Política de la Junta #: TitleIX090924
Adoptado/Ratificado: 9 de septiembre de 2024

TÍTULO IX POLÍTICA PROHIBIR LA DISCRIMINACIÓN POR BASE DE SEXO

Esta Política del Título IX que prohíbe la discriminación por motivos de sexo ("Política") contiene las políticas y los procedimientos de quejas de New Los Angeles Charter Schools ("New LA" o "Charter School") para prevenir y abordar la discriminación sexual, incluida, entre otras, acoso sexual, acoso en un entorno hostil por motivos de sexo, discriminación por embarazo o condiciones relacionadas, discriminación por motivos de sexo en el acceso a recursos deportivos o educativos y represalias contra una persona que haya denunciado discriminación sexual.

New Los Angeles no discrimina por motivos de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que opere, según lo exige la ley de California, Título IX (20 U.S.C. § 1681 *et seq*.) y las regulaciones del Título IX (34 C.F.R. Parte 106), incluso en admisión y empleo.[1] Nuevo Los Ángeles tomará medidas para poner fin de manera rápida y efectiva a cualquier discriminación sexual en su programa o actividad educativa, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos.

Esta Política se aplica a la conducta que ocurre en los programas o actividades educativas de New LA a partir del 1 de agosto de 2024, incluidos, entre otros, incidentes que ocurren en el campus de la escuela, durante eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, y a través de la tecnología propiedad de la escuela. , ya sea perpetrado por un estudiante, padre/tutor, empleado, voluntario, contratista independiente u otra persona con quien New LA hace negocios.

Consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. La Parte 106 (en lo sucesivo denominada colectivamente “Título IX”) puede remitirse al Coordinador del Título IX de New LA, a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU., o a ambos.

Definiciones

Discriminación Sexual Prohibida

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

[1] New LA cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a informes y quejas de mala conducta prohibida por esta Política.

Acoso por Motivos de Sexo Prohibido
Según el Título IX, "acoso por razón de sexo" significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

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

- El acoso en un entorno hostil es una conducta no deseada basada en el sexo que, según 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 New LA. (es decir, crea un ambiente hostil). Si se ha creado un ambiente hostil es una investigación de hechos específicos 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 New LA;
    - El tipo, frecuencia y duración de la conducta;
    - Las edades de las partes, roles dentro del programa o actividad educativa de New LA, 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 la conducta; y
    - Otro acoso por motivos sexuales en el programa o actividad educativa de New LA.

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

- Violencia en el noviazgo, es decir, violencia cometida por una persona:
    - Que mantenga o haya mantenido una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima; y
    - Cuando la existencia de dicha relación se determinará con base en 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 aplicables sobre violencia familiar o doméstica, o una persona en situación similar a la del cónyuge de la víctima;

  - Conviva o haya convivido 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 según las leyes aplicables de violencia familiar o doméstica.

- Acechar, es decir, participar en un curso de conducta dirigido a una persona específica que causaría que una persona razonable:
  - Temor por la seguridad de la persona o de los demás; o
  - Sufrir angustia emocional sustancial.

Según la sección 212.5 del Código de Educación de California, el acoso sexual consiste en una conducta basada en el sexo, que incluye, entre otros, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de si la conducta está motivado por el deseo sexual, cuando: (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo, la educación, el estatus 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 efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o el 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 New LA.

Ejemplos de conducta que pueden caer dentro de la definición de acoso sexual del Título IX, la definición de acoso sexual del Código de Educación o ambas:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual o basada en el sexo, tales como:
  - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
  - Conducta física intencional basada en el sexo o de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, dar palmaditas, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona, pinchar el cuerpo de otra persona, violencia, bloquear intencionalmente el movimiento normal o interferir con el trabajo o la escuela debido al sexo.

- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, comentarios despectivos basados en el sexo u otras conductas basadas en el sexo, como:
  - Gestos, avisos, epítetos, insultos, comentarios, bromas o comentarios de orientación sexual o basados en el sexo 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, incluido solicitar o intentar solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa o un trato diferente por rechazar una 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 empleado.

