

TÍTULO IX, ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y BULLYING POLÍTICA

Fecha de revisión: 12 de diciembre de 2022

La discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso escolar son conductas de comportamiento disruptivo que interfieren con la capacidad de aprendizaje de los estudiantes, afectan negativamente la participación de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un entorno escolar hostil. Como tal, New Los Angeles Charter School ("New LA" o la "Charter School") prohíbe por completo cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, intimidación y acoso escolar. Esta política incluye instancias que ocurren en cualquier área del campus escolar, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, a través de propiedad tecnológica de la escuela y por otros medios electrónicos.

Tal como se usa en esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso escolar se describen como la conducta intencional, incluida la comunicación verbal, física, escrita o el ciberacoso, incluido el ciberacoso sexual, basado en las características reales o percibidas de o discapacidad física, sexo (incluido el embarazo y condiciones relacionadas, y estado parental), orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estado migratorio, nacionalidad (incluido origen nacional, país de origen y ciudadanía), raza o etnia (incluido ascendencia, color, identificación de grupo étnico, antecedentes étnicos y rasgos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, textura del cabello y peinados protectores como trenzas, mechones y torceduras), religión (incluido el agnosticismo y el ateísmo), afiliación religiosa, condición médica, información genética, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con uno o más de estos actu o características percibidas o basadas en cualquier otra característica protegida por la ley estatal o federal aplicable o la ordenanza local. En lo sucesivo, tales acciones se denominarán "mala conducta prohibida por esta Política".

En la medida de lo posible, Charter School hará esfuerzos razonables para evitar que los estudiantes sean discriminados, acosados, intimidados y/o acosados, y tomará medidas para investigar, responder, abordar e informar sobre tales comportamientos de manera oportuna. El nuevo personal escolar de LA que sea testigo de actos de mala conducta prohibidos por esta Política tomará medidas inmediatas para intervenir cuando sea seguro hacerlo.

Además, la Escuela Chárter no aprobará ni tolerará la mala conducta prohibida por esta Política por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con la que New LA haga negocios, o cualquier otra persona, estudiante o voluntario. Esta Política se aplica a todas las acciones y relaciones de empleados, estudiantes y voluntarios, independientemente de su posición o género. New LA investigará y responderá rápida y exhaustivamente a cualquier queja de mala conducta prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente y tomará las medidas correctivas apropiadas, si se justifica. New LA cumple con todas las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a los informes de mala conducta prohibidos por esta Política.

Título IX, Acoso, Intimidación, Discriminación y Acoso escolar Coordinador ("Coordinador"):

Kate O'brien
Jefa de Escuelas

1919 S. Burnside Ave.
Los Angeles, CA 90016
Teléfono: (323) 939-6400

Definiciones

Acoso ilegal prohibido

- Conducta verbal como epítetos, bromas o comentarios despectivos o calumnias.
- Conducta física que incluye agresión, contacto no deseado, bloqueo intencional del movimiento normal o interferencia con el trabajo o la escuela debido al sexo, la raza o cualquier otra base protegida.
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar acoso.
- Trato deferente o preferencial basado en cualquiera de las características protegidas enumeradas anteriormente.

Acoso ilegal prohibido bajo el Título IX

Título IX (20 USC § 1681y ss.; 34 CFR Parte 106) y la ley estatal de California prohíben la discriminación y el acoso por motivos de sexo. Bajo el Título IX, “acoso sexual” significa conducta basada en el sexo que satisface 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 severa, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona el acceso equitativo al programa educativo o actividad 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 la ley de California, se prohíbe la discriminación y el acoso por razón de sexo en las instituciones educativas, incluso en las prácticas de admisión y empleo de la institución educativa. Todas las personas, independientemente de su sexo, tienen los mismos derechos y oportunidades y están libres de discriminación y acoso ilegales en los programas o actividades educativas realizadas por New LA.

New LA se compromete a proporcionar un entorno laboral y educativo libre de acoso sexual y considera que dicho acoso es una ofensa 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, incluidos, entre otros, avances sexuales no deseados, 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 hace explícita o implícitamente como 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 para 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 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 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 oa través de la institución educativa.

También es ilegal tomar represalias de cualquier forma contra una persona que haya expresado de buena fe una preocupación sobre el acoso sexual contra sí misma o contra otra persona.

