

Política Del Título IX Que Prohíbe La Discriminación Por Razón De Sexo

Esta Política del Título IX de Prohibición de la Discriminación por Razón de Sexo ("Política") contiene las políticas y los procedimientos de reclamación de las escuelas de convenio de Bright Star Schools ("BSS") para prevenir y abordar la discriminación por razón de sexo, incluyendo pero no limitándose al acoso sexual, el acoso por razón de sexo en un entorno hostil, la discriminación por razón de embarazo o condiciones relacionadas, la discriminación por razón de sexo en el acceso al atletismo o a los recursos educativos, y las represalias contra una persona que haya denunciado discriminación por razón de sexo.

BSS no discrimina por razón de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que gestione, tal y como exige la ley de California, el Título IX (20 U.S.C. § 1681 y siguientes) y la normativa del Título IX (34 C.F.R. Parte 106), incluso en la admisión y el empleo¹. BSS tomarán medidas para poner fin de forma rápida y eficaz a cualquier discriminación por razón de sexo en su programa o actividad educativa, evitar que se repita y remediar sus efectos.

Esta Política se aplica a la conducta que ocurra en los programas o actividades educativas de BSS a partir del 1 de agosto de 2024, incluyendo pero no limitándose a incidentes que ocurran en el campus de la escuela, durante eventos y actividades patrocinados por la escuela independientemente del lugar, y a través de la tecnología propiedad de la escuela, ya sea perpetrada por un estudiante, padre/tutor, empleado, voluntario, contratista independiente u otra persona con la que BSS haga negocios.

Las consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. Parte 106 (en lo sucesivo denominados colectivamente "Título IX") pueden remitirse al Coordinador del Título IX de BSS, a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE.UU., o a ambos.

Definiciones

Discriminación por razón de sexo prohibida

El Título IX y la ley de California prohíben la discriminación por razón de sexo, incluido el acoso por razón de sexo y las diferencias de trato de personas en situación similar por razón de sexo en relación con cualquier aspecto de los servicios, prestaciones u oportunidades que ofrece BSS. La discriminación por razón de sexo incluye la discriminación por estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o condiciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género.

Prohibición del acoso por razón de sexo

Según el Título IX, por "acoso por razón de sexo" se entiende una conducta basada en el sexo que cumpla una o varias de las siguientes condiciones:

- El acoso *quid pro quo* se produce cuando un empleado, agente u otra persona autorizada por las BSS para proporcionar una ayuda, beneficio o servicio en el marco de un programa o actividad educativa de BSS condiciona explícita o implícitamente la

¹ Bright Star Schools Charter Schools cumple con todas las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a los informes y quejas de mala conducta prohibida por esta Política

- prestación de dicha ayuda, beneficio o servicio a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada.
- El acoso en un entorno hostil es una conducta no deseada basada en el sexo que, basándose en 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 BSS (es decir, crea un entorno hostil). Determinar si se ha creado un entorno hostil es una investigación específica de los hechos que incluye la consideración de lo siguiente:
 - El grado en que la conducta afectó a la capacidad del denunciante para acceder al programa o actividad educativa de BSS;
 - El tipo, la frecuencia y la duración de la conducta;
 - Las edades de las partes, las funciones dentro del programa o actividad educativa de BSS las interacciones previas y otros factores sobre cada parte que puedan ser relevantes para evaluar los efectos de la conducta;
 - El lugar de la conducta y el contexto en el que se produjo; y
 - Otro tipo de acoso por razón de sexo en el programa o actividad educativa de BSS.
 - Agresión sexual, es decir, un delito clasificado como delito sexual forzoso o no forzoso según el sistema uniforme de notificación de delitos de la Oficina Federal de Investigación.
 - Violencia en las citas, es decir, violencia cometida por una persona:
 - Que mantiene o ha mantenido una relación social de carácter romántico o íntimo con la víctima; y
 - Cuando la existencia de dicha relación se determine basándose en la consideración de los siguientes factores:
 - La duración de la relación;
 - El tipo de relación; y
 - La frecuencia de la interacción entre las personas implicadas en la relación.
 - Violencia doméstica, es decir, delitos graves o leves cometidos por una persona que:
 - Es cónyuge o pareja actual o anterior de la víctima según las leyes aplicables sobre violencia familiar o doméstica, o una persona en situación similar a la del cónyuge de la víctima;
 - Cohabita o ha cohabitado con la víctima como cónyuge o pareja íntima;
 - Comparte un hijo en común con la víctima; o
 - Comete actos contra una víctima joven o adulta que está protegida de esos actos en virtud de las leyes aplicables en materia de violencia familiar o doméstica.
 - Acoso, es decir, participar en una conducta dirigida a una persona concreta que provocaría que una persona razonable:
 - Temor por la seguridad de la persona o de los demás; o
 - Sufrir una 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 pero no se limita a insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de que la conducta esté motivada o no por el deseo sexual, cuando (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o una condición para el empleo, la educación, el estatus académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base de las decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene

el propósito o el efecto de tener un impacto negativo sobre el rendimiento laboral o académico del individuo, o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión a, o el rechazo de, la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo en relación con los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de BSS.

Ejemplos de conductas que pueden entrar en la definición de acoso por razón de sexo del Título IX, en la definición de acoso sexual del Código de Educación, o en ambas:

- Agresiones físicas de carácter sexual o basadas en el sexo, como:
 - Violación, agresión sexual, acoso o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencionada basada en el sexo o de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, dar palmaditas, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona, pinchar el cuerpo de otra persona, violencia, bloquear intencionadamente el movimiento normal o interferir en el trabajo o la escuela a causa del sexo.
- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, comentarios despectivos basados en el sexo u otras conductas basadas en el sexo, como:
 - Gestos, avisos, epítetos, calumnias, observaciones, bromas o comentarios de orientación sexual basados en el sexo sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
 - Trato preferente o promesas de trato preferente 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 una compensación o recompensa o trato deferente por rechazar una conducta sexual.
 - Someter o amenazar con someter a un estudiante o a un empleado a atenciones o conductas sexuales no deseadas o dificultar intencionadamente el rendimiento del estudiante o del empleado debido a su sexo.
 - Represalias contra una persona que haya manifestado de buena fe su preocupación por el acoso por razón de sexo.
- Exhibiciones o publicaciones de carácter sexual o discriminatorio en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, como:
 - Exhibir imágenes, dibujos animados, carteles, calendarios, pintadas, 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 entorno laboral o educativo.
 - Leer públicamente o dar a conocer de cualquier otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que sean de algún modo sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
 - Exhibir señales u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en una zona del entorno laboral o educativo (que no sean los aseos o salas similares).

Las ilustraciones anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de los actos de acoso por razón de sexo prohibidos por esta Política.

Denunciante significa un estudiante o empleado que supuestamente ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación por razón de sexo, o una persona distinta de un estudiante o empleado que supuestamente ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación por razón de sexo y que participaba o intentaba participar en el programa o actividad educativa de BSS en el momento de la supuesta discriminación por razón de sexo. Las quejas también pueden ser presentadas por (1) un padre, tutor u otro

representante legal autorizado con derecho legal a actuar en nombre del denunciante; o (2) el Coordinador del Título IX de BSS. En el caso de las denuncias de discriminación por razón de sexo distintas del acoso por razón de sexo, las denuncias también pueden ser presentadas por cualquier estudiante, empleado u otra persona que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de BSS en el momento de la supuesta discriminación por razón de sexo.

Denuncia significa una petición oral o escrita a BSS que objetivamente puede entenderse como una solicitud para que BSS investigue y tome una determinación sobre una supuesta discriminación sexual.

Empleado confidencial significa un empleado de BSS cuyas comunicaciones son privilegiadas o confidenciales en virtud de la ley federal o estatal (por ejemplo, un terapeuta o psicólogo licenciado, etc.) o un empleado que BSS haya designado como confidencial en virtud del Título IX con el fin de prestar servicios a personas relacionadas con la discriminación sexual.