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

- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:
  - Mostrar imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos o traer o poseer dicho material para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo. .
  - Leer públicamente o publicar de otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que de alguna manera sean sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
  - Mostrar carteles u otros materiales que pretendan segregar a un individuo por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o habitaciones similares).

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

Querellante significa un estudiante o empleado que presuntamente ha sido sometido a una conducta que podría constituir discriminación sexual, o una persona que no sea un estudiante o empleado que presuntamente haya sido sujeto a una conducta que podría constituir discriminación sexual y que estaba participando o intentar participar en el programa o actividad educativa de New LA en el momento de la presunta 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 demandante; o (2) el Coordinador del Título IX de New LA. Para quejas de discriminación sexual que no sean acoso sexual, cualquier estudiante, empleado u otra persona que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de New LA en el momento de la supuesta discriminación sexual también puede presentar quejas.

Queja significa una solicitud oral o escrita a New LA que objetivamente puede entenderse como una solicitud para que New LA investigue y tome una determinación sobre la supuesta discriminación sexual.

Empleado confidencial significa un empleado de New LA cuyas comunicaciones son privilegiadas o confidenciales según la ley federal o estatal (por ejemplo, un terapeuta o psicólogo autorizado, etc.) o un empleado a quien New LA ha designado como confidencial según el Título IX con el fin de brindar servicios a personas relacionado con la discriminación sexual.

Fiesta significa un denunciante o demandado.

Demandado significa una persona que supuestamente ha violado la prohibición de discriminación sexual de New LA.

Medidas de Apoyo son medidas individualizadas que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles, sin sobrecargar injustificadamente al demandante o al demandado, no por razones punitivas o disciplinarias, y sin honorarios o cargos a una de las partes para (1) restaurar o preservar el acceso de esa parte al programa educativo de New LA o actividad, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo de New LA; o (2) brindar apoyo durante los procedimientos de quejas de New LA o durante un proceso de resolución informal.

Coordinador del Título IX

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

Kate O'Brien
Jefa de escuelas
kobrien@newlosangeles.org
323-556-9500

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:

New Los Angeles Charter School
Terrence Wright
Subdirector
twright@newlosangeles.org
323-939-6400

New Los Angeles Charter Elementary
Jasmin De Main
Subdirectora
jdemain@newlosangeles.org
323-556-9500

City Language Immersion Charter
Rosa Manzo
Subdirectora
rmanzo@newlosangeles.org
323-373-3013

El Coordinador es responsable de coordinar los esfuerzos de New LA para cumplir con los requisitos del Título IX, recibir informes y quejas de discriminación sexual y consultas sobre la aplicación del Título IX, abordar informes y quejas de discriminación sexual y tomar otras acciones según lo requiera esta Política. , monitorear las barreras para denunciar conductas que razonablemente puedan constituir discriminación sexual y tomar medidas razonablemente calculadas para abordar dichas barreras.

El Coordinador podrá actuar como investigador y/o tomador de decisiones para quejas, excepto en los casos en que hacerlo constituiría 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 del Título IX y no tengan un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los reclamantes o demandados en general o de un reclamante o demandado individual. Sin embargo, el Coordinador debe mantener en todo momento la supervisión final de esas responsabilidades y garantizar el cumplimiento constante del Título IX por parte de New LA.

Denunciar la Discriminación Sexual

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

Se espera que los estudiantes informen todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política. Cualquier estudiante que sienta que es blanco de tal comportamiento debe comunicarse inmediatamente con un maestro, consejero, director de escuelas, 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.

Las quejas relacionadas con dicha mala conducta también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. Los demandantes también pueden disponer de recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandatos judiciales, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes.

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 de manera rápida y efectiva a todas las quejas e informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta Política. Los informes pueden realizarse de forma anónima, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en un informe anónimo.

Privacidad

New LA reconoce y respeta el derecho de cada individuo a la privacidad. Todos los informes y quejas se investigarán de manera que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye, entre otros, mantener confidencial 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 persona designada según el caso.

Represalias

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 una mala conducta prohibida por esta Política. Dicha

participación o falta de participación no afectará de ninguna manera el estado, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. Las personas que alegue 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 New LA requiera que un empleado u otra persona autorizada por New LA proporcione ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de New LA para participar como testigo o ayudar de otro modo con una investigación o procedimiento bajo esta Política.

Empleados confidenciales
La información de contacto de los empleados confidenciales de New LA, si corresponde, se puede encontrar en el sitio web de New LA o solicitarla al Coordinador.

El estatus de confidencial de un empleado como confidencial, para propósitos del Título IX, es solo con respecto a la información recibida mientras el empleado está funcionando dentro del alcance de sus deberes a los que se aplica privilegio o 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 sobre una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual según el Título IX:

- El estado del empleado como confidencial a los efectos 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 contactar a la Coordinadora y cómo presentar una denuncia 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 bajo los procedimientos de quejas.

Respuesta del coordinador a las denuncias de discriminación sexual
Cuando se le notifique una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual, el Coordinador o su designado debe:

- Tratar a los denunciantes y demandados de manera equitativa;
- Ofrecer y coordinar con prontitud medidas de apoyo, según corresponda, para el denunciante;
- Si se inician procedimientos de queja o se ofrece un proceso de resolución informal; ofrecer y coordinar medidas de apoyo, según corresponda, para el demandado; y
- Notificar al denunciante o, si se desconoce al denunciante, a la persona que presenta el informe, sobre los procedimientos de queja y el proceso de resolución informal, si están disponibles y son apropiados. Si se presenta una denuncia, el Coordinador notificará la misma al demandado.

En respuesta a una queja, el Coordinador iniciará los procedimientos de queja o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes. En ausencia de una queja o el retiro de cualquiera o todas las alegaciones en una queja, y en ausencia o

terminación de un proceso de resolución informal, el Coordinador debe determinar si inicia una queja considerando, como mínimo:

- La solicitud del denunciante de no proceder con una queja y las preocupaciones razonables de seguridad del denunciante;
- Riesgo de que se produzcan actos adicionales de discriminación basada en el sexo si no se inicia una denuncia;
- Gravedad de la conducta alegada, incluso si la discriminación, si se establece, requeriría la destitución o disciplina de un demandado para poner fin a la discriminación y evitar que se repita;
- La edad y relación de las partes, incluso si el demandado es un empleado;
- El alcance de la conducta alegada, incluido, entre otros, si existe un patrón, una conducta continua o un impacto en varias personas;
- La disponibilidad de pruebas y la voluntad del denunciante de participar en los procedimientos de queja; y
- Si New LA 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 a la salud o seguridad del demandante u otra persona, o impide que New LA garantice el acceso igualitario 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 de seguridad razonables, incluso proporcionando medidas de apoyo.

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

Medidas de Apoyo

Una vez notificado de una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual según el Título IX, el Coordinador o su designado se comunicará de inmediato con el denunciante para ofrecerle 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 su designado ofrecerá y coordinará medidas de apoyo, según corresponda, para el demandado.

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; ampliaciones de plazos y otros ajustes relacionados con los cursos; servicios de acompañamiento al campus; mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus; restricciones de contacto aplicadas a una o más partes; licencias; cambios de clase, trabajo, vivienda o 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 sexual.

Las medidas de apoyo no deben ser una carga injustificada para ninguna de las partes ni imponerse por motivos punitivos o disciplinarios. Se diseñarán medidas de apoyo para proteger

la seguridad de las partes o el entorno educativo de New LA, o para brindar apoyo durante los procedimientos de queja o el proceso de resolución informal.

Las Partes pueden comunicarse con el Coordinador para discutir la modificación de cualquier medida 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 materialmente.

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 la Dra. Brooke Rios, directora ejecutiva (brios@newlosangeles.org), quien es un empleado apropiado e imparcial o quien puede designar a dicho empleado. , para buscar la modificación o revocación de la decisión de New LA de proporcionar, denegar, modificar o rescindir las medidas de apoyo que les sean aplicables. El empleado imparcial es alguien distinto del Coordinador que tomó la decisión impugnada y tiene la autoridad para modificar o revertir la decisión.

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

Resolución Informal

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

Antes de iniciar el proceso de resolución informal, las partes recibirán un aviso que explique:

- Las acusaciones;
- Los requisitos del proceso de resolución informal;
- El derecho a retirar e iniciar o reanudar los procedimientos de queja;
- 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 que surjan de las mismas acusaciones;
- Los términos potenciales que pueden solicitarse u ofrecerse en un acuerdo de resolución informal (por ejemplo, restricciones de contacto y participación en actividades o eventos), incluido el aviso de que un acuerdo de resolución informal es vinculante solo para las partes; y
- Qué información se conserva y si New LA puede divulgarla y cómo, para su uso en procedimientos de quejas si los procedimientos de quejas se inician o reanudan.

No se exigirá ni presionará a las partes para que acepten participar en el proceso de resolución informal. New LA obtendrá el consentimiento voluntario de las partes para participar en el

proceso de resolución informal. Las partes pueden finalizar el proceso de resolución informal y continuar con los procedimientos de queja en cualquier momento.

El facilitador del proceso de resolución informal no será la misma persona que el investigador o quien toma las decisiones en los procedimientos de queja. El facilitador no puede tener un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los reclamantes o demandados en general o de un reclamante o demandado individual. El Coordinador tomará medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita.

Procedimientos de Quejas

Alcance y Requisitos Generales

New LA 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 programa New LA o actividad educativa, o por el Coordinador del Título IX, alegando cualquier acción que estaría prohibida por el Título IX. Al recibir una queja, el Coordinador o su designado iniciará de inmediato estos procedimientos de queja, o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes.

New LA requiere que cualquier coordinador, investigador o tomador de decisiones del Título IX no tenga un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general o de un denunciante o demandado individual. Quien toma las decisiones puede ser la misma persona que el Coordinador o el investigador.

New LA tratará a los denunciantes y demandados de manera equitativa. New LA presume que el demandado no es responsable de la supuesta discriminación sexual hasta que se tome una determinación al concluir sus procedimientos de queja.

New LA podrá consolidar denuncias de discriminación sexual contra más de un demandado, o por más de un denunciante contra uno o más demandados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de discriminación sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.

New LA permite la extensión razonable de los plazos caso por caso por una buena causa con notificación a las partes que incluya el motivo de la demora. Las solicitudes de prórroga deberán presentarse por escrito al Coordinador al menos un (1) día hábil antes del vencimiento del plazo. Si se extiende un plazo, el Coordinador o su designado notificará a las partes sobre el nuevo plazo y el motivo del retraso.

New LA tomará medidas razonables para proteger la privacidad de las partes y los testigos durante sus procedimientos de queja. Estas medidas no restringirán la capacidad de las partes de 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 queja. Las partes no tomarán represalias, ni siquiera contra testigos.

New Los Angeles evaluará objetivamente toda la evidencia que sea relevante y que de otro modo no sea inadmisible, incluidas las pruebas tanto inculpatorias como exculpatorias.[2] Las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estatus de una persona como denunciante, demandado o testigo.

Si una de las partes es un estudiante con una discapacidad, el Coordinador o su designado debe consultar con uno o más miembros, según corresponda, del Equipo IEP del estudiante y del Equipo 504, si corresponde, para determinar cómo cumplir con los requisitos del Ley de Educación para Personas con Discapacidades ("IDEA") y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 ("Sección 504") durante todos los procedimientos de queja.

Despido
En la mayoría de los casos, New LA determinará si una queja se desestima dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a su recepción.

New LA puede desestimar una queja si:

- New LA no puede identificar al demandado después de tomar medidas razonables para hacerlo;
- El encuestado no participa en el programa o actividad educativa de New LA y no es empleado de New LA;
- El denunciante retira voluntariamente cualquiera o todas las alegaciones contenidas en la denuncia, el Coordinador se niega a iniciar una denuncia y New LA determina que, sin las alegaciones retiradas del denunciante, la conducta que permanece alegada en la denuncia, si la hubiera, no constituiría sexo. discriminación bajo el Título IX incluso si se prueba; o
- New LA determina que la conducta alegada en la denuncia, incluso si se prueba, no constituiría discriminación sexual según el Título IX. Antes de desestimar la denuncia por este motivo, New LA hará esfuerzos razonables para aclarar las acusaciones con el denunciante.

