Política de No Discriminación Basada en el Sexo bajo el Título IX

1. Propósito:

The Foundation for Hispanic Education (TFHE) está comprometida a mantener un ambiente seguro y respetuoso, libre de discriminación y acoso. De conformidad con el Título IX, ninguna persona será discriminada por razón de sexo en ninguno de los programas educativos, actividades o interacciones de TFHE, incluidas las admisiones y el empleo.

El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 ("Título IX") es una ley federal que establece:

> "*Ninguna persona en los Estados Unidos será, por razón de sexo, excluida de participar, se le negarán los beneficios, o será objeto de discriminación bajo cualquier programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal.*"

Esta Política de No Discriminación bajo el Título IX demuestra el compromiso de TFHE con un ambiente de aprendizaje libre de acoso y proporciona un proceso de quejas para manejar alegaciones de acoso sexual. Los reportes pueden hacerse a cualquier miembro del personal de TFHE (por ejemplo, Superintendente/Director Ejecutivo, Recursos Humanos, directores, maestros, etc.), y se tomarán las medidas apropiadas de conformidad con esta política.

2. No discriminación:

El Título IX protege a todos los participantes en los programas y actividades educativas de TFHE, incluidos estudiantes, padres, empleados y solicitantes de empleo. TFHE no discrimina por razón de sexo. La discriminación por razón de sexo puede incluir acoso sexual y violencia sexual.

Además del Título IX, el Código de Educación de California prohíbe la discriminación por razón de sexo en las escuelas (Código de Educación de California §§ 220-221.1). Otras leyes estatales y federales también prohíben la discriminación y garantizan la igualdad en la educación.

3. Definición de discriminación por razón de sexo:

Según la sección 212.5 del Código de Educación de California, "acoso sexual" significa avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal, visual o física de naturaleza sexual, realizada por alguien del entorno laboral o educativo o dentro de dicho entorno, bajo cualquiera de las siguientes condiciones:

- (a) La sumisión a la conducta se establece explícita o implícitamente como término o condición del empleo, estatus académico o progreso de una persona.
- (b) La sumisión a la conducta, o el rechazo de esta, por parte de la persona se utiliza como base para decisiones laborales o académicas que afectan a dicha persona.

- (c) La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el desempeño laboral o académico de la persona, o de crear un ambiente laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo.
- (d) La sumisión a la conducta, o el rechazo de esta, por parte de la persona se utiliza como base para cualquier decisión que afecte a la persona con respecto a beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en la institución educativa o a través de ella.

El acoso sexual puede incluir, entre otros:

- Conducta verbal no deseada, como comentarios sugestivos o despectivos, insinuaciones sexuales, insultos o avances, invitaciones o comentarios sexuales no deseados; insistencia para salir en citas; amenazas; o difusión de rumores sobre la actividad o el desempeño sexual de otras personas, o calificación de estos.
- Conducta visual no deseada, como exhibición de objetos, imágenes, carteles, material escrito, caricaturas o dibujos sexualmente sugestivos; grafiti de naturaleza sexual; o uso de gestos obscenos.
- Conducta física no deseada, como tocar, pellizcar, besar, dar palmadas, abrazar, bloquear el movimiento normal, agredir; o interferir con el trabajo o estudio dirigido a una persona debido a su sexo, orientación sexual o género.
- Amenazas y exigencias o presión para someterse a solicitudes sexuales con el fin de conservar un empleo o estatus académico, o para evitar otra pérdida, y ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales.

Según la sección 230 del Código de Educación, el acoso y otra discriminación por razón de sexo incluyen, entre otros, lo siguiente: la exclusión de una persona o personas de la participación en cualquier programa o actividad académica, extracurricular, de investigación, capacitación ocupacional u otro programa o actividad; la negación de los beneficios de dichos programas o actividades; o la sujeción a acoso u otra discriminación en ellos; así como la exclusión de la participación en programas deportivos o la negación de oportunidades equivalentes en dichos programas. La definición completa de discriminación y acoso basados en el sexo conforme a la sección 230 del Código de Educación se puede encontrar aquí: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=EDC&sectionNum=230

