

Título IX Política sobre discriminación sexual y procedimientos de denuncia

Estudiantes y personal

Esta Política del Título IX que prohíbe la discriminación por motivos de sexo ("Política") contiene las políticas y los procedimientos de quejas de Grizzly Challenge Charter School ("GCCS") para prevenir y abordar la discriminación sexual, que incluye, entre otros, el acoso sexual, acoso en ambiente hostil, discriminación basada en el embarazo o condiciones relacionadas, discriminación basada en el sexo en el acceso a recursos deportivos o educativos y represalias contra una persona que haya denunciado discriminación sexual.

GCCS 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, el Título IX (20 USC § 1681 *et seq.*) y las regulaciones del Título IX (34 CFR Parte 106), incluso en admisión y empleo. ¹GCCS 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 GCCS 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 GCCS hace negocios.

Las consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 CFR Parte 106 (en adelante denominados colectivamente "Título IX") pueden remitirse al Coordinador del Título IX de GCCS, 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 GCCS. La discriminación por motivos de sexo incluye la discriminación por estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o afecciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género.

¹GCCS 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 GCCS para brindar una ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de GCCS condiciona explícita o implícitamente la provisión de dicha ayuda, beneficio o servicio a la persona. participación en 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 GCCS (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 GCCS;
 - El tipo, frecuencia y duración de la conducta;
 - Las edades de las partes, roles dentro del programa o actividad educativa de GCCS, 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 basado en el sexo en el programa o actividad educativa de GCCS.
- 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 doméstica o familiar, o una persona en situación similar a un 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 GCCS.

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, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencional que es de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o pinchar el cuerpo de otra persona.
- Insinuaciones, proposiciones u otros comentarios sexuales no deseados, 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, incluido 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 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.

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

Querellante significa un estudiante o empleado que presuntamente ha sido sujeto 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 GCCS 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 GCCS . Para quejas de discriminación sexual que no sean acoso sexual, las quejas también pueden ser presentadas por cualquier estudiante, empleado u otra persona que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de GCCS en el momento de la supuesta discriminación sexual.

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

Empleado confidencial significa un empleado de GCCS 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 GCCS ha designado como confidencial según el Título IX con el fin de brindar servicios a personas. relacionado con la discriminación sexual.

Parte significa un demandante o demandado.

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

Las 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 GCCS. o actividad,

incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo de GCCS; o (2) brindar apoyo durante los procedimientos de quejas de GCCS o durante un proceso de resolución informal.

La determinación de si una queja o acusación cumple con la definición de acoso sexual según el Título IX la realizará el Coordinador del Título IX de GCCS. Si una queja no se incluye en el Título IX, la Escuela Chárter investigará la queja de conformidad con sus procedimientos generales de quejas o la UCP (según corresponda).

Coordinador del Título IX

El siguiente empleado está designado como Coordinador del Título IX (“Coordinador”):

Lita Willis
Asistente Ejecutiva
721 Mendocino Ave, Bldg 945, San Luis Obispo, CA 93405
805-782-6881
lwillis@mygya.com

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:

Kyle Martín
Director/Director
721 Mendocino Ave, Bldg 945, San Luis Obispo, CA 93405
805-782-6881
kmartin@mygya.com

El Coordinador es responsable de coordinar los esfuerzos de GCCS 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 GCCS.

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 ejecutivo, coordinador, miembro del personal o miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de una manera que sea consistente con esta Política.

Las quejas relacionadas con dicha mala conducta también 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. GCCS 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

GCCS 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

GCCS 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 GCCS requiera que un empleado u otra persona autorizada por GCCS brinde ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de GCCS 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 GCCS, si corresponde, se puede encontrar en el sitio web de GCCS o solicitarla al Coordinador del Título IX.

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 cuales 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 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 informal de resolución 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 quejas 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, notificar 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 continuar 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 GCCS 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 GCCS garantice el acceso igualitario por motivos de sexo a su programa o actividad educativa. El Coordinador o su designado 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 GCCS.

