



Política del Título IX de Prohibición de Discriminación por Motivos de Sexo

Esta Política del Título IX de Prohibición de Discriminación por Motivos de Sexo ("Política") contiene las políticas y los procedimientos de quejas de las Escuelas Públicas Alpha ("Escuela Chárter") para prevenir y abordar la discriminación sexual, incluidos, entre otros, el acoso sexual, el acoso en ambiente hostil por motivos de sexo, la discriminación por embarazo o condiciones relacionadas, la discriminación por motivos de sexo en el acceso a los recursos deportivos o educativos y represalias contra una persona que haya denunciado discriminación sexual.

La escuela chárter no discrimina por motivos de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que maneje, según lo exige la ley de California, Título IX (20 U.S.C. § 1681 y *siguientes.*) y las regulaciones del Título IX (34 C.F.R. Parte 106), incluso en admisión y empleo.¹ La escuela chárter tomará medidas para poner fin de manera rápida y efectiva a cualquier discriminación sexual en su programa o actividad educativa, prevenir su recurrencia y solucionar sus consecuencias.

Esta Política se aplica a las conductas que ocurran en los programas o actividades educativas de la escuela chárter 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 tecnología propiedad de la escuela, ya sea perpetrada por un estudiante, padre/tutor, empleado, voluntario, contratista independiente u otra persona con la que la escuela chárter trabaje.

Las consultas sobre la aplicación del Título IX y del 34 C.F.R. La Parte 106 (en lo sucesivo denominada colectivamente como "Título IX") puede remitirse al Coordinador del Título IX de las Escuelas Chárter, la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU., o a ambos.

Definiciones

Prohibición de la discriminación sexual

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 la escuela chárter. 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.

¹ La escuela chárter 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 conducta indebida prohibidas por esta Política.

Prohibición del acoso por motivos de sexo

En virtud del Título IX, por “acoso por motivos de sexo” se entiende una conducta por razones de sexo que cumple una o varias de las siguientes condiciones:

- El acoso quid pro quo ocurre cuando un empleado, agente u otra persona autorizada por la escuela chárter para proporcionar una ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de la escuela 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 ambiente 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 la escuela chárter (es decir, crea un ambiente hostil). La cuestión de si se ha creado un ambiente hostil es una investigación específica de los hechos que incluye la consideración de lo siguiente:
 - El grado en que la conducta afectó la capacidad del denunciante para acceder al programa o actividad educativa de la escuela chárter;
 - 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;
 - La ubicación de la conducta y el contexto en el que ocurrió; y
 - Otro acoso por motivos de sexo 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:
 - Que tenga o haya tenido una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima; y
 - 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:
 - 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;
 - Convive o convivió con la víctima como cónyuge o pareja íntima;
 - Tiene un hijo en común con la víctima; 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 una línea de conducta dirigida a una persona específica que haría que una persona razonable:
 - Tema por su seguridad o la seguridad de los demás; o
 - Sufra angustia emocional sustancial.

Conforme a la Sección 212.5 del Código de Educación de California, el acoso sexual consiste en una conducta basada en el sexo, que incluye pero no se limita a insinuaciones sexuales no deseadas, pedido de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de que la conducta esté o no motivada por el deseo sexual, cuando (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o una condición para el empleo, la educación, el estatus académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base de las decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el rendimiento laboral o académico del individuo, o de crear un ambiente laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión a, o el rechazo de, la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo en relación con los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la escuela chárter.

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

- Agresiones físicas de naturaleza sexual o por razones de sexo, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencional por motivos de 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 por motivos de sexo u otras conductas por motivos de sexo, como:
 - Gestos, avisos, epítetos, insultos, observaciones, bromas o comentarios de orientación sexual o por motivos de sexo sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.

- Trato preferente o promesas de trato preferente a una persona por someterse a una conducta sexual, incluyendo la solicitud o el intento de solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa o un trato deferente por rechazar una conducta sexual.
- Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atenciones o conductas sexuales no deseadas o dificultar intencionalmente el rendimiento del estudiante o empleado debido a su sexo.
- Represalias contra una persona que ha expresado una preocupación de buena fe sobre el acoso por motivos de sexo.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, como:
 - Exhibir imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales de promoción, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos o traer o poseer cualquier material de este tipo para leer, mostrar o ver en el ambiente de trabajo o educativo.
 - Leer públicamente o dar a conocer de otro modo en el ambiente laboral o educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos.
 - Exhibir carteles u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean los baños o salas similares).

Las ilustraciones anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos de acoso por motivos de sexo prohibidos en virtud de esta Política.

Denunciante significa un estudiante o empleado que presuntamente ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación por motivos de sexo, o una persona que no sea un estudiante o empleado que presuntamente 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 la escuela chárter en el momento de la supuesta discriminación sexual. Las quejas también pueden ser presentadas por: (1) un padre, tutor u otro representante legal autorizado con el derecho legal de actuar en nombre de un denunciante; o (2) el Coordinador del Título IX de la escuela chárter. En el caso de las quejas de discriminación sexual que no sean acoso por motivos de sexo, también pueden ser presentadas por cualquier estudiante, empleado, u otra persona que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de la escuela chárter 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 la escuela chárter cuyas comunicaciones son privilegiadas o confidenciales según la ley federal o estatal (p. ej., un terapeuta o psicólogo

autorizado, etc.) o un empleado a quien la escuela chárter ha designado como confidencial según el Título IX con el fin de proporcionar servicios a personas relacionadas con la discriminación sexual.

Parte se refiere a un denunciante o denunciado.

Denunciado significa una persona que presuntamente violó la prohibición de discriminación sexual de la escuela chárter.

Las **Medidas de apoyo** son medidas individualizadas ofrecidas según corresponda, según estén razonablemente disponibles, sin sobrecargar injustificadamente a un denunciante o denunciado, no por razones punitivas o disciplinarias, y sin tarifa o cargo a una parte para (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 ambiente educativo de la escuela chárter; o (2) brindar apoyo durante los procedimientos de quejas de la escuela chárter o durante un proceso de resolución informal.

Coordinador del Título IX

La Junta Directiva de la escuela chárter ("Junta") ha designado al siguiente empleado como Coordinador del Título IX ("Coordinador"):

Cynthia Martinez Nava
Director de escuelas
2110 Story Road, #250
San Jose, CA 95122
408-643-0862

titleix@alphapublicschools.org (cc: cmartineznava@alphaps.org y shegde@alphaps.org)

En caso de que la persona mencionada anteriormente no esté disponible o no pueda desempeñarse 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:

Chris Kang
Director de Operaciones
2110 Story Road, #250
San Jose, CA 95122
408-357-4333

ckang@alphaps.org (copiar a shegde@alphaps.org)

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 requiera esta Política, monitorear los obstáculos para denunciar conductas que

razonablemente puedan constituir discriminación sexual y adoptar 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 denunciantes o denunciados en general o de un denunciante o denunciado individual. Sin embargo, el Coordinador debe mantener en todo momento la supervisión final sobre esas responsabilidades y garantizar el cumplimiento constante del Título IX por parte de la escuela chárter.

Denunciar la discriminación sexual

Todos los empleados que no sean empleados confidenciales deben notificar de inmediato al Coordinador cuando tengan información sobre una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual según 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 conducta indebida prohibidos por esta Política. Cualquier estudiante que se sienta víctima de este tipo de comportamiento debe ponerse en contacto inmediatamente con un maestro, el director, el coordinador, un miembro del personal o un miembro de la familia para que pueda obtener ayuda para resolver el problema de una manera que sea congruente con esta Política.

Las quejas relacionadas con dicha conducta indebida también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU. Los recursos del derecho civil, que incluyen, 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 una denuncia escrita, se incentiva a la parte informante a enviar un informe escrito al Coordinador. La escuela chárter investigará y responderá de manera rápida y efectiva a todas las quejas y denuncias orales y escritas de conducta indebida prohibidas por esta Política. Las denuncias se pueden realizar de forma anónima, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en una denuncia anónima.

Privacidad

La escuela chárter reconoce y respeta el derecho a la privacidad de cada persona. Todas las denuncias y quejas se investigarán de forma 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 denunciante 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

La escuela chárter

prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier persona que presente una denuncia o queja, testifique, ayude, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con una conducta indebida prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará en modo alguno al estatus, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. 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 la escuela chárter exija a un empleado u otra persona autorizada por la escuela chárter para proporcionar ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de la escuela chárter para participar como testigo en, o de otra manera ayudar con, una investigación o procedimiento bajo esta Política.

Empleados confidenciales

La información de contacto de los empleados confidenciales de la escuela chárter, si hubiere, se puede encontrar en el sitio web de la escuela chárter o solicitarla al Coordinador.

El estado confidencial de un empleado como confidencial, para fines del Título IX, es solo con respecto a la información recibida mientras el empleado se está desempeñando 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 queja por 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 del Coordinador a las denuncias por discriminación sexual

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

- Tratar a los denunciantes y denunciados de manera equitativa;
- Ofrecer y coordinar rápidamente 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 denunciado; y
- Notificar al denunciante o, si no se conoce al denunciante, a la persona que presenta la denuncia, sobre 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 denunciado 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 acusaciones 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 denunciante de no proceder con una queja y las preocupaciones razonables de seguridad del denunciante;
- El riesgo de que se produzcan nuevos actos de discriminación por motivos de sexo si no se presenta una queja;
- La gravedad de la presunta conducta, incluyendo si la discriminación, si se establece, requeriría la destitución o disciplina de un denunciado para poner fin a la discriminación y evitar que se repita;
- La edad y la relación de las partes, incluyendo si el denunciado 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 denunciante de participar en los procedimientos de quejas; y
- Si la escuela chárter 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 denunciante 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 denunciado.

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;

licencias; 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 motivos 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 hablar sobre 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 Shara Hegde, Directora Ejecutiva (408-401-9388, shegde@alphaps.org), quien es una empleada apropiada e imparcial o que puede designar a un empleado, para solicitar la modificación o revocación de la decisión de la escuela chárter de proporcionar, negar, modificar o terminar las medidas de apoyo aplicables a ellos. 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 de IEP del estudiante y del Equipo 504, si lo hubiera, en la implementación de medidas de apoyo para ese estudiante.

Resolución informal

En cualquier momento antes de determinar si hubo discriminación sexual según los procedimientos de quejas del Título IX de la escuela chárter, la escuela chárter puede ofrecer un proceso de resolución informal a las partes. La escuela chárter no ofrece ni facilita una resolución informal para resolver una queja que incluya acusaciones de que un empleado participó en acoso por motivos de sexo a un estudiante de primaria o secundaria, o cuando dicho proceso entraría en conflicto con las leyes federales, estatales o locales.

Antes del inicio del proceso de resolución informal, se notificará a las partes sobre:

- Las acusaciones;
- Los requisitos del proceso informal de resolución;
- El derecho a retirar e iniciar o reanudar los procedimientos de quejas;
- Que el acuerdo de las partes para una resolución al concluir el proceso de resolución informal impide que las partes utilicen los procedimientos de quejas derivados de las mismas acusaciones;
- Los posibles términos que pueden solicitarse u ofrecerse en un acuerdo de resolución informal (p. ej., 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

- Qué información se retiene y si la escuela chárter 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. La escuela chárter 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 quejas en cualquier momento.

El moderador 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 moderador no puede tener un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o de un denunciante o denunciado individual. El Coordinador adoptará las medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita.

Procedimientos de quejas

Alcance y requisitos generales

La escuela chárter 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 la escuela chárter, 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 iniciarán 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 persona responsable de la toma de decisiones del Título IX no tenga un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o de un denunciante o denunciado individual. La persona responsable de la toma de decisiones puede ser la misma que el Coordinador o el investigador.

La escuela chárter tratará a los denunciantes y denunciados de manera equitativa. La escuela chárter supone que el denunciado 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 denunciado, o por más de un denunciante contra uno o más denunciados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de discriminación sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.

La escuela chárter 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 notificarán a las partes sobre el nuevo plazo y el motivo de la demora.

La escuela chárter 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.

La escuela chárter evaluará objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y que no sean inadmisibles, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias.² Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, denunciado 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 de 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.

Desestimación

En la mayoría de los casos, la escuela chárter 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 denunciado después de tomar medidas razonables para hacerlo;
- El denunciado no participa en el programa o actividad educativa de la escuela chárter y no es empleado de la escuela chárter;
- El denunciante retira voluntariamente cualquiera o todas las acusaciones de la queja, el Coordinador se niega a iniciar una queja y la escuela chárter determina que, sin las acusaciones retiradas del denunciante, la conducta que sigue alegada en la queja, si la hubiera, no constituiría discriminación sexual bajo el Título IX, incluso si se probara; o
- La escuela chárter determina que la conducta alegada en la queja, incluso si se probara, no constituiría discriminación sexual según el Título IX. Antes de desestimar la queja por este motivo, la escuela chárter hará esfuerzos razonables para aclarar las acusaciones con el denunciante.

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

- Irregularidad procesal que cambiaría el resultado;

² Inculpatorio significa que tiende a imputar culpa o responsabilidad, y exculpatorio, que tiende a absolver de culpa o responsabilidad.

- Nuevas pruebas que cambiarían el resultado y que no estaban razonablemente disponibles cuando se determinó si se produjo acoso por motivos de sexo o se realizó la desestimación; y
- El coordinador, el investigador o el responsable de la toma de decisiones tenían un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general, o del denunciante o denunciado individual, que cambiaría el resultado.

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

Si la queja es desestimada, el Coordinador o la persona designada ofrecerán medidas de apoyo al denunciante, según corresponda. El Coordinador o la persona designada también ofrecerán medidas de apoyo al denunciado, según corresponda, si el denunciado ha sido notificado de las acusaciones. El Coordinador seguirá adoptando las medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita. La desestimación no excluye la acción bajo otra política aplicable de la escuela chárter.

Apelación de una desestimación

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 acusaciones si dicha notificación no se proporcionó previamente al denunciado, la información de contacto del responsable de la toma de decisiones sobre la apelación y el derecho de las partes a presentar una declaración al responsable de la toma de decisiones sobre la apelación respaldando o impugnando el resultado dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la apelación.

La persona responsable de la toma de decisiones sobre 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 los fundamentos del mismo.

Notificación de las acusaciones

Al iniciarse los procedimientos de quejas, el Coordinador o la persona designada notificarán 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 acusaciones. La información suficiente incluye las identidades de las partes involucradas en los incidentes, la conducta que supuestamente constituye discriminación sexual según 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 inadmisibles o una descripción precisa de estas pruebas; y si la escuela chárter proporciona una descripción de las pruebas, las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas relevantes y no inadmisibles a solicitud de cualquiera de las partes.

Retiro de emergencia

La escuela chárter puede poner a un empleado denunciado 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 denunciado 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 denunciado una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

Esta disposición no puede interpretarse como una modificación de ningún derecho en virtud de la Sección 504 de la ley IDEA, ni la ley ADA.

Investigación

Las investigaciones de las quejas serán adecuadas, fiables e imparciales. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no llevará más de veinticinco (25) días hábiles. La escuela chárter tiene la responsabilidad 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 pruebas, y las preguntas que buscan esas pruebas, son inadmisibles (es decir, no serán utilizados, accedidos o considerados, 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:

- Las pruebas que están protegidas bajo un privilegio reconocido por la ley federal o estatal o pruebas proporcionadas 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 la escuela chárter 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 denunciante o su conducta sexual previa, a menos que se ofrezcan pruebas sobre la conducta sexual previa del denunciante para demostrar que alguien distinto del denunciado 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 denunciante y el denunciado no demuestra ni implica por sí solo el consentimiento del denunciante al presunto acoso por motivos de sexo ni impide determinar que se produjo un acoso por motivos de sexo.

Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos de hechos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que sean pertinentes y no inadmisibles 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.

La escuela chárter tomará medidas razonables para prevenir y abordar cualquier divulgación no autorizada de información o pruebas por parte de las partes.

Determinación de la 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 inadmisibles y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, denunciado o testigo. El criterio de prueba utilizado para determinar la responsabilidad es el de la preponderancia de las pruebas.

Dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al vencimiento del plazo para que las partes presenten una respuesta por escrito a las pruebas o una descripción precisa de la misma, la persona responsable de la toma de decisiones notificará a las partes por escrito sobre la determinación de si ocurrió discriminación sexual, incluidos los fundamentos de dicha determinación, y los procedimientos y bases admisibles para que el denunciante y el denunciado 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 a la Directora Ejecutiva (Shara Hegde, 408-401-9388, shegde@alphaps.org), quien actuará como responsable de la toma de decisiones sobre la apelación o designará a un responsable de la toma de decisiones para la apelación. El responsable de la toma de decisiones sobre la apelación no debe haber participado en la investigación de las acusaciones.

La persona responsable de la toma de decisiones sobre 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 respaldando, 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 mismo.

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 recurso y/o sanción disciplinaria solicitada por la escuela chárter, incluida la notificación al denunciante 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 la escuela chárter será sancionada por hacer una declaración falsa o por participar en una conducta sexual consensuada basada únicamente en la determinación de la escuela chárter de si hubo discriminación sexual.

Embarazo de la estudiante y condiciones relacionadas

La escuela chárter no discriminará a ninguna 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 condición 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 de la 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 de la 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 de la estudiante o condición relacionada, el Coordinador o la persona designada debe:

- Informar a la estudiante, y si corresponde, a la persona que notificó al Coordinador del embarazo de la estudiante o condiciones relacionadas y tiene el derecho legal de actuar en nombre de la estudiante, de las obligaciones de la escuela chárter en virtud de:
 - 34 C.F.R. § 106.40(b)(1) a (5), que se relaciona con los derechos de las estudiantes que están embarazadas o tienen una condición relacionada; y

- 34 C.F.R. § 106.44(j), que incluye reglas sobre divulgaciones de información personal;
- Proporcionar una notificación de no discriminación del Título IX de la escuela chárter; y
- Consultar con la 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 la 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 que 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 para ausentarse por el tiempo que el proveedor de atención médica autorizado de la estudiante considere médicamente necesario o, si la estudiante así lo elige, el tiempo permitido bajo cualquier política de licencia de la escuela chárter para la que la estudiante califica. Una estudiante embarazada o con hijos tiene derecho a ocho semanas de licencia por maternidad que puede tomar antes del nacimiento del bebé si existe una necesidad médica y después del parto durante el año escolar en el que ocurre el nacimiento, incluida cualquier instrucción obligatoria de verano, con el fin de proteger la salud de la estudiante que da o espera dar a luz y del bebé, y para permitir que la estudiante embarazada o con hijos cuide y se vincule con el bebé.

Al regreso de la licencia, la estudiante será reincorporada al estado académico y, en la medida de lo posible, al estado extracurricular que la estudiante tenía cuando comenzó la licencia. La estudiante no estará obligada 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 es 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 motivo 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.

Capacitación

Todos los supervisores del personal recibirán formación sobre acoso sexual en los seis (6) meses siguientes a su asunción de un puesto de supervisión y, a partir de entonces, recibirán formación adicional una vez cada dos (2) años. Todos los empleados, coordinadores y personas designadas,

investigadores, responsables de las tomas de decisiones y otras personas que sean responsables de implementar los procedimientos de quejas de la escuela chárter o que tengan la autoridad para modificar o terminar las medidas de respaldo recibirán capacitación y/o instrucción sobre el acoso sexual y el Título IX sobre 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.
- Por cada notificación que el Coordinador recibe de información sobre conductas que razonablemente pueden constituir discriminación sexual, registros que documentan las acciones que la escuela chárter tomó para cumplir con sus obligaciones según 34 C.F.R. § 106.44.
- Todos los materiales utilizados para proporcionar la capacitación requerida del Título IX. La escuela chárter pondrá a disposición estos materiales de capacitación a pedido para que los miembros del público los revisen.

Los registros anteriores se mantendrán en un lugar seguro hasta que se destruyan de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.



Escuelas públicas de Alpha
Título IX Formulario de queja de discriminación y acoso sexual

Su nombre: _____ Fecha: _____
Fecha del presunto incidente(s): _____
Nombre de la(s) persona(s) contra las que tiene una queja: _____
Enumere los testigos que estuvieron presentes: _____
¿Dónde ocurrió el incidente(s)? _____

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

Por la presente autorizo a las escuelas públicas de Alpha a divulgar la información que he brindado según lo considere necesario para llevar a cabo 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.

Firma de la persona que denuncia

Fecha: _____

Nombre en letra de imprenta

Board Policy #: 01-20240724

Adopted/Ratified: 7/24/2024

Revision Date: N/A

Para ser completado por la escuela:

Recibido por: _____ Fecha: _____

Reunión de seguimiento con la persona que denuncia realizada el: _____