La definición de acoso sexual bajo la ley de California y la definición de Acoso Sexual bajo el Título IX se superponen en algunas áreas. Las quejas que aleguen discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar basados en género, sexo, identidad o expresión de género u orientación sexual pueden ser investigadas conforme a los Procedimientos Uniformes de Quejas (UCP) de TFHE. Sin embargo, si alguna queja que alegue acoso sexual constituye Acoso Sexual según se define bajo el Título IX (ver más abajo), la queja será investigada conforme a los Procedimientos de Queja del Título IX para Acoso Sexual. TFHE

prohíbe las represalias contra cualquier persona que presente una queja por acoso sexual o cualquier participante en el proceso de investigación de la queja.

Visite el sitio web de TFHE en https://www.tfhe.org/governance/other-policies para conocer los pasos completos para presentar los Procedimientos de Queja del Título IX para Acoso Sexual.

4. Coordinadora de Título IX:

TFHE ha designado a la siguiente persona como su Coordinadora de Título IX para supervisar la investigación y resolución de quejas formales de discriminación o acoso basados en el sexo, de conformidad con esta Política:

Nombre: Erika Carvajal
Cargo: Directora de Recursos Humanos
Correo electrónico: ecarvajal@tfhe.org
Teléfono: (408) 585-5022 ext. 1067

La Coordinadora de Título IX puede designar a otra(s) persona(s) para cumplir con la totalidad o parte de sus responsabilidades. Además de la Coordinadora de Título IX, el siguiente Personal de Título IX participa en el proceso de quejas para atender quejas formales:

- Investigador: La persona responsable de recopilar toda la evidencia relacionada con la queja formal. Esta persona preparará un "Informe de Investigación" que resuma la evidencia relevante.
- Responsable de la decisión: La persona responsable de revisar la evidencia y tomar una determinación con respecto a la queja formal. El Responsable de la decisión emitirá una determinación escrita de hallazgos a ambas partes. El Responsable de la decisión no puede ser la Coordinadora de Título IX, el Investigador ni ninguna otra persona involucrada en la investigación de la queja formal.
- Oficial de Apelaciones del Título IX: Si corresponde, esta persona es responsable de evaluar cualquier apelación de la determinación final. El Oficial de Apelaciones del Título IX no puede ser la Coordinadora de Título IX, el Investigador ni el Responsable de la decisión.

5. Presentación de una queja:

Cualquier persona (por ejemplo, un estudiante, empleado, o padre/madre o tutor de un estudiante) que pueda ser víctima de acoso sexual puede presentar una queja ante la Coordinadora de Título IX de TFHE. Las quejas también pueden presentarse ante cualquier otro empleado disponible de TFHE, quien informará de inmediato a una Coordinadora de Título IX. Para presentar una queja, utilice el siguiente enlace: Formulario de Reporte de Incidente de Título IX.

6. Plazo de prescripción para presentar una queja:

Una queja que alegue represalias o discriminación ilegal (como acoso discriminatorio, intimidación o acoso escolar) debe presentarse a más tardar seis (6) meses desde la fecha en que ocurrió, o seis (6) meses desde la fecha en que la persona denunciante obtuvo por primera vez conocimiento de los hechos de la presunta discriminación ilegal. El plazo para presentar la queja puede extenderse hasta por noventa (90) días por el Superintendente/Director Ejecutivo o su designado por causa justificada, previa solicitud por escrito de la persona denunciante que exponga las razones de la extensión.

7. Revisión inicial de la queja formal:

Si se presenta una queja formal, la Coordinadora de Título IX evaluará si las alegaciones cumplen con la definición de Acoso Sexual del Título IX. TFHE puede consolidar quejas que surjan de los mismos hechos o circunstancias.

Si las alegaciones corresponden al Título IX, la Coordinadora seguirá el proceso de queja descrito en esta Política. Si no, la Coordinadora determinará si corresponde desestimar la queja o investigarla bajo otra política pertinente de TFHE (por ejemplo, los Procedimientos Uniformes de Quejas (UCP)). Antes de una determinación, TFHE puede ofrecer un proceso de resolución informal (por ejemplo, justicia restaurativa o mediación), el cual es voluntario y no está disponible si la queja involucra a un empleado que acosa sexualmente a un estudiante.

8. Desestimación obligatoria o permisiva de una queja formal

En determinadas circunstancias, la Coordinadora de Título IX está obligada o autorizada a desestimar una queja formal. La Coordinadora de Título IX tomará esta determinación dentro de diez (10) días calendario a partir de la fecha en que se reciba la queja formal, siempre que sea posible.

Desestimación obligatoria

La Coordinadora de Título IX debe desestimar una queja formal si se cumple cualquiera de las siguientes condiciones:

1. La conducta alegada, incluso si se probara, no cumpliría con la definición de Acoso Sexual bajo el Título IX;
2. La conducta alegada no ocurrió dentro del programa o actividad educativa de TFHE;
3. La conducta alegada no ocurrió contra una persona ubicada en los Estados Unidos.

Desestimación permisiva

La Coordinadora de Título IX puede desestimar una queja formal si se cumple cualquiera de las siguientes condiciones:

1. La conducta alegada, incluso si se probara, no cumpliría con la definición de Acoso Sexual bajo el Título IX;

2. La conducta alegada no ocurrió dentro del programa o actividad educativa de TFHE;

3. La conducta alegada no ocurrió contra una persona ubicada en los Estados Unidos.

Notificación escrita de desestimación

Si la Coordinadora de Título IX desestima una queja formal, se enviará simultáneamente una notificación escrita de la desestimación tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. La notificación escrita incluirá la siguiente información:

• La(s) razón(es) específica(s) de la desestimación;

• Información sobre el derecho de las partes a apelar la decisión, según se describe en la sección "Apelaciones" a continuación.

Si la Coordinadora de Título IX determina que otro procedimiento de quejas de TFHE (como los Procedimientos Uniformes de Quejas) es más apropiado para atender las alegaciones de la persona denunciante, la notificación escrita también informará a las partes sobre la intención de TFHE de investigar la queja conforme a ese procedimiento alternativo.

9. Proceso de queja:

Si la Coordinadora de Título IX determina que la queja no será desestimada, se iniciará el proceso de queja.

Notificación escrita de queja formal

La Coordinadora de Título IX debe proporcionar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada una Notificación de Queja Formal. Esta notificación se emitirá dentro de diez (10) días calendario a partir de la recepción de la queja formal, cuando sea posible. La Notificación incluirá lo siguiente:

1. Una copia de esta Política;

2. Una descripción de las alegaciones que pueden constituir Acoso Sexual, con tanto detalle como se conozca en ese momento;

3. Una declaración que aclare que se presume que la persona denunciada no es responsable de la conducta alegada, y que la determinación de responsabilidad se hará solo después de la conclusión del proceso de queja;

4. Información sobre el derecho de las partes a contar con un asesor de su elección durante todo el proceso, y la oportunidad de inspeccionar y revisar la evidencia;

5. Una declaración de que ninguna de las partes debe hacer declaraciones falsas a sabiendas ni presentar información falsa.

El Investigador conduce la investigación

El Investigador recopilará y revisará la evidencia relacionada con las alegaciones, lo que puede incluir entrevistas con las partes y testigos, y el examen de documentos pertinentes. El Investigador no solicitará, exigirá ni se basará en ninguna información protegida por un

privilegio legalmente reconocido, a menos que el titular del privilegio renuncie a este.

Se debe proporcionar notificación escrita de todas las entrevistas o reuniones de investigación a las personas que se espera que participen, con tiempo suficiente para prepararse. Esta notificación incluirá la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la reunión. Los participantes tienen derecho a estar acompañados por un asesor de su elección.

El Investigador proporciona igualdad de oportunidad para revisar la evidencia

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada tendrán la misma oportunidad de revisar la evidencia directamente relacionada con las alegaciones planteadas en la queja formal. Cada parte tendrá al menos diez (10) días calendario para revisar la evidencia, hacer preguntas adicionales al Investigador, y proponer o presentar evidencia adicional para su consideración antes de que se finalice el informe del Investigador.

El Investigador prepara y comparte el Informe de Investigación

El Investigador preparará un informe que resuma la evidencia relevante recopilada durante la investigación. Este informe no constituye la decisión escrita final de TFHE. El Informe de Investigación se compartirá con ambas partes y sus asesores (si los hubiera) para su revisión y respuesta escrita al menos diez (10) días calendario antes de que se emita una decisión final. TFHE también informará a las partes que pueden presentar preguntas pertinentes para que el Responsable de la decisión las haga a las partes o a los testigos. El Responsable de la decisión es responsable de compartir cualquier respuesta (si corresponde) a esas preguntas con ambas partes.

El Responsable de la decisión emite una decisión escrita

El Responsable de la decisión emitirá una Decisión Escrita dentro de sesenta (60) días calendario a partir de la recepción de la queja formal. La Decisión Escrita se proporcionará simultáneamente a la persona denunciante y a la persona denunciada. El Responsable de la decisión aplicará el estándar de "preponderancia de la evidencia" (es decir, si es más probable que no que la persona denunciada haya incurrido en la conducta alegada). La Decisión Escrita incluirá los siguientes elementos:

- Identificación de las alegaciones que pueden constituir Acoso Sexual;
- Un resumen de los pasos procesales tomados durante la investigación (por ejemplo, notificaciones a las partes, entrevistas, visitas al sitio, métodos de recopilación de evidencia);
- Hallazgos de hecho que respalden la determinación;
- Conclusiones sobre cómo las políticas de TFHE se aplican a los hechos;
- Una justificación del resultado de cada alegación, incluida una determinación de responsabilidad, cualquier acción disciplinaria que se tomará contra la persona denunciada, y si se proporcionará alguna acción correctiva a la persona denunciante para

restaurar o mantener el acceso equitativo a los programas educativos de TFHE;

• Información sobre cómo cada parte puede apelar la decisión, incluidas las bases permitidas para la apelación.

Acciones correctivas

Si TFHE determina que la persona denunciada incurrió en Acoso Sexual, se proporcionarán acciones correctivas apropiadas a la persona denunciante. Estas acciones correctivas pueden incluir medidas de apoyo y también pueden involucrar acciones como transferencias de clase, conferencias, apoyo conductual, advertencias, detención o acciones disciplinarias formales, incluida la suspensión o expulsión. En los casos en que se determine que un empleado cometió Acoso Sexual, TFHE tomará la acción disciplinaria apropiada, que puede incluir la terminación del empleo, de conformidad con las políticas de TFHE y las leyes aplicables.

10. Apelaciones

Ambas partes tienen derecho a apelar la Decisión Escrita de TFHE, así como la desestimación de una queja formal o de cualquier alegación específica dentro de la queja, dentro de cinco (5) días calendario de la decisión. Una apelación puede presentarse con base en los siguientes fundamentos:

1. Un error procesal que afectó el resultado.

2. Nueva evidencia, que no estaba razonablemente disponible al momento de la determinación sobre responsabilidad o desestimación, y que podría alterar significativamente el resultado.

3. Un conflicto de interés o sesgo por parte de la Coordinadora de Título IX, el Investigador o el Responsable de la decisión que afectó el resultado.

Al recibir una apelación, TFHE notificará por escrito a la parte contraria sobre la apelación y brindará a ambas partes una oportunidad razonable para presentar una declaración escrita que apoye o impugne la apelación.

El Oficial de Apelaciones del Título IX (quien no es el Responsable de la decisión, la Coordinadora de Título IX ni el Investigador) emitirá una decisión escrita con respecto a la apelación, que incluirá la justificación de la decisión, a ambas partes simultáneamente. El Oficial de Apelaciones del Título IX procurará emitir la decisión dentro de treinta (30) días calendario a partir de la recepción de la apelación.

11. Conservación de registros

TFHE conservará los registros relacionados con alegaciones de Acoso Sexual bajo el Título IX por un mínimo de siete (7) años, en cumplimiento con 34 CFR sección 106.45(b)(10). Esto incluye toda la documentación utilizada para capacitar al Personal de Título IX.