Medidas de apoyo

Una vez notificado de una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual según el Título IX, el Coordinador del Título IX se comunicará de inmediato con el denunciante para analizar la disponibilidad de medidas de apoyo, según corresponda, para el denunciante y considerará los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo implementadas. .

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.

Se ofrecerán medidas de apoyo según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin cargo para el demandante o el demandado antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se haya presentado ninguna queja formal. Dichas medidas no serán disciplinarias ni punitivas y estarán diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de GCCS sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de GCCS o para disuadir conductas prohibidas según esta Política.

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras, asesoramiento, extensiones de plazos y otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de los horarios de clases, escoltas en el campus, restricciones mutuas de contacto, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus, permisos de ausencia; cambios de clase, trabajo, vivienda, actividades extracurriculares 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.

GCCS mantendrá confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no afecte la capacidad de

GCCS para proporcionar las medidas de apoyo.

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 el subdirector de Grizzly Challenge Charter School, 721 Mendocino Ave, Bldg 945, San Luis Obispo, CA 93405, 805 782-6881. quién es un empleado apropiado e imparcial o quién puede designar a dicho empleado, para solicitar la modificación o revocación de la decisión de GCCS de proporcionar, denegar, modificar o terminar las medidas de apoyo aplicables a ellos. 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.

Proceso de resolución informal

En cualquier momento antes de determinar si ocurrió discriminación sexual según los procedimientos de quejas del Título IX de GCCS, GCCS puede ofrecer un proceso de resolución informal, como la mediación. GCCS no exigirá ni presionará a una parte para que participe en el proceso de resolución informal ni para que renuncie al derecho a una investigación y resolución de una queja formal. GCCS 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.

GCCS 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:

1. Las acusaciones;
2. Los requisitos del proceso de resolución informal;
3. El derecho a retirarse del proceso informal y reanudar el proceso de queja formal;
4. 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;
5. 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 sólo para las partes; y
6. Qué información se retiene y si GCCS puede divulgarla y cómo, para su uso en procedimientos de quejas si los procedimientos de quejas se inician o reanudan.

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

GCCS ha adoptado estos procedimientos de quejas para proporcionar una 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 GCCS, o por el Coordinador del Título IX, alegando cualquier acción eso estaría prohibido 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.

GCCS 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 investigador del Título IX.

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

GCCS puede consolidar quejas de discriminación sexual contra más de un demandado, o por más de un demandante contra uno o más demandados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de discriminación sexual surgen de los mismos hechos o circunstancias.

GCCS 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.

GCCS 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. GCCS evaluará objetivamente toda la evidencia que sea relevante y que de otro modo no sea

inadmisible, incluidas las pruebas tanto inculpatorias como exculpatorias.²Las 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 de las Personas con Discapacidades. Ley de Educación ("IDEA") y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 ("Sección 504") durante todos los procedimientos de queja.

Desestimación de la denuncia

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

GCCS puede desestimar una queja si:

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

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;
- ocurrió acoso sexual o se realizó el despido; y
- El Coordinador, el investigador o la persona que toma las 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 por los motivos anteriores dentro de cinco (5) días hábiles desde el aviso de despido.

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

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 adecuadas, 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 GCCS.

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:

1. de quejas de GCCS , incluido cualquier proceso de resolución informal.
2. Las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual con suficientes detalles conocidos en ese momento, incluida la identidad de las partes involucradas en el incidente, si se conocen, la conducta que supuestamente constituye discriminación sexual según el Título IX y la fecha y el lugar del presunto incidente, si se conocen. Dicha notificación se proporcionará con tiempo suficiente para que las partes preparen una respuesta antes de cualquier entrevista inicial.
3. Una declaración de que están prohibidas las represalias; y
4. 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 GCCS proporciona una descripción de la evidencia, las partes tienen derecho a igualdad de oportunidades para acceder a la evidencia relevante y no inadmisibles de otro modo a solicitud de cualquiera de las partes.