Parte significa demandante o demandado.

Por demandado se entiende la persona que supuestamente ha infringido la prohibición de discriminación por razón de sexo de BSS.

Las medidas de apoyo son medidas individualizadas ofrecidas según corresponda, según estén razonablemente disponibles, sin sobrecargar injustificadamente a un demandante o demandado, no por razones punitivas o disciplinarias, y sin honorarios o cargos a una parte para (1) restaurar o preservar el acceso de esa parte al programa o actividad educativa de BSS, incluyendo medidas que están diseñadas para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo de BSS; o (2) proporcionar apoyo durante los procedimientos de queja de BSS o durante un proceso de resolución informal.

Coordinador del Título IX

La Junta Directiva de BSS ("Junta") ha designado a la siguiente empleada como Coordinadora del Título IX ("Coordinadora"):

Angelina Calderón

Vicepresidenta de Asuntos Públicos, Coordinadora del Título IX

acalderon@brightstarschools.org

Dirección postal: 5101 Santa Monica Blvd Ste 8, PMB 93, Los Angeles, CA 90029

(323) 954-9957 x1023

En caso de que la persona arriba mencionada no esté disponible o no pueda desempeñar las funciones de Coordinador, la Junta ha designado al siguiente empleado para que desempeñe las funciones de Coordinador temporal o interino hasta que se designe un nuevo Coordinador:

Marni Parsons

Vicepresidenta Primero de Servicios para Estudiantes y Familias

mparsons@brightstarschools.org

Dirección postal: 5101 Santa Monica Blvd Ste 8, PMB 93, Los Angeles, CA 90029

(323) 954-9957 x1004

El Coordinador es responsable de coordinar los esfuerzos de BSS para cumplir con los requisitos del Título IX, recibir informes y quejas de discriminación sexual y consultas sobre la aplicación del Título IX, abordar los informes y quejas de discriminación sexual y tomar otras medidas según lo exigido por esta Política, supervisar la existencia de 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 decisor en las quejas, salvo en los casos en que hacerlo constituya un conflicto de intereses. El Coordinador puede delegar una o más de sus funciones en una o más personas designadas que hayan recibido la formación requerida por el Título IX y no tengan un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de denunciantes o denunciados en general o de un denunciante o denunciado individual. Sin embargo, el Coordinador debe conservar en todo momento la supervisión última de esas responsabilidades y garantizar el cumplimiento coherente del Título IX por parte de BSS.

Denuncia de la discriminación por razón de sexo

Todos los empleados deben notificar con prontitud 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 éste es la persona que fue objeto de la conducta que razonablemente puede constituir discriminación por razón de sexo.

Se espera que los estudiantes informen de todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política. Cualquier estudiante que se sienta objeto de tal comportamiento debe ponerse en contacto inmediatamente con un profesor, un consejero, el Director Ejecutivo / CEO, el Coordinador, un miembro del personal o un miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de una manera que sea coherente con esta Política.

Las quejas relativas a este tipo de mala conducta también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Los denunciantes también pueden disponer de recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandamientos judiciales, órdenes de alejamiento u otros recursos u órdenes.

Aunque la presentación de un informe escrito no es obligatoria, se anima al denunciante a presentar un informe escrito al Coordinador. BSS investigará y responderá con prontitud y eficacia a todas las quejas orales y escritas y a los informes de mala conducta prohibidos por esta Política. Las denuncias pueden realizarse de forma anónima, pero las medidas disciplinarias formales no pueden basarse únicamente en una denuncia anónima.

Privacidad

BSS reconoce y respeta el derecho a la intimidad de cada individuo. Todos los informes y denuncias se investigarán de forma que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye, entre otras cosas, mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante y de otra información personal identificable, según proceda, excepto en la medida necesaria para cumplir la ley, llevar a cabo la investigación y/o resolver el asunto, según determine el Coordinador o la persona designada en cada caso.

