

# **Birmingham Community Charter High School**

## **Política de Título IX, Acoso, Intimidación, Discriminación & Bullying**

La escuela secundaria charter de la comunidad de Birmingham (“BCCHS” o la “escuela charter”) cree que todos los estudiantes tienen derecho a un entorno de aprendizaje seguro y civil. La discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y la hostigación son comportamientos perturbadores que interfieren con la capacidad de los estudiantes para aprender, afectan negativamente la participación de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un entorno escolar hostil. Como tal, la Escuela Charter prohíbe por completo cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, intimidación y acoso escolar. Esta política incluye los casos que ocurren en cualquier área del campus de la escuela, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, a través de tecnología propiedad de la escuela y a través de otros medios electrónicos.

Tal como se utiliza en esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso se describen como la conducta intencional, incluida la comunicación verbal, física, escrita o el acoso cibernético, incluido el acoso sexual cibernético, según las características reales o percibidas de la salud mental o discapacidad física, sexo (incluido el embarazo y condiciones relacionadas, y estado parental), orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estado migratorio, nacionalidad, incluido el origen nacional, país de origen y ciudadanía), raza o etnia (incluido el ancestro, color, identificación de grupo étnico, origen étnico y rasgos históricamente asociados con la raza, que incluyen, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y torsiones), religión (incluidos agnosticismo y ateísmo), afiliación religiosa, condición, información genética, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con uno o más de estos actos o características percibidas o basadas en cualquier otra característica protegida por la ley estatal o federal aplicable o por ordenanza local. De ahora en adelante, dichas acciones se denominan "mala conducta prohibida por esta Política".

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

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

Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

Titulo IX, Acoso, Intimidación, Discriminación y Bullying Coordinador (“Coordinador”):

Ari Bennett  
Interim CEO/Principal  
Birmingham Community Charter High School  
17000 Haynes Street  
Van Nuys, CA 91406  
(818) 758-5200

## **Definiciones**

### **Acoso ilegal prohibido**

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

### **Acoso ilegal prohibido bajo el Título IX**

El Título IX (20 U.S.C. § 1681 et seq.; 34 C.F.R. § 106.1 et seq.) Y la ley estatal de California prohíben la discriminación y el acoso por motivos de sexo. De conformidad con estas leyes vigentes, se prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de sexo en las instituciones educativas, incluidas las admisiones y las prácticas laborales de la institución educativa. Todas las personas, independientemente de su sexo, tienen los mismos derechos y oportunidades y están libres de discriminación ilegal y acoso en los programas educativos o actividades realizadas por la Escuela Charter.

La Escuela Charter se compromete a proporcionar un entorno laboral y educativo libre de acoso sexual y considera que dicho acoso es una ofensa mayor, que puede resultar en una acción disciplinaria. Consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. La Parte 106 puede remitirse al Coordinador, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU., O a ambas.

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

Board Policy #: 003  
Adopted/Ratified: July 2009  
Revision Date: Nov. 14, 2023

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

Acoso sexual puede incluir, pero no está limitado a:

- Asaltos físicos de naturaleza, tales como:
  - Violación, agresión sexual, acoso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
  - Conducta física intencional que es de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, palmear, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o empujar el cuerpo de otra persona.
- Avances no deseados sexuales, proposiciones o comentarios sexuales, tales como:
  - Gestos, avisos, comentarios, bromas o comentarios de orientación sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
  - Trato preferencial o promesas de trato preferencial a un individuo por someterse a una conducta sexual, incluyendo solicitar o intentar solicitar a cualquier individuo que participe en una actividad sexual a cambio de compensación o recompensa o trato deferente por rechazar una conducta sexual.
  - Someter o amenazas de someter a un estudiante o empleado a una conducta o atención sexual no deseada o hacer intencionalmente más difícil el desempeño del estudiante o empleado debido al sexo del estudiante o del empleado.
- Muestras de discriminación sexual o publicaciones en cualquier medio ambiente laboral o educativo, tales como:
  - Mostrar imágenes, dibujos animados, carteles, calendarios, graffiti, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos o traer o poseer cualquier material de este tipo para leer, exhibir o ver en el trabajo o educación medio ambiente.
  - Leer públicamente o publicitar en el entorno laboral o educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
  - Mostrar carteles u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o habitaciones similares).

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

### **Prohibición de Bullying**

**Bullying** se define como cualquier acto o conducta física o verbal grave o generalizada, incluidas las comunicaciones realizadas por escrito o mediante un acto electrónico. La intimidación incluye uno o más actos cometidos por un estudiante o un grupo de estudiantes que pueden constituir acoso sexual, violencia de odio o que crea un entorno educativo intimidante y / u hostil, dirigido a uno o más estudiantes que tiene o puede predecirse razonablemente que tendrá la efecto de uno o más de los siguientes:

Board Policy #: 003  
Adopted/Ratified: July 2009  
Revision Date: Nov. 14, 2023

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

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

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

Un mensaje, texto, sonido, video, o imagen.

1. Una publicación en un Sitio de la Red de Internet incluyendo, pero no limitado a:
  - a. Publicar o crear una página de grabación. Una "página quemada" significa un sitio web de Internet creado con el propósito de tener uno o más de los efectos que se enumeran en la definición de "intimidación" anterior.
  - b. Crear una suplantación creíble de otro estudiante real con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación" anterior. "Suplantación creíble" significa hacerse pasar por un estudiante a sabiendas y sin consentimiento con el propósito de intimidar al estudiante y de tal manera que otro estudiante razonablemente crea, o ha creído razonablemente, que el estudiante era o es el estudiante que fue suplantado.
  - c. Crear un perfil falso con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación" anterior. "Perfil falso" significa un perfil de un estudiante ficticio o un perfil que usa la semejanza o los atributos de un estudiante real que no sea el estudiante que creó el perfil falso.
2. Un acto de "Ataque de hostigamiento cibernético" incluyendo pero no limitado a:
  - a. La difusión de, o la solicitud o incitación a difundir, una fotografía u otra grabación visual de un estudiante a otro estudiante o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tiene o puede predecirse razonablemente que tendrá uno o más de los efectos descritos, en la definición de "intimidación", arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describe anteriormente, incluirá la representación de una fotografía desnuda, semidesnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor donde el menor sea identificable por la fotografía, grabación visual u otro acto electrónico.
3. El "acoso sexual cibernético" no incluye una representación, representación o imagen que tenga un valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que involucre

Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

eventos deportivos o actividades autorizadas por la escuela

4. A pesar de las definiciones de "intimidación" y "acto electrónico" anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada únicamente sobre la base de que se ha transmitido en Internet o está publicado actualmente en Internet.

**Queja formal de acoso sexual** significa un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que está participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de Charter School o firmado por el Coordinador alegando acoso sexual contra un demandado y solicitando que Charter School investigue la alegación de Acoso sexual.

**Demandado** significa una persona que se ha informado que es el autor de una conducta que podría constituir acoso sexual.

### **Procedimientos de Prevención de Bullying Cibernético**

La Escuela Charter ha adoptado los siguientes procedimientos para prevenir actos de Acoso, incluyendo el acoso cibernético.

#### **1. Procedimientos de Prevención de Bullying Cibernético**

La Escuela Charter aconseja a los estudiantes:

- a. Nunca compartir contraseñas, datos personales o fotos privadas en línea.
- b. Pensar cuidadosamente en lo que están haciendo antes de publicar y enfatizar que los comentarios no se pueden retirar una vez publicados.
- c. Esa información personal revelada en las redes sociales se puede compartir con cualquier persona, incluidos padres, maestros, administradores y empleadores potenciales. Los estudiantes nunca deben revelar información que los haría sentir incómodos si el mundo tuviera acceso a ella.
- d. Considerar cómo se sentiría recibir tales comentarios antes de hacer comentarios sobre otras personas en línea.

La Escuela Charter informa a los empleados, estudiantes y padres / tutores de la Escuela Charter sobre las políticas de Charter School con respecto al uso de tecnología dentro y fuera del aula. Charter School anima a los padres / tutores a discutir estas políticas con sus hijos para asegurarse de que sus hijos comprendan y cumplan con dichas políticas.

### **Educación**

Los empleados de la Escuela Charter no siempre pueden estar presentes cuando ocurren incidentes de intimidación, por lo que educar a los estudiantes sobre la intimidación es una técnica de prevención clave para evitar que suceda. La Escuela Charter advierte a los estudiantes que el comportamiento de odio y / o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en Charter School y anima a los estudiantes a practicar la compasión y respetarse mutuamente.

Board Policy #: 003  
Adopted/Ratified: July 2009  
Revision Date: Nov. 14, 2023

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

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

La Escuela Charter informa a los empleados, estudiantes y padres / tutores de Charter School sobre esta Política y anima a los padres / tutores a discutir esta Política con sus hijos para asegurarse de que sus hijos comprendan y cumplan con esta Política.

### **Desarrollo Profesional**

Cada año, La Escuela Charter pone a disposición el módulo de capacitación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con la sección 32283.5 (a) del Código de Educación para sus empleados certificados y todos los demás empleados de la Escuela Charter que tienen interacción regular con los estudiantes.

La Escuela Charter informa a los empleados certificados sobre las señales comunes de que un estudiante es objeto de acoso escolar, que incluyen:

- Cortes o lesiones físicas
- Artículos personales perdidos o rotos
- Miedo a ir a la escuela / practicar / jugar
- Pérdida de interés en la escuela, las actividades o los amigos.
- Dificultad para dormir o comer
- Comportamiento ansioso / enfermo / nervioso o apariencia distraída
- Autodestrucción o manifestaciones de comportamiento extraño.
- Disminución de la autoestima

La Escuela Charter también informa a los empleados certificados sobre los grupos de estudiantes determinados por Charter School y las investigaciones disponibles que corren un riesgo elevado de sufrir acoso escolar. Estos grupos incluyen pero no se limitan a:

Los estudiantes quienes son lisbianas, gay, bisexual, transgénero , o jóvenes cuestionando (“LGBTQ”) y aquellos jóvenes percibidos como LGBTQ; y

- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

La Escuela Charter alienta a sus empleados a demostrar habilidades efectivas de resolución de problemas, manejo de la ira y confianza en sí mismos para los estudiantes de Charter School.

Board Policy #: 003  
Adopted/Ratified: July 2009  
Revision Date: Nov. 14, 2023

## **Grievance Procedures**

### **1. Alcance de los procedimientos de quejas**

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

- a. Son escritos y firmados;
- b. Presentado por una persona que alega que esa persona ha sufrido personalmente discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar, o por alguien que cree que una clase específica de personas ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o acoso prohibido por esta parte, o por un representante debidamente autorizado que alega que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o acoso escolar;
- c. Enviado al Oficial de Cumplimiento de UCP de La Escuela Charter a más tardar seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrió la supuesta discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar, ó la fecha en que el denunciante obtuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la supuesta discriminación, acoso e intimidación. o intimidación.

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

### **Reportando**

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

Se alienta a cualquier estudiante o miembro del personal que crea que ha sido sujeto a una mala conducta prohibida por esta Política o que ha sido testigo de dicha mala conducta prohibida a que informe de inmediato dicha mala conducta al Coordinador:

Ari Bennett  
CEO/Principal  
Birmingham Community Charter High School  
17000 Haynes Street  
Van Nuys, CA 91406  
(818) 758-5200

Las quejas relacionadas con dicha mala conducta también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. Los recursos de la ley civil, que

Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

incluyen, entre otros, mandatos judiciales, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes también pueden estar disponibles para los denunciantes.

Si bien no se requiere la presentación de un informe escrito, se alienta a la parte informante a enviar un informe escrito al Coordinador. La Escuela Charter investigará y responderá a todos los informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Las denuncias se pueden realizar de forma anónima, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en una denuncia anónima. Si bien no se requiere la presentación de un informe escrito, se alienta a la parte informante a enviar un informe escrito al Coordinador.

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

La Escuela Charter reconoce y respeta el derecho a la privacidad de cada individuo. Todos los informes se investigarán de una manera que proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del informante, según corresponda, excepto en la medida necesaria para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación y / o resolver el problema, según lo determine el Coordinador o la persona designada administrativamente en un caso por base de caso.

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

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses de haber asumido un puesto de supervisor y recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años a partir de entonces. Todo el personal y cualquier persona designada como coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones recibirán capacitación sobre acoso sexual y / o instrucción sobre acoso sexual según lo exige la ley.

### **Medidas de Apoyo**

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

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen



Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

según corresponda, según esté razonablemente disponible y sin honorarios ni cargos para el denunciante o el demandado antes o después de la presentación de una denuncia formal de acoso sexual o cuando no haya denuncia formal de acoso sexual. Se ha presentado acoso. Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa de la Escuela Charter sin sobrecargar irrazonablemente a la otra parte, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de La Escuela Charter, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y los encuestados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, extensiones de fechas límite u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de horarios de trabajo o clases, servicios de escolta del campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, permisos, aumento de la seguridad y vigilancia de determinadas áreas del campus, y otras medidas similares. La Escuela Charter mantendrá la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de La Escuela Charter para proporcionar las medidas de apoyo.

### **Investigación y Respuesta**

Al recibir un informe de mala conducta prohibida por esta Política de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de La Escuela Charter, el Coordinador (o designado administrativo) iniciará una investigación de inmediato. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no llevará más de veinticinco (25) días escolares. Si el Coordinador (o 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 designado administrativo) informará al denunciante de las razones. por la demora o extensión y proporcione una fecha aproximada en la que se completará la investigación.

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

Para investigaciones de y respuestas para quejas formales de acoso sexual, los siguientes procedimientos de queja aplicarán:

- Aviso de las Alegaciones
  - o Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador notificará por escrito a todas las partes conocidas de su proceso de quejas, incluido cualquier proceso de resolución informal voluntario. El aviso incluirá:
    - Una descripción de las acusaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozca, las identidades de las partes involucradas en el incidente, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y ubicación del presunto incidente
    - Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta hasta que se tome una decisión final.
    - Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta hasta que se tome una decisión final;

Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

- Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser un abogado, y puede inspeccionar y revisar la evidencia; y
- Una declaración de que la Escuela Charter prohíbe a un individuo hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de quejas.
- Destitución de Emergencia
  - La Escuela Charter puede colocar a un empleado que no sea estudiante demandado en licencia administrativa durante la tramitación de una queja formal del proceso de quejas por acoso sexual de acuerdo con las políticas de La Escuela Charter.
  - La Escuela Charter puede retirar a un encuestado del programa educativo o actividad de La Escuela Charter en caso de emergencia, de acuerdo con las políticas de Charter School, siempre que La Escuela Charter realice un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata a la salud o seguridad física de cualquier estudiante u otra persona que surja de las acusaciones de acoso 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 se puede interpretar para modificar ningún derecho bajo IDEA, Sección 504 o ADA.
- Resolución Informal
  - Si se presenta una queja formal de acoso sexual, La Escuela Charter puede ofrecer un proceso voluntario de resolución informal, como la mediación, a las partes en cualquier momento antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad. Si La Escuela Charter ofrece tal proceso, hará lo siguiente:
    - Proporcionar a las diferentes partes con anticipación un aviso por escrito de:
      - Las alegaciones;
      - Los requisitos del proceso voluntario de resolución informal, incluidas las circunstancias bajo las cuales las partes no pueden reanudar una queja formal de acoso sexual que surja de las mismas acusaciones;
      - El derecho de las partes a retirarse del proceso voluntario de resolución informal y reanudar el proceso de quejas en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
      - Cualquier consecuencia que resulte de participar en el proceso de resolución informal voluntario, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse;
    - Obtener de las partes con anticipación de forma voluntaria, el consentimiento por escrito del proceso informal de resolución.
- La Escuela Charter no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.
- Proceso de Investigación
  - El tomador de decisiones no será la misma (s) persona (s) que el Coordinador o el investigador. La Escuela Charter se asegurará de que todos los tomadores de decisiones e investigadores no tengan un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o encuestados.
  - En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no llevará más de veinticinco (25) días escolares. Si el investigador determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y debe retrasarse o extenderse debido

Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

a una buena causa, el investigador informará al denunciante y a los encuestados por escrito de las razones de la demora o extensión, y proporcione una fecha aproximada en la que se completará la investigación.

- Las partes tendrán la misma oportunidad de presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas, y tener un asesor presente durante cualquier reunión de investigación o entrevista.
- No se prohibirá a las partes discutir las acusaciones bajo investigación o reunir y presentar evidencia relevante.
- Una parte cuya participación sea invitada o esperada en una reunión o entrevista de investigación recibirá un aviso por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la reunión o entrevista con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.
- Antes de completar el informe de investigación, La Escuela Charter enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para la consideración del investigador antes de completar el informe de investigación.
- El investigador completará un informe de investigación que resuma justamente todas las pruebas relevantes y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, al menos diez (10) días antes de la determinación de la responsabilidad.
- Desestimación de una Denuncia Formal de Acoso Sexual
  - Si la investigación revela que el presunto acoso no ocurrió en el programa educativo de La Escuela Charter en los Estados Unidos o no constituiría acoso sexual incluso si se prueba, la queja formal con respecto a esa conducta debe ser desestimada. Sin embargo, tal despido no excluye la acción bajo otra política de escuela autónoma aplicable.
  - La Escuela Charter puede desestimar una queja formal de acoso sexual si:
    - El denunciante proporciona un retiro por escrito de la denuncia al Coordinador;
    - El encuestado ya no está empleado o inscrito en La Escuela Charter; o
    - Las circunstancias específicas impiden que Charter School recopile evidencia suficiente para llegar a una decisión sobre la queja formal o las acusaciones en la misma.
  - Si se desestima una queja formal de acoso sexual o cualquiera de las quejas en la misma, La Escuela Charter enviará de inmediato una notificación por escrito del despido y la (s) razón (es) del despido simultáneamente a las partes.
- Determinación de la Responsabilidad
  - El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia del estándar de evidencia.
  - Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo.
  - La Escuela Charter enviará una decisión por escrito sobre la queja formal al demandante y al demandado simultáneamente que describa:
    - Las alegaciones en la denuncia formal de acoso sexual;

Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

- Todas las medidas procesales tomadas, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al lugar y los métodos utilizados para reunir otras pruebas;
- Las conclusiones de los hechos que respaldan la determinación;
- Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de la Escuelas Charter a los hechos.
- La decisión y el fundamento de cada acusación;
- Cualquier sanción disciplinaria que el destinatario imponga al demandado, y si se proporcionarán al demandante remedios diseñados para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa; y
- Los procedimientos y bases admisibles para las apelaciones.

### **Consecuencias**

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

### **1. Derechos de Apelación**

Si la persona que reporta encuentra que la resolución de La Escuela Charter no es satisfactoria, la persona que reporta puede, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la decisión o resolución de La Escuela Charter, presentar una apelación por escrito al presidente de la Junta de La Escuela Charter, quien revisará la investigación y tomar una decisión final.

Los siguientes derechos de apelación y procedimientos también aplican a las quejas formales de acoso sexual:

- El demandante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y Escuela Charter implementará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- Escuela Charter notificará a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación.
- El que toma las decisiones para la apelación dará a ambas partes una oportunidad razonable e igual de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado; emitir una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado; y proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

### **Mantenimiento de los Archivos**

Todos los archivos relacionados a cualquier investigación de quejas bajo esta Política son mantenidos en un lugar seguro.

La Escuela Charter mantendrá los siguientes archivos por lo menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier remedio provisto al demandante.
- Registros de cualquier apelación de una queja formal de acoso sexual y los resultados de esa apelación.

Board Policy #: 003

Adopted/Ratified: July 2009

Revision Date: Nov. 14, 2023

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

# Birmingham Community Charter High School

## FORMA DE QUEJA DE ACOSO, INTIMIDACION, DISCRIMINACION & BULLYING

Su Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha Alegada del Incidente(s): \_\_\_\_\_

Nombre de la P(s) en la que usted tiene una queja: \_\_\_\_\_

Lista cualquier testigo que estuvo: \_\_\_\_\_

Donde ocurrio el incidente(s)? \_\_\_\_\_

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

---

---

---

---

**Por la presente autorizó a la Escuela Charter a divulgar la información que he proporcionado cuando lo considere necesario para continuar con su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera, correcta y completa a mi leal saber y entender. Además, entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría resultar en una acción disciplinaria que puede incluir el despido.**

\_\_\_\_\_  
Firma del Denunciante

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Imprimir su Nombre

### **Para ser completado por la Escuela Charter:**

Recibido por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Junta de Seguimiento con el Denunciante llevada a cabo en: \_\_\_\_\_