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

- Irregularidad procesal que cambiaría el resultado;
- Nueva evidencia que cambiaría el resultado y que no estaba razonablemente disponible cuando se determinó si ocurrió acoso sexual o se realizó el despido; y
- El Coordinador, investigador o tomador de decisiones tenía un conflicto de intereses o un sesgo a favor o en contra de los reclamantes o demandados en general o del reclamante o demandado individual que cambiaría el resultado.

Si el despido ocurre después de que el demandado haya sido notificado de las acusaciones, entonces el Coordinador o su designado también debe notificar simultáneamente al demandado por escrito sobre el despido, la base del despido y el derecho del demandado a apelar el despido

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

por los motivos mencionados anteriormente dentro de cinco (5) días hábiles desde el aviso de despido.

Si la queja es desestimada, el Coordinador o su designado ofrecerá medidas de apoyo al demandante, según corresponda. El Coordinador o su designado también ofrecerá medidas de apoyo al demandado, según corresponda, si el demandado ha sido notificado de las acusaciones. El Coordinador seguirá adoptando medidas apropiadas, rápidas y eficaces para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita. El despido no excluye la acción bajo otra política aplicable de New LA.

Apelación de un Despido
Si se apela una desestimación oportunamente de acuerdo con esta Política, el Coordinador o su designado notificará de inmediato a las partes por escrito sobre la apelación, incluido el aviso de las alegaciones si dicho aviso no se proporcionó previamente al demandado, la información de contacto de la persona que toma las decisiones para la apelación, y el derecho de las partes a presentar una declaración a quien toma la decisión de la apelación en apoyo o impugnación del resultado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la apelación.

La persona que toma las decisiones para la apelación será alguien que haya recibido la capacitación requerida por el Título IX y no haya participado en una investigación de las acusaciones ni en la desestimación de la queja. Los procedimientos de apelación se implementarán por igual para las partes. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de apelación a las partes, quien toma la decisión notificará a las partes por escrito el resultado de la apelación y el fundamento del resultado.

Aviso de las Acusaciones
Al iniciar los procedimientos de queja, el Coordinador o su designado notificarán las acusaciones a las partes cuyas identidades se conocen. El aviso incluirá:

- Los procedimientos de quejas de New LA y cualquier proceso de resolución informal;
- Información suficiente disponible en ese momento para permitir a las partes responder a las acusaciones. La información suficiente incluye las identidades de las partes involucradas en el(los) incidente(s), la conducta que supuestamente constituye discriminación sexual según el Título IX y la(s) fecha(s) y lugar(es) del(los) presunto(s) incidente(s), en la medida en que la información está disponible para New LA;
- Una declaración de que están prohibidas las represalias; y
- Una declaración de que las partes tienen derecho a igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas relevantes y no inadmisibles o una descripción precisa de estas pruebas; y si New LA proporciona una descripción de la evidencia, las partes tienen derecho a igualdad de oportunidades para acceder a la evidencia relevante y no inadmisible a solicitud de cualquiera de las partes.

Remoción de Emergencia
New LA puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa durante la tramitación de los procedimientos de queja de acuerdo con las políticas de New LA.

New LA puede eliminar 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 riesgos, determine que existe una amenaza inminente y grave a la salud o seguridad de cualquier persona que surja de las acusaciones de discriminación sexual justifica la expulsión y proporciona al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

Esta disposición no debe interpretarse como una modificación de ningún derecho conforme a la IDEA, la Sección 504 o la ADA.

Investigación
Las investigaciones de las denuncias serán adecuadas, confiables e imparciales. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tardará más de veinticinco (25) días hábiles. New LA tiene la carga de realizar una investigación que recopile evidencia suficiente para determinar si ocurrió discriminación sexual. El investigador revisará todas las pruebas reunidas durante la investigación y determinará qué pruebas son relevantes y cuáles son inadmisibles, independientemente de su relevancia, de conformidad con el Título IX.

Los siguientes tipos de evidencia y las preguntas que buscan esa evidencia son inadmisibles (es decir, no se usarán, accederán ni considerarán, excepto por parte de New LA para determinar si se aplica una de las excepciones enumeradas a continuación, y no se divulgarán), independientemente de si son relevantes:

- Evidencia que esté protegida bajo un privilegio reconocido por la ley federal o estatal o evidencia proporcionada a un empleado confidencial, a menos que la persona a quien se le debe el privilegio o la confidencialidad haya renunciado voluntariamente al privilegio o la confidencialidad;
- Los registros de una parte o testigo elaborados o mantenidos por un médico, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido en relación con la prestación de tratamiento a la parte o testigo, a menos que New LA obtenga el consentimiento voluntario por escrito de esa parte o testigo para su uso en los procedimientos de quejas; y
- Evidencia que se relacione con los intereses sexuales del denunciante o conducta sexual previa, a menos que se ofrezca evidencia sobre la conducta sexual previa del denunciante para demostrar que alguien distinto al demandado cometió la conducta alegada o sea evidencia sobre incidentes específicos de la conducta sexual previa del denunciante con el demandado. que se ofrece para probar el consentimiento al presunto acoso sexual. El hecho de una conducta sexual consensuada previa entre el denunciante y el demandado no demuestra ni implica por sí solo el consentimiento del denunciante al presunto acoso sexual ni impide la determinación de que ocurrió acoso sexual.

Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos de hecho y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que sean relevantes y no inadmisibles y de acceder a dichas pruebas. Las partes podrán presentar una respuesta por escrito al investigador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a haber recibido acceso a la evidencia o una descripción precisa de la misma. Las respuestas escritas presentadas oportunamente por las partes, si las hubiera, serán consideradas por el investigador y el tomador de decisiones antes de tomar una determinación de responsabilidad.

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

Determinación de responsabilidad
Antes de determinar la responsabilidad, quien toma las decisiones puede entrevistar a las partes y a los testigos para evaluar adecuadamente la credibilidad de una parte o un testigo en la medida en que la credibilidad esté en disputa y sea relevante 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, demandado o testigo. El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia del estándar de evidencia.

Dentro de los quince (15) días hábiles posteriores al vencimiento del plazo para que las partes presenten una respuesta por escrito a la evidencia o una descripción precisa de la misma, el tomador de decisiones notificará a las partes por escrito sobre la determinación de si ocurrió discriminación sexual, incluido el fundamento de la misma. dicha determinación, y los procedimientos y bases permisibles para que el demandante y el demandado apelen.

Apelación de la Determinación de Responsabilidad
Si una parte considera que la determinación de New LA es insatisfactoria, la parte puede, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la determinación de New LA, presentar una apelación por escrito al director ejecutivo, quien actuará como responsable de la apelación o designará a una persona que tome decisiones. para la apelación. Quien tomó la decisión del recurso no debe haber participado en la investigación de las acusaciones.

Quien toma las decisiones sobre la apelación: 1) notificará a la otra parte sobre 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 por escrito a las partes describiendo el resultado de la apelación y el fundamento del resultado.

Consecuencias
Los estudiantes o empleados que participen en malas conductas prohibidas por esta Política pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la expulsión de New LA o la terminación del empleo. Si se determina que ocurrió discriminación sexual, el Coordinador o la persona designada coordinará la provisión e implementación de cualquier remedio y/o sanción disciplinaria ordenada por New LA, incluida la notificación al denunciante de dichas sanciones disciplinarias. El Coordinador tomará medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del programa o actividad educativa de New LA.

Ninguna parte, testigo u otra persona que participe en los procedimientos de quejas de New LA será sancionada por hacer una declaración falsa o por participar en una conducta sexual consensuada basándose únicamente en la determinación de New LA de si se produjo discriminación sexual.

Embarazo Estudiantil y Condiciones Relacionadas

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

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

- 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 equitativo del estudiante a los programas y actividades educativas de New LA.

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

- Informar al estudiante, y si corresponde, a la persona que notificó al Coordinador sobre el embarazo de la estudiante o condiciones relacionadas y que tiene el derecho legal de actuar en nombre del estudiante, sobre las obligaciones de New LA bajo:
    - 34 CFR § 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 CFR § 106.44(j), que incluye reglas sobre divulgación de información personal;
- Proporcionar el aviso de no discriminación del Título IX de New LA; y
- Consultar con el estudiante sobre posibles modificaciones razonables a las políticas, prácticas o procedimientos según sea necesario para prevenir la discriminación sexual y garantizar la igualdad de acceso, y si el estudiante acepta una modificación razonable ofrecida, implementar la modificación.

A una estudiante que esté embarazada o tenga una condición relacionada se le proporcionará un espacio de lactancia que no sea un baño, que esté limpio, protegido de la vista, libre de intrusiones de otros y que pueda usarse para extraer leche materna o amamantar según sea necesario.

Una estudiante que esté embarazada o tenga una condición relacionada puede tomar voluntariamente un permiso de ausencia por el tiempo que el proveedor de atención médica autorizado del estudiante considere médicamente necesario o, si el estudiante así lo decide, el tiempo permitido según cualquier política de permiso de New LA para el cual el estudiante

califica. Una estudiante embarazada o con hijos tiene derecho a ocho semanas de licencia parental, que la estudiante puede tomar antes del nacimiento de su bebé si existe una necesidad médica y después del parto durante el año escolar en el que se produce el nacimiento, incluido cualquier período obligatorio. instrucción de verano, para 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 regresar del permiso, el estudiante será reintegrado al estatus académico y, según sea posible, al estatus extracurricular que tenía cuando comenzó el permiso. No se requerirá que el estudiante proporcione 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 se requiere de todos los estudiantes que participan en la clase, programa o actividad extracurricular; y
- La información obtenida no se utiliza como base para la discriminación sexual.

A las estudiantes que estén embarazadas o que tengan una condición relacionada no se les exigirá que proporcionen documentación de respaldo a menos que sea necesario y razonable para determinar modificaciones razonables o acciones adicionales relacionadas con el espacio de lactancia, permisos de ausencia o acceso voluntario a cualquier parte separada y comparable disponible del programa. .

Capacitación

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses de haber asumido un puesto de supervisión y recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años a partir de entonces. Todos los empleados, coordinadores y personas designadas, investigadores, tomadores de decisiones, facilitadores del proceso de resolución informal y otras personas que sean responsables de implementar los procedimientos de quejas de New LA o que tengan la autoridad para modificar o terminar las medidas de apoyo recibirán capacitación sobre el Título IX y sobre acoso sexual. o instrucción sobre acoso sexual según lo exige la ley.

Mantenimiento de registros

New LA 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 queja y el resultado resultante.
- Por cada notificación que el Coordinador recibe de información sobre conducta que razonablemente puede constituir discriminación sexual, se deben registrar registros que documenten las acciones que New LA tomó para cumplir con sus obligaciones bajo 34 C.F.R. § 106.44.
- Todos los materiales utilizados para proporcionar la capacitación requerida del Título IX. New LA pondrá estos materiales de capacitación a disposición del público previa solicitud para su inspección.

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

TÍTULO IX DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR SEXO FORMULARIO DE QUEJA

Su nombre: _____ Fecha:_____

Dirección de correo electrónico:_____

Fecha del presunto incidente(s): _____

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

Enumere los testigos que estuvieron presentes: _____

¿Dónde ocurrieron los incidentes? _____

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

_____

_____

_____

_____

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

_____ Fecha: _____
Firma del denunciante

_____
Imprimir nombre

<u>Para ser completado por New LA</u>:

Recibido por: _____ Fecha: _____

Reunión de seguimiento con el denunciante celebrada el: _____

4865-0469-8049, v. 2