Represalias

BSS prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier individuo que presente una denuncia 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 en modo alguno al estatus, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. Los individuos que aleguen represalias en violación de esta Política pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Política.

Nada de lo dispuesto en esta Política impide a BSS exigir a un empleado u otra persona autorizada por BSS para prestar ayuda, beneficio o servicio en el marco de un programa o actividad educativa de BSS, que participe como testigo o colabore de otro modo en una investigación o procedimiento en virtud de esta Política.

Empleados confidenciales

La información de contacto de los empleados confidenciales de BSS, si los hay, puede encontrarse en el sitio web de BSS u obtenerse del Coordinador.

El estatus de confidencialidad de un empleado, a efectos del Título IX, es sólo con respecto a la información recibida mientras el empleado está funcionando dentro del ámbito de sus funciones a las que se aplica el privilegio o la 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 de una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación por razón de sexo según el Título IX:

- La condición de confidencialidad del empleado a efectos del Título IX, incluidas las circunstancias en las que el empleado no está obligado a notificar al Coordinador una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación por razón de sexo;
- Cómo ponerse en contacto con el Coordinador y cómo presentar una denuncia por discriminación sexual; y
- Que el Coordinador pueda ofrecer y coordinar medidas de apoyo, así como iniciar un proceso de resolución informal o una investigación conforme a los procedimientos de queja.

Respuesta del coordinador a las denuncias de discriminación sexual

Cuando se le notifique una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación por razón de sexo, el Coordinador o la persona designada deberá:

- Tratar a denunciantes y denunciados de forma equitativa;
- Ofrecer y coordinar rápidamente medidas de apoyo, según proceda, para el denunciante;
- Si se inician procedimientos de reclamación o se ofrece un proceso de resolución informal; ofrecer y coordinar medidas de apoyo, según proceda, para el demandado; y
- Notificar al denunciante o, si el denunciante es desconocido, a la persona denunciante, los procedimientos de reclamación y el proceso de resolución informal, si están disponibles y son apropiados. En caso de denuncia, el coordinador notificará la misma al denunciado.

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 denuncia o de la retirada de alguna o todas las alegaciones de una denuncia, y en ausencia o finalización de un proceso de resolución informal, el Coordinador debe determinar si inicia una denuncia considerando, como mínimo:

- La petición del denunciante de no seguir adelante con la denuncia y las preocupaciones razonables del denunciante por su seguridad;
- El riesgo de que se produzcan actos adicionales de discriminación por razón de sexo si no se inicia una denuncia;
- La gravedad de la supuesta conducta, incluyendo si la discriminación, en caso de establecerse, requeriría la destitución o la imposición de medidas disciplinarias al demandado para poner fin a la discriminación y evitar que se repita;
- La edad y la relación de las partes, incluyendo si el demandado es un empleado;
- El alcance de la supuesta conducta, incluyendo, pero sin limitarse a ello, si existe un patrón, una conducta continuada o un impacto a múltiples individuos;
- La disponibilidad de pruebas y la voluntad del demandante de participar en los procedimientos de reclamación; y
- Si BSS podría poner fin a la supuesta discriminación sexual y evitar que se repitiera sin iniciar sus procedimientos de reclamación.

El Coordinador puede iniciar una denuncia si la conducta alegada representa una amenaza inminente y grave para la salud o la seguridad del denunciante o de otra persona, o impide que BSS garantice la igualdad de acceso por razón de sexo a su programa o actividad educativa. El Coordinador o la persona designada deben notificar al denunciante antes de iniciar una denuncia y abordar adecuadamente las preocupaciones razonables de seguridad, incluso proporcionando medidas de apoyo.

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

Medidas de apoyo

Una vez notificada una conducta que razonablemente pueda constituir discriminación por razón de sexo en virtud del Título IX, el Coordinador o la persona designada se pondrán rápidamente en contacto con el denunciante para ofrecerle y coordinar medidas de apoyo, según proceda, para el denