

Estudiantes

### **Procedimientos de Denuncia de Acoso Sexual del Título IX**

Los procedimientos de denuncia descritos en este reglamento administrativo se utilizarán para abordar cualquier denuncia regido por el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, alegando que un estudiante, mientras se encuentra en un programa o actividad educativo en el cual una escuela del distrito ejerce un control sustancial sobre el contexto y el demandado, fue sometido a una o más de las siguientes formas de acoso sexual: (34 CFR 106.30, 106.44)

1. Un empleado del distrito que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del distrito sobre la participación del estudiante en una conducta sexual no deseada
2. La conducta no deseada determinada por una persona razonable que sea tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente le niega a un estudiante la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito
3. La agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acecho según se define en 20 USC 1092 o 34 USC 12291
4. Un ambiente hostil que ocurre cuando hay una conducta no deseada basada en el sexo (incluyendo la conducta basada en estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual, identidad de género) que, dada la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensiva y tan grave o generalizada que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse del programa o actividad educativa del demandado. Se abordarán las acusaciones de un entorno hostil basado en el sexo en el programa o actividad educativa, incluso si algunas de las presuntas conductas ocurrieron fuera del programa o actividad educativa o fuera de los Estados Unidos

Todas las demás denuncias o acusaciones de acoso sexual presentadas por o en nombre de los estudiantes serán investigadas y resueltas de acuerdo con BP/AR 1312.3 - Procedimiento Uniforme de Denuncias. La determinación de si las acusaciones que cumplen con la definición de acoso sexual bajo el Título IX se realizarán por el Coordinador del Título IX del distrito.

Debido a que el denunciante tiene derecho a presentar una denuncia bajo BP/AR 1312.3 por cualquier acusación que sea desestimada o denegada bajo el procedimiento de denuncia del Título IX, el Coordinador del Título IX se asegurará de que todos los requisitos y plazos para BP/AR 1312.3 se cumplen simultáneamente al implementar el procedimiento del Título IX.

#### Obligaciones y denuncias de los empleados

Todos los empleados recibirán capacitación sobre la obligación del Distrito de abordar la discriminación sexual en su programa o actividad educativa, el alcance de la conducta que constituye discriminación sexual bajo el Título IX, incluyendo la definición de "acoso basado en el sexo", y todos los requisitos de notificación o información correspondiente.

Todos los empleados no confidenciales de K-12 deben notificar al Coordinador del Título IX cuando tengan información sobre conductas que puedan constituir razonablemente discriminación sexual.

Los empleados deben informar de inmediato a una estudiante embarazada o a una persona que tenga el derecho legal de actuar en nombre del estudiante, de la información de contacto del Coordinador del Título IX e informarles que el Coordinador del Título IX puede coordinar acciones específicas para prevenir la discriminación sexual y garantizar el acceso igual al estudiante en el programa o actividad educativa del demandado.

Para prevenir la discriminación sexual y garantizar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa

- Se proporcionarán modificaciones razonables para los estudiantes y espacio de lactancia para los estudiantes.
- Se prohíbe exigir documentación de una estudiante embarazada para obtener modificaciones razonables, a menos que la documentación sea necesaria y razonable.

### **Denunciar acusaciones/presentar una denuncia formal**

Un estudiante que es la presunta víctima de acoso sexual o el padre de familia/tutor del estudiante puede presentar una denuncia escrita u oral de acoso sexual al Coordinador del Título IX del distrito utilizando la información de contacto que aparece en AR 5145.7 - Acoso Sexual o a cualquier otro empleado de la escuela disponible, quien deberá enviar la denuncia al Coordinador del Título IX en el plazo de un día a partir de haber recibido la denuncia.

Al recibir dicha denuncia, el Coordinador del Título IX informará al denunciante sobre su derecho a presentar una denuncia formal y el proceso para presentar una denuncia formal. (34 CFR 106.44)

Se puede presentar una denuncia formal, con la firma física o digital del denunciante, ante el Coordinador del Título IX en persona, por correo, por correo electrónico o por cualquier otro método autorizado por el distrito. (34 CFR 106.30)

Si el denunciante no presenta una denuncia o retira todas las alegaciones de la denuncia, el Coordinador del Título IX debe decidir si inicia una denuncia.

El Coordinador del Título IX tiene varios factores que debe considerar al determinar si iniciar una denuncia.

1. Los deseos del denunciante;
2. Las preocupaciones razonables de seguridad del denunciante;
3. El riesgo de discriminación adicional;
4. La gravedad de las acusaciones, incluyendo si justificaría el retiro del demandado;
5. La edad y relación de las partes;
6. El alcance de la discriminación;
7. La disponibilidad de pruebas; y
8. Si el distrito puede poner fin a la discriminación y evitar que se repita sin una denuncia.

Si el Coordinador del Título IX inicia una denuncia, primero se debe notificar al denunciante y se debe abordar cualquier problema de seguridad.

Las Reglamentos del Título IX de 2024 requieren capacitación para todos los investigadores, personas para la toma de decisiones y otras personas responsables de implementar los procedimientos de denuncias del Título IX que tienen la autoridad para modificar o terminar las medidas de apoyo en los siguientes puntos:

- Las obligaciones del demandado en virtud del título IX;
- Los procedimientos de denuncias;
- Cómo servir de manera imparcial evitando prejuicios, conflictos de intereses y parcialidades;
- Entendimiento del significado y la aplicación del término “pertinente” en relación con las preguntas y las pruebas; y los tipos de pruebas que son inadmisibles independientemente de su pertinencia.

Los Facilitadores del Proceso de Resolución Informal también deben recibir capacitación en:

- Las reglas y prácticas asociadas con el proceso de resolución informal del distrito; y
- Cómo servir de manera imparcial, incluyendo evitar conflictos de intereses y parcialidades.

El Coordinador del Título IX y las personas designadas deben estar capacitados en:

- Sus responsabilidades específicas;
- El sistema de mantenimiento de registros y los requisitos del mantenimiento de registros del Título IX;
- Cualquier otra capacitación necesaria para coordinar el cumplimiento del distrito con el Título IX.

### **Coordinador del Título IX y Funcionario de Cumplimiento de UCP**

Kimberly Dalton

Directora de Servicios de Recursos Humanos

1515 Hughes Way, Long Beach, CA 90810

(562) 997-8108

[kdalton@lbschools.net](mailto:kdalton@lbschools.net)

### **Funcionario de Cumplimiento de Equidad**

Steve Rockenbach

Director de Relaciones Laborales

1515 Hughes Way, Long Beach, CA 90810

(562) 997-8222

[srockenbach@lbschools.net](mailto:srockenbach@lbschools.net)

### **Medidas de apoyo**

Al recibir una denuncia de acoso sexual del Título IX, el Coordinador del Título IX se comunicará de inmediato con el denunciante para tratar la disponibilidad de las medidas de apoyo y tendrá

en cuenta los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo implementadas. Se ofrecerán medidas de apoyo según corresponda, según sea razonablemente disponible, y sin cargo alguno para el denunciante o el demandado antes ni después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Dichas medidas no serán disciplinarias, no punitivo y diseñadas para restaurar o conservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito sin sobrecargar excesivamente a la otra parte, incluyendo las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el ambiente educativo del distrito o para disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir, pero no se limitan a, consejería, ajustes relacionados con cursos, modificaciones en los horarios de las clases, restricciones mutuas sobre el contacto, un aumento en la seguridad y supervisión de ciertas áreas del plantel escolar. (34 CFR 106.30, 106.44)

Si un estudiante tiene una discapacidad, el Coordinador del Título IX coordinará con el Programa Educativo Individualizado ("IEP") o el equipo del plan 504 para determinar cómo cumplir con los requisitos de IDEA (20 USC 1440 et seq.) y la Sección 504 (29 USC 794) durante la implementación de los procedimientos de denuncias del Título IX, incluyendo, mas no limitado a, la implementación de medidas de apoyo.

Las partes pueden apelar cualquier decisión con respecto a las medidas de apoyo ante el Coordinador del Título IX, quien asignará a una persona designada imparcial para que actúe como funcionario de apelaciones.

El distrito mantendrá confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al demandado, al grado que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del distrito para proporcionar las medidas de apoyo. (34 CFR 106.30)

### **Retiro de emergencia de la escuela**

Un estudiante no será disciplinado por un presunto acoso sexual bajo el Título IX hasta que la investigación haya concluido. Sin embargo, en caso de emergencia, el distrito puede retirar a un estudiante del programa o actividad educativa del distrito, siempre que el distrito realice un análisis individualizado de seguridad y riesgos, determine que el retiro está justificado debido a una amenaza inmediata o grave para la salud o la seguridad de un demandante o de cualquier estudiante, empleado u otras personas que surjan de las acusaciones. Se debe notificar al estudiante demandado y darle la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después del retiro del plantel escolar. Esta autoridad para retirar a un estudiante no modifica los derechos del estudiante bajo la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades o la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973. (34 CFR 106.44)

Si un empleado del distrito es el demandado, el empleado puede ser puesto en licencia administrativa durante la tramitación del proceso formal de la denuncia. (34 CFR 106.44)

### **Desestimación de la denuncia**

El Coordinador del Título IX puede desestimar una denuncia formal si

1. El demandado es inidentificable incluso después de un intento razonable de identificar al demandado;
2. El demandado no está participando en el programa o las actividades educativas o no es un empleado del distrito;

3. El demandante retira voluntariamente algunas o todas las acusaciones y las acusaciones restantes no constituirían discriminación en virtud del Título IX; o
4. Las acusaciones, incluso si se probara, no violaría el Título IX después de que se hayan realizado esfuerzos razonables para aclarar las acusaciones en la denuncia.

Tras el despido, el Coordinador del Título IX deberá enviar de inmediato una notificación por escrito del despido y los motivos del despido simultáneamente a las partes, y les informarán de su derecho de apelar la desestimación de una denuncia formal o cualquier acusación en la denuncia de acuerdo con los procedimientos de apelación descritos en la sección "Apelaciones" a continuación. (34 CFR 106.45)

Si se desestima una denuncia, la conducta aún puede abordarse de conformidad con BP/AR 1312.3 – Procedimiento Uniforme de Denuncias según corresponda.

### **Proceso de resolución informal**

El distrito puede ofrecer un proceso de resolución informal, tal como mediación, antes de que se presente una denuncia formal o en cualquier momento antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad en una denuncia formal. El distrito no le exigirá a ninguna de las partes que participe en el proceso de resolución informal o renunciar al derecho a una investigación y adjudicación de una denuncia formal. (34 CFR 106.45)

El distrito puede facilitar un proceso de resolución informal siempre y cuando el distrito: (34 CFR 106.45)

1. Avise a las partes con una notificación por escrito que revele las acusaciones, los requisitos del proceso de resolución informal, el derecho a retirarse del proceso informal y continuar con o reanudar el proceso formal de denuncias, y cualquier consecuencia que resulte de participar en el proceso de resolución informal, incluyendo que los registros se mantendrán o podrían compartirse.
2. Obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal
3. No ofrezca ni facilite un proceso de resolución informal cuando un estudiante acuse acosó sexual contra un empleado

### **Notificación por escrito**

Si se presenta una denuncia formal, el Coordinador del Título IX o persona designada deberá proporcionar a las partes conocidas una notificación por escrito de la siguiente: (34 CFR 106.45)

1. El proceso de denuncias del distrito, incluyendo cualquier proceso de resolución informal.
2. Las acusaciones que potencialmente constituyan acoso sexual con suficientes detalles conocidos en el momento, incluyendo la identidad de las partes involucradas en el incidente, si se conocen, la conducta que presuntamente constituye acoso sexual, y/o discriminación por razón de sexo, y la fecha y lugar del presunto incidente, si se conoce. Dicha notificación se proporcionará con tiempo suficiente para que las partes preparen una contestación antes de cualquier entrevista inicial.

Si, durante el curso de la investigación, surgen nuevas acusaciones del Título IX sobre el denunciante o demandado que no están incluidos en la notificación inicial, el Coordinador del Título IX deberá notificar las alegaciones adicionales a las partes.

3. Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la presunta conducta y que se realice una determinación con respecto a la responsabilidad al concluir el proceso de denuncia.
4. La oportunidad para que las partes tengan un asesor de su elección que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, y la capacidad de inspeccionar y revisar la prueba.
5. La prohibición de hacer declaraciones falsas intencionalmente o presentar información falsa intencionalmente durante el proceso de denuncia.

El aviso anterior también incluirá el nombre del investigador, facilitador de un proceso informal y/o persona responsable de tomar decisiones e informará a las partes de que, si en algún momento una de las partes tiene dudas con respecto a un conflicto de intereses o parcialidad con respecto a cualquiera de estas personas, la parte debe notificar de inmediato al Coordinador del Título IX.

### **Procedimientos de investigación**

Durante el proceso de investigación, el investigador designado por el distrito deberá: (34 CFR 106.45)

1. Proporcionar igualdad de oportunidades para que las partes presenten testigos, incluyendo testigos de hecho y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias
2. No restringir la capacidad de cualquiera de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación o para reunir y presentar pruebas pertinentes
3. Proporcionar a las partes las mismas oportunidades de tener a otras personas presentes durante cualquier procedimiento de denuncia, incluyendo la oportunidad de ser acompañado a cualquier reunión o procedimiento relacionado por el asesor de su elección, quien puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado
4. No limitar la elección o presencia de un asesor, ya sea para el denunciante o el demandado, en cualquier reunión o procedimiento de denuncia, aunque el distrito puede establecer restricciones con respecto al grado en que el asesor puede participar en los procedimientos, siempre y cuando las restricciones se apliquen por igual a ambas partes.
5. Proporcionar a la parte cuya participación sea invitada o esperada, una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las entrevistas de investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar
6. Enviar en formato electrónico o copia en papel a ambas partes y a sus asesores, si existen, las pruebas o revisar una descripción precisa de las pruebas obtenidas

como parte de la investigación que estén directamente relacionadas con las acusaciones planteadas en la denuncia, y proporcionar a las partes una oportunidad razonable para responder y presentar una respuesta por escrito para que el investigador la considere antes de finalizar el informe de investigación

7. Evaluar objetivamente todas las pruebas pertinentes, incluyendo las pruebas tanto inculpatorias como exculpatorias, y determinar la credibilidad de una manera que no se base en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo
8. Crear un informe de investigación que resuma de manera justa la prueba pertinente y, al menos 10 días antes de la determinación de responsabilidad, enviar a las partes y a sus asesores, si existen, el informe de investigación en un formato electrónico o en papel, para su revisión y respuesta por escrito

Las preguntas y las pruebas sobre la predisposición sexual o la conducta sexual previo del denunciante no son pertinentes, a menos que dichas preguntas y pruebas se ofrezcan para probar que alguien distinto del demandado cometió la conducta acusada por el denunciante o si las preguntas y las pruebas se refieren a incidentes específicos de la conducta sexual previo del denunciante con respecto al demandado y se ofrecen para probar el consentimiento (34 CFR 106.45)

Los derechos de privacidad de todas las partes de la denuncia se mantendrán de acuerdo con las leyes estatales y federales correspondientes.

Si la denuncia es contra un empleado, los derechos conferidos en virtud de un acuerdo de negociación colectiva correspondiente se aplicarán al grado que no entren en conflicto con los requisitos del Título IX.

### **Decisión por escrito**

El Coordinador del Título IX o persona designada nombrará a un responsable interno o externo de la toma de decisiones para determinar la responsabilidad de la presunta conducta. (34 CFR 106.45)

Después de que el informe de investigación se haya sido enviado a las partes, pero antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, el responsable de la toma de decisiones, si no es el investigador de las acusaciones, deberá brindar a cada parte la oportunidad de presentar por escrito las preguntas pertinentes que la parte desee que se le hagan a cualquier parte o testigo, se le proporcionará a cada parte las contestaciones y se permitirá preguntas de seguimiento adicionales y limitadas de cada parte

La persona que tome las decisiones emitirá, y simultáneamente proporcionará a ambas partes, una decisión por escrito sobre si el demandado es responsable de la presunta conducta. (34 CFR 106.45)

La decisión por escrito se emitirá dentro de los 60 días calendario siguientes a la recepción de la denuncia.

El plazo puede extenderse temporalmente por una buena causa mediante notificación por escrito al denunciante y al demandado de la prórroga y los motivos de la acción. (34 CFR 106.45)

Al tomar esta determinación, la persona responsable de la toma las decisiones deberán utilizar el estándar de "preponderancia de las pruebas" para todas las denuncias formales de acoso sexual. Se utilizará el mismo estándar de las pruebas para las denuncias formales contra estudiantes como para denuncias contra empleados. (34 CFR 106.45)

La decisión por escrito incluirá lo siguiente: (34 CFR 106.45)

1. Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual según se define en el artículo 34 CFR 106.30
2. Una descripción de los pasos procesales realizados desde la recepción de la denuncia formal hasta la decisión escrita, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y los testigos, visitas al plantel escolar, métodos utilizados para recopilar otras pruebas, y audiencias realizadas si el distrito incluye las audiencias como parte del proceso de denuncia
3. Determinación de una cuestión de hechos que respalden la determinación
4. Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta o las políticas del distrito a los hechos
5. Una declaración y justificación del resultado de cada acusación, incluyendo una decisión con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el distrito imponga al demandado, y si el distrito proporcionará al denunciante remedios legales diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del distrito
6. Los procedimientos del distrito y las bases permitidas para que el denunciante y el demandado apelen

### **Apelaciones**

Cualquiera de las partes puede apelar la decisión del distrito o la desestimación de una denuncia formal o cualquier acusación en la denuncia, si la parte cree que una irregularidad procesal afectó el resultado, hay nuevas pruebas disponibles que podría afectar el resultado o un conflicto de intereses o sesgo por parte del Coordinador del Título IX, los investigadores o las personas que toman las decisiones afectó el resultado. Si se presenta una apelación, el distrito deberá: (34 CFR 106.45)

1. Notificar a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación e implementar procedimientos de apelación por igual para ambas partes
2. Asegurarse de que la persona que tome las decisiones para la apelación esté capacitada de acuerdo con 34 CFR 106.45 y no sea la misma persona que tomó las decisiones y llegó a la determinación con respecto a la responsabilidad o el despido, el investigador o el coordinador del Título IX
3. Dar a ambas partes una oportunidad razonable e igual de presentar una declaración escrita que apoye o impugne el resultado
4. Emitir una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado

5. Proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

La apelación deberá presentarse por escrito dentro de los 10 días calendario posteriores a la recepción de la notificación de la decisión o desestimación, indicando los motivos de la apelación e incluyendo cualquier documentación pertinente en apoyo de la apelación. Las apelaciones presentadas después de este plazo no son oportunas y no serán consideradas.

Se proporcionará una decisión por escrito a las partes dentro de los 20 días calendario siguientes a la recepción de la apelación.

La decisión del distrito con respecto a un asunto estudiantil puede ser apelada ante el Departamento de Educación de California dentro de los 30 días posteriores a la decisión escrita de acuerdo con BP/AR 1312.3. Las apelaciones de los empleados seguirán las políticas que prohíben la discriminación en el empleo que se encuentran en BP/AR 4030.

Cualquiera de las partes tiene derecho a presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. dentro de los 180 días posteriores a la fecha de la presunta mala conducta más reciente.

Se informará al denunciante referente a cualquier remedio legal de derecho civil, incluyendo, pero no limitado a, un mandamiento judicial, órdenes de restricción u otros remedios legales u órdenes que puedan estar disponibles en virtud de las leyes antidiscriminatorias estatales o federales, si corresponde.

### **Remedios legales**

Cuando se haya determinado la responsabilidad por acoso sexual contra el demandado, el distrito proporcionará remedios legales al denunciante. Dichos remedios legales pueden incluir los mismos servicios individualizados descritos anteriormente en la sección "Medidas de apoyo", pero no tienen por qué ser no disciplinarios ni punitivos y no es necesario evitar la carga del demandado. (34 CFR 106.45)

### **Acciones correctivas/disciplinarias**

El distrito no impondrá ninguna sanción disciplinaria u otras acciones contra un demandado, distintas de las medidas de apoyo tal como se describe anteriormente en la sección "Medidas de apoyo", hasta que el procedimiento de denuncia haya finalizado y se haya determinado la responsabilidad. (34 CFR 106.44)

Para los estudiantes en los grados 4-12, la disciplina por acoso sexual puede incluir suspensión y/o expulsión después de finalizar el procedimiento de denuncia, si se determina que un estudiante en cualquier nivel de grado escolar ha agredido sexualmente o cometió agresión sexual en la escuela o en una actividad escolar fuera de las instalaciones de la escuela, el director o el superintendente deberá suspender de inmediato al estudiante y recomendará la expulsión (Código de Educación 48900.2, 48915)

Otras acciones que se pueden tomar con un estudiante que se determina que es responsable de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

1. Traslado de una clase o escuela según lo permita la ley
2. Conferencia con los padres de familia/tutores

3. Educación del estudiante sobre el impacto de la conducta en los demás
4. Apoyo al comportamiento positivo
5. Remisión 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, el distrito tomará las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden llegar hasta e incluir el despido, de acuerdo con la ley correspondiente y el acuerdo de negociación colectiva del trabajo.

### **Mantenimiento de registros**

El Superintendente o persona designada mantendrá, por un período de siete años: (34 CFR 106.45)

1. Un registro de todos los casos reportados y las investigaciones de acoso sexual del Título IX, cualquier determinación de responsabilidad, cualquier grabación de audio o y transcripción de audio o audiovisual, si corresponde, cualquier sanción disciplinaria impuesta, cualquier remedio legal proporcionado al denunciante, y cualquier apelación o resolución informal y los resultados de la misma
2. Un registro de cualquier acción, incluyendo las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o denuncia formal de acoso sexual, incluyendo el fundamento del distrito para llegar a la conclusión de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente, las medidas tomadas que fueron diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa y, si no se proporcionaron medidas de apoyo al denunciante, las razones por las cuales dichas contestaciones no eran irrazonables teniendo en cuenta las circunstancias conocidas
3. Todos los materiales utilizados para capacitar al Coordinador del Título IX, al investigador o investigadores, a las personas que toman las decisiones y a cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. El distrito hará públicos dichos materiales de capacitación en su sitio web, o si el distrito no mantiene un sitio web, estará disponible a petición del público general.

Distrito Escolar Unificado de Long Beach (LBUSD, según sus siglas en inglés)

Adoptado:  
15 de diciembre de 2021

Revisado:  
30 de julio de 2024