El acoso sexual puede incluir, pero no se limita a:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abuso o intentos de cometer estos ataques.
 - Conducta física intencional que es de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, dar palmaditas, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o pinchar 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 la experiencia sexual de una persona.
 - Trato preferencial o promesas de trato preferencial a una persona por someterse a una conducta sexual, lo que incluye solicitar o intentar solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa o un trato deferente por rechazar la conducta sexual.
 - 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.

- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, como:
 - Mostrar imágenes, dibujos animados, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos o traer o poseer dicho material para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo .
 - Leer en público o publicitar de otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que sean de algún modo sexualmente reveladores, sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos.
 - Mostrar 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 salas similares).

Las ilustraciones de acoso y acoso sexual anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos prohibidos en virtud de esta Política.

Acoso Prohibido

Acoso escolar se define como cualquier acto o conducta física o verbal severa 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 estudiante o grupo de estudiantes que pueden constituir acoso sexual, violencia de odio o crear un ambiente educativo intimidante y/u hostil, dirigido hacia uno o más estudiantes que tiene o se puede predecir razonablemente que tendrá el efecto de uno o más de los siguientes:

1. Poner a un estudiante o estudiantes razonables en temor de daño a la persona o propiedad de ese estudiante o esos estudiantes.
2. Hacer que un estudiante razonable experimente un efecto sustancialmente perjudicial en su salud física o mental.
3. Hacer que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con su desempeño académico.
4. Causar que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con su capacidad para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por New LA.

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

Acto electrónico significa la creación y transmisión originada dentro o fuera del sitio escolar, 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. Una publicación en un sitio web de Internet de una red social que incluye, entre otros:
 - a. Publicar o crear una página de grabación. Una "página quemada" significa un sitio web de Internet creado con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "acoso" anterior.
 - b. Crear una suplantación creíble de otro estudiante real con el fin de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "acoso" anterior. "Suplantación de identidad creíble" significa hacerse pasar por un estudiante a sabiendas y sin consentimiento con el fin de intimidar al estudiante y de tal manera que otro estudiante crea razonablemente, o haya creído razonablemente, que el estudiante era o es el estudiante que fue suplantado.
 - c. Crear un perfil falso con el fin de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "acoso" anterior. "Perfil falso" se refiere a 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 de, 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 tiene o se puede predecir razonablemente que tendrá uno o más de los efectos descritos en la definición de "acoso", más arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describe anteriormente, incluirá la representación de una fotografía desnuda, semidesnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un

menor cuando el menor sea identificable a partir de la fotografía, la grabación visual u otro acto electrónico.

- b. El "acoso sexual cibernético" no incluye una representación, representación o imagen que tenga un valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que involucre eventos deportivos o actividades sancionadas por la escuela.
4. Sin perjuicio de las definiciones de "acoso" y "acto electrónico" anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada únicamente sobre la base de que se haya transmitido en Internet o esté publicado actualmente en Internet.

Denuncia 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 New LA o firmado por el Coordinador que alega acoso sexual contra un demandado y solicita que New LA investigue la denuncia de acoso sexual. En el momento de presentar una denuncia formal de acoso sexual, el denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de New LA.

Demandado significa una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.

Procedimientos de prevención del acoso y el ciberacoso

New LA ha adoptado los siguientes procedimientos para prevenir actos de acoso, incluido el ciberacoso.

1. Procedimientos de prevención del ciberacoso

New LA aconseja a los estudiantes:

- a. Nunca compartir contraseñas, datos personales o fotos privadas en línea.
- b. Pensar detenidamente en lo que están haciendo antes de publicar y enfatizar 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 haga sentir incómodos si el mundo tuviera acceso a ella.
- d. Considerar cómo se sentiría recibir tales comentarios antes de hacer comentarios sobre otros en línea.

New LA informa a los empleados, estudiantes y padres/tutores de la Escuela Chárter sobre las políticas de New LA con respecto al uso de la tecnología dentro y fuera del salón de clases. New LA alienta a los padres/tutores a hablar sobre estas políticas con sus hijos para asegurarse de que los niños comprendan y cumplan con dichas políticas.

2. Educación

Los empleados de New LA no siempre pueden estar presentes cuando ocurren incidentes de intimidación, por lo que educar a los estudiantes sobre la intimidación es una técnica de prevención clave para evitar que ocurra. New LA advierte a los estudiantes que el comportamiento odioso y/o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en New LA y alienta a los estudiantes a practicar la compasión y el respeto mutuo.

Charter School educa a los estudiantes para que acepten a todos sus compañeros independientemente de las características protegidas (incluidas, entre otras, la orientación sexual real o percibida, la identificación de género, las discapacidades físicas o cognitivas, la raza, el origen étnico, la religión y el estado migratorio) y sobre el impacto negativo de la intimidación otros estudiantes en base a las características protegidas.

La educación para la prevención del acoso de New 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 el comportamiento apropiado y 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 defenderse a sí mismos y a los demás, y cuándo deben de buscar a un adulto para ayuda.

New LA informa a los empleados, estudiantes y padres/tutores de New LA sobre esta Política y alienta a los padres/tutores a platicar de esta Política con sus hijos para asegurarse de que sus hijos comprendan y cumplan con esta Política.

3. Desarrollo profesional

New LA pone a disposición anualmente el módulo de capacitación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con la sección 32283.5(a) del Código de Educación para sus empleados certificados y todos los demás empleados de New LA que interactúan regularmente con los estudiantes.

New LA informa a los empleados certificados sobre los signos comunes de que un estudiante es objeto de acoso escolar, incluidos:

- Cortes o lesiones físicas
- Objetos personales perdidos o rotos
- Miedo de ir a la escuela/entrenamiento/juegos
- Pérdida de interés en la escuela, las actividades o los amigos
- Problemas para dormir o comer
- Comportamiento ansioso/enfermo/nervioso o apariencia distraída
- Autodestructividad o muestras de comportamiento extraño
- Disminución de la autoestima

Charter School también informa a los empleados certificados sobre los grupos de estudiantes determinados por New LA, y las investigaciones disponibles, que tienen un riesgo elevado de acoso. Estos grupos incluyen pero no se limitan a:

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

New 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 New LA.

Procedimientos de quejas

1. Alcance de los procedimientos de queja

New LA cumplirá con su política de Procedimientos Uniformes de Quejas ("UCP") cuando investigue y responda a quejas que aleguen acoso ilegal, discriminación, intimidación o acoso contra un grupo protegido o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo con uno o más de las características protegidas establecidas en las UCP que:

- a. Están escritos y firmados;
- b. Presentada por una persona que alega que esa persona ha sufrido personalmente discriminación, acoso, intimidación o acoso ilegales, o por alguien que cree que una clase específica de personas ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o acoso basado en una característica legalmente protegida, o por un representante debidamente autorizado que alegue que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o acoso; y
- C. Presentado al nuevo oficial de cumplimiento de LA UCP a más tardar seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrió la supuesta discriminación, acoso, intimidación o acoso ilegal, o la fecha en que el denunciante obtuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la supuesta discriminación, acoso, intimidación o intimidación.

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

2. Informes

Se espera que todo el personal brinde la supervisión adecuada para hacer cumplir los estándares de conducta y si observan o se dan cuenta de una mala conducta prohibida por esta Política, intervengan cuando sea seguro hacerlo, soliciten ayuda y denuncien dichos incidentes. La Junta requiere que el personal siga los procedimientos de esta política para denunciar supuestos actos de mala conducta prohibidos por esta Política.

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

Kate O'brien
Jefa de Escuelas
1919 S. Burnside Ave.
Los Angeles, CA 90016
Teléfono: (323) 939-6400

Las quejas con respecto a dicha mala conducta también se pueden presentar ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. Los recursos del derecho civil, incluidos, entre otros, interdictos, órdenes de restricción u otros recursos o 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 presentar un informe escrito al Coordinador. New LA investigará y responderá a todos los informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Los informes pueden hacerse de forma anónima, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en un informe anónimo.

Se espera que los estudiantes informen todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política u otros abusos verbales o físicos. Cualquier estudiante que sienta que es objeto de tal comportamiento debe comunicarse de inmediato con un maestro, consejero, administrador, coordinador, miembro del personal o miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de manera consistente con esta Política.

New 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 denunciante, 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 administrativa caso por caso.

