida. Sin embargo, tal despido no excluye la acción bajo otra Poliza aplicable de GALS LA.
 - GALS LA puede desestimar una queja formal de acoso sexual si:
 - El autor de la queja presenta por escrito al Coordinador una retirada por escrito de la queja;

- El demandado ya no está empleado o inscrito en GALS LA; o
 - Las circunstancias específicas impiden que GALS LA reúna pruebas suficientes para llegar a una decisión sobre la queja formal o las alegaciones contenidas en ella.
 - Si una queja formal de acoso sexual o cualquiera de las reclamaciones en el mismo son despedidas, GALS LA enviará inmediatamente una notificación por escrito del despido y la(s) razón(es) del despido simultáneamente a las partes.
- Determinación de responsabilidad
 - El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia del estándar de evidencia.
 - Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo.
 - GALS LA enviará simultáneamente una decisión por escrito sobre la queja formal al demandante y al demandado que describa:
 - Las acusaciones en la denuncia formal de acoso sexual;
 - Todas las medidas de procedimiento adoptadas, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas sobre el terreno y los métodos utilizados para reunir otras pruebas;
 - Las constataciones de hechos en apoyo de la determinación;
 - Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de GALS LA a los hechos;
 - La decisión y el fundamento de cada alegación;
 - Cualquier sanción disciplinaria que el beneficiario imponga al demandado, y si los recursos diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa se proporcionarán al denunciante; y
 - Los procedimientos y bases permisibles para las apelaciones.

5. Consecuencias

Los estudiantes o empleados que incurran en conductas indebidas prohibidas por esta Poliza, que a sabiendas hagan declaraciones falsas o que envíen información falsa a sabiendas durante el proceso de quejas pueden estar sujetos a medidas disciplinarias hasta e incluyendo la expulsión de GALS LA o la terminación del empleo. El Coordinador es responsable de la implementación efectiva de cualquier recurso ordenado por GALS LA en respuesta a una queja formal de acoso sexual.

6. Derecho de Apelación

Si la persona informante encuentra que la resolución del Coordinador es insatisfactoria, la persona informante puede, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la decisión o resolución de GALS LA, presentar una apelación por escrito al Presidente de la Junta de GALS LA, quien revisará la investigación y tomará una decisión final.

Los siguientes derechos y procedimientos de apelación también se aplicarán a las denuncias formales de acoso sexual:

- El demandante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y GALS LA implementará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la decisión por escrito de GALS LA o la denegación de la denuncia, el denunciante o el demandado pueden presentar una apelación por escrito al Coordinador.
- Las personas que toman las decisiones para la apelación no serán las mismas personas que el Coordinador, el investigador o las personas que toman las decisiones iniciales.
- El denunciante y el denunciado pueden apelar una determinación de responsabilidad y la denegación por parte de GALS LA de una denuncia formal o cualquier alegaciones en respecto, sobre las siguientes bases:
 - Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;
 - Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación sobre la responsabilidad o el despido, que podría afectar el resultado del asunto; y
 - El Coordinador del Título IX, los investigadores o los responsables de la toma de decisiones tenían un conflicto de intereses o un sesgo a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general o el denunciante o demandado individual que afectó el resultado del asunto.
- GALS LA notificara a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación.
- El responsable de la toma de decisiones para la apelación dará a ambas partes una oportunidad razonable e igualitaria de presentar una declaración por escrito en apoyo de, o impugnando, el resultado; emitir una decisión escrita en la que se describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado; y proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

7. Mantenimiento de Registros

Todos los registros relacionados con cualquier investigación de quejas en virtud de esta Poliza se mantienen en un lugar seguro.

GALS LA mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluyendo cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y los recursos que se proporcionen al autor de la queja.
- Registros de cualquier apelación de una queja formal de acoso sexual y los resultados de esa apelación.

- Registros de cualquier resolución informal de una queja de acoso sexual y los resultados de esa resolución informal.
- Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal.
- Registros de cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o queja formal de acoso sexual.

Girls Athletic Leadership School

**TÍTULO IX, Hostigo, Intimidación, Discriminación e Acoso Escolar (Bullying)
FORMULARIO DE RECLAMOS**

Su nombre: _____ Fecha: _____

Fecha del incidente (s): _____

Nombre de la(s) persona(s) contra quien tiene una queja: _____

Lista de los testigos que estuvieron presentes: _____

¿Dónde ocurrieron los incidentes? _____

Describa los eventos o conducta que son la base de su queja proporcionando la mayor cantidad de detalles factuales posible (es decir, declaraciones específicas; qué, si hubo alguno, contacto físico estuvo involucrado; cualquier declaración verbal; qué hizo para evitar la situación, etc.) (Adjunte páginas adicionales si es necesario):

Por lo presente autorizo a GALS a revelar la información que he proporcionado, ya que considera necesario para continuar con su investigación. Por lo presente certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera y correcta y completa a mi leal saber y entender. Además, entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

_____ Fecha: _____
Firma del demandante

Nombre impreso

Para ser completado por la Escuela Chárter:

Recibido por: _____ Fecha: _____

Reunión de seguimiento con el demandante se hizo el: _____