Remoción de emergencia

Un estudiante no será disciplinado por presunta mala conducta según el Título IX hasta que se

haya completado la investigación. Sin embargo, en caso de emergencia, GCCS puede retirar a un estudiante de un programa o actividad educativa de GCCS, siempre que GCCS realice un análisis de riesgos y seguridad individualizado y determine que la eliminación está justificada debido a una amenaza inmediata a la salud o seguridad física de cualquier estudiante, u otro individuo que surja de las acusaciones, y le brinda al estudiante un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión. Esta autoridad para remover a un estudiante no modifica una

los derechos de los estudiantes bajo la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades o la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973.

Si un empleado de GCCS es el demandado, el empleado puede ser colocado en licencia administrativa mientras esté pendiente el proceso de queja formal de acuerdo con las políticas de GCCS.

Procedimientos de 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. Si el Coordinador (o su designado administrativo) determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y debe retrasarse o extenderse debido a una buena causa, el Coordinador (o su designado administrativo) informará al denunciante las razones, por el retraso o extensión y proporcionar una fecha aproximada en la que se completará la investigación.

GCCS tiene la carga de realizar una investigación que recopile evidencia suficiente para determinar si ocurrió discriminación sexual. El investigador revisará todas las pruebas reunidas a lo largo de 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 no son permisibles (es decir, no se usarán, accederán ni considerarán, excepto por GCCS 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 GCCS obtenga el consentimiento voluntario por escrito de esa parte o testigo para su uso en el 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 de otro modo y para 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.

GCCS 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 tomar una determinación de responsabilidad, quien toma las decisiones puede interrogar 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 GCCS no es satisfactoria, la parte puede, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la determinación de GCCS, presentar una apelación por escrito al subdirector, quien actuará como responsable de la apelación o designará a una persona que tomará 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 a las partes presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado dentro del plazo cinco (5) días hábiles desde 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.

Acciones correctivas/disciplinarias

Los estudiantes o empleados que participen en mala conducta prohibida por esta Política pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la expulsión de GCCS 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 GCCS, 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 GCCS.

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

GCCS no impondrá ninguna sanción disciplinaria u otras acciones contra un demandado, aparte de las medidas de apoyo descritas anteriormente en la sección "Medidas de apoyo", hasta que se haya completado el procedimiento de queja y se haya tomado una determinación de responsabilidad.

Para los estudiantes en los grados 4-12, la disciplina por acoso sexual puede incluir suspensión y/o expulsión. Después de completar el procedimiento de queja, si se determina que un estudiante de cualquier nivel de grado ha cometido agresión sexual o agresión sexual en la escuela o en una actividad escolar fuera del recinto escolar, el director suspenderá inmediatamente al estudiante y recomendará la expulsión.

Otras acciones que se pueden tomar con un estudiante que se determina que es responsable de acoso sexual incluyen, entre otras:

1. Transferencia de una clase o escuela según lo permita la ley
2. Conferencia de padres/tutores
3. Educación del estudiante sobre el impacto de la conducta en los demás.
4. Apoyo al comportamiento positivo
5. Referencia del estudiante a un equipo de éxito estudiantil.
6. Denegación de participación en actividades extracurriculares o cocurriculares u otros privilegios según lo permita la ley

Cuando se descubre que un empleado ha cometido acoso sexual o represalias, GCCS tomará las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir el despido, de conformidad con la ley aplicable y el acuerdo de negociación colectiva.

Embarazo estudiantil y condiciones relacionadas

GCCS no discriminará a ningún estudiante o solicitante por 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 GCCS.

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 igualitario del estudiante a los programas y actividades educativas de GCCS.

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 GCCS conforme a:
 - 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 GCCS; 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 GCCS 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 y otras personas que sean responsables de implementar los procedimientos de quejas de GCCS o que tengan la autoridad para modificar o terminar las medidas de apoyo recibirán capacitación y/o instrucción sobre el acoso sexual y el Título IX sobre el acoso sexual según lo exige la ley. ley.

Mantenimiento de registros

GCCS mantendrá, por un período de 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 pueda constituir discriminación sexual, registros que documenten las acciones que GCCS tomó para cumplir con sus obligaciones según 34 CFR § 106.44.
- Todos los materiales utilizados para proporcionar la capacitación requerida del Título IX. GCCS 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.

Aprobado el 6 de junio de 2024