New LA prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier individuo que presente un informe o queja, testifique, ayude, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con la mala conducta prohibida por esta Política. Tal participación o falta de participación no afectará de ninguna manera el estado, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. Las personas que aleguen represalias en violación de esta Política pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Política. Está prohibido hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Todos los supervisores del personal recibirán entrenamiento sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses posteriores a su asunción de un puesto de supervisión y recibirán entrenamiento adicional una vez cada dos (2) años a partir de entonces. Todo el personal y cualquier persona designada como coordinador, investigador o tomador de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal recibirá entrenamiento y/o instrucción sobre acoso sexual según lo exige la ley.

3. Medidas de apoyo

Al recibir una denuncia informal o formal de acoso sexual, el Coordinador se comunicará de inmediato con el denunciante para analizar 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 denuncia formal de acoso sexual y explicará el proceso para presentar una denuncia 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 denuncia formal de acoso sexual o cuando no haya una denuncia formal de acoso sexual. el acoso ha sido presentado. Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de New 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 New LA, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y los demandados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. New LA mantendrá la confidencialidad

de cualquier medida de apoyo brindada al denunciante o al demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de New LA para proporcionar las medidas de apoyo.

4. Investigación y Respuesta

Al recibir un informe de mala conducta prohibido por esta Política de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de New LA, el Coordinador (o la persona designada administrativa) 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 persona designada por el administrador) determina que una investigación llevará más de veinticinco (25) días escolares y debe retrasarse o extenderse debido a una buena causa, el Coordinador (o la persona designada por el administrador) informará al denunciante de los motivos por la demora o extensión y proporcione una fecha aproximada en la que se completará la investigación.

Al finalizar la investigación, el Coordinador (o la persona designada administrativamente) se reunirá con el denunciante y, en la medida de lo posible con respecto a las leyes de confidencialidad, le proporcionará al denunciante información sobre la investigación, incluidas las acciones necesarias para resolver el incidente/situación. Sin embargo, el Coordinador (o su designado administrativo) no revelará información confidencial relacionada con otros estudiantes o empleados.

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

Notificación de las alegaciones

- Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador notificará por escrito a todas las partes conocidas sobre su proceso de queja, incluido cualquier proceso voluntario de resolución informal. El aviso incluirá:
 - Una descripción de las alegaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida de lo conocido, 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 conducta alegada 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 evidencia; y
 - Una declaración de que New LA prohíbe que una persona haga declaraciones falsas o envíe información falsa durante el proceso de queja.

Retiro de emergencia

- New LA puede colocar a un encuestado empleado que no sea estudiante en licencia administrativa durante la tramitación de una denuncia formal de un proceso de queja por acoso sexual de acuerdo con las políticas de New LA.
- New LA puede retirar a un encuestado del programa o actividad educativa de New LA en caso de emergencia, de acuerdo con las políticas de New LA, siempre que New LA realice un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que existe una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier estudiante o otra persona que surja de las alegaciones de acoso sexual justifica la remoción y proporciona al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción.
- Esta disposición no puede interpretarse como una modificación de los derechos bajo IDEA, la Sección 504 o la ADA.

Resolución Informal

- Si se presenta una denuncia formal de acoso sexual, New 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 New LA ofrece dicho proceso, hará lo siguiente:
 - Proporcionar a las partes un aviso previo por escrito de:
 - Las alegaciones;
 - Los requisitos del proceso de resolución informal voluntaria, incluidas las circunstancias en las que las partes no pueden reanudar una queja formal de acoso sexual derivado de las mismas denuncias;
 - El derecho de las partes a retirarse del proceso de resolución informal voluntario y reanudar el proceso de quejas en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
 - Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal voluntario, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse; y
 - Obtener el consentimiento previo por escrito voluntario de las partes para el proceso de resolución informal.
- New LA no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

Proceso de Investigación

- Quien toma la decisión no será la misma persona que el Coordinador o el investigador. New LA se asegurará de que todos los tomadores de decisiones e investigadores no tengan un conflicto de intereses o sesgo 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 debe retrasarse o extenderse debido a una buena causa, el investigador informará al denunciante y a los encuestados por escrito los motivos de la demora o extensión. y proporcionar una fecha aproximada en la que se completará la investigación.
- Las partes tendrán la misma oportunidad de presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas, y tener un asesor presente durante cualquier reunión o entrevista de investigación.
- No se prohibirá a las partes discutir las alegaciones bajo investigación o reunir y presentar evidencia relevante.
- Una parte cuya participación sea invitada o esperada en una reunión o entrevista de investigación recibirá un aviso 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, New LA enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiere, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes tendrán por lo menos diez (10) días para presentar un escrito. respuesta para la consideración del investigador antes de completar el 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 corresponde, al menos diez (10) días antes de la determinación de responsabilidad.

Desestimación de una denuncia formal de acoso sexual

- Si la investigación revela que el presunto acoso no ocurrió en el programa educativo de New LA en los Estados Unidos o no constituiría acoso sexual incluso si se probara, la denuncia formal con respecto a esa conducta debe ser desestimada. Sin embargo, tal despido no excluye la acción bajo otra política aplicable de New LA.
- New LA puede desestimar una denuncia formal de acoso sexual si:
 - El denunciante proporciona un retiro por escrito de la denuncia al Coordinador;
 - El encuestado ya no está empleado ni inscrito en New LA; o
 - Las circunstancias específicas impiden que New LA reúna pruebas suficientes para llegar a una decisión sobre la denuncia formal o las alegaciones contenidas en ella.
- Si se desestima una queja formal de acoso sexual o cualquiera de los reclamos en ella, New LA enviará de inmediato una notificación por escrito de la desestimación y la(s) razón(es) de la desestimación 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 pertinentes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo.
- New LA enviará una decisión por escrito sobre la queja formal al demandante y al demandado simultáneamente que describa:
 - Las alegaciones en la denuncia formal de acoso sexual;
 - Todos los pasos procesales tomados, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al sitio y los métodos utilizados para recopilar otras pruebas;
 - Los hallazgos de los hechos que respaldan la determinación;
 - Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de New LA a los hechos;
 - La decisión y fundamento de cada alegación;
 - Cualquier sanción disciplinaria que el beneficiario imponga al demandado, y si se proporcionarán al denunciante remedios diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa educativo o actividad; y
 - Los procedimientos y bases admisibles para las apelaciones.

5. Consecuencias

Los estudiantes o empleados que incurran en mala conducta prohibida por esta Política, hagan declaraciones falsas a sabiendas o presenten información falsa a sabiendas durante el proceso de queja pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la expulsión de New LA o la terminación del empleo. El Coordinador es responsable de la implementación efectiva de cualquier remedio ordenado por New LA en respuesta a una denuncia formal de acoso sexual.

6. Derecho de apelación

Si la persona informante considera que la resolución de New LA no es satisfactoria, la persona informante puede, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la decisión o

resolución de New LA, presentar una apelación por escrito al Ejecutivo Director, quien revisará la investigación y tomará una decisión final.

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

- El denunciante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y New LA implementará procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la decisión por escrito de New LA o la desestimación de la queja, 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 demandado pueden apelar una determinación con respecto a la responsabilidad y la desestimación por parte de New LA de una denuncia formal o cualquier alegato en la misma, sobre las siguientes bases:
 - Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;
 - Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible al momento de tomar la determinación de responsabilidad o destitución, que pudiera 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 del denunciante o demandado individual que afectó el resultado del asunto.
- New LA notificará a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación.
- La persona que toma la decisión de la apelación dará a ambas partes una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado; emitir una decisión por escrito que 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 bajo esta Política se mantienen en un lugar seguro.

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

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier recurso proporcionado al denunciante.
- Registros de cualquier apelación de una denuncia formal de acoso sexual y los resultados de esa apelación.
- Registros de cualquier resolución informal de una denuncia 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 denuncia formal de acoso sexual.



TÍTULO IX, ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN E INTIMIDACIÓN FORMULARIO DE DENUNCIA

Su nombre: _____ Fecha: _____

Fecha del (de los) incidente(s) alegado(s): _____

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

Enumere los testigos que estuvieron presentes: _____

¿Dónde ocurrió el (los) incidente(s)? _____

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

Por la presente, autorizo a New LA 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. Además, entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Firma del Demandante

Fecha: _____

Imprimir nombre

Para ser completado por la Escuela Chárter:

Recibido por: _____ Fecha: _____

Fecha de reunión de Seguimiento con el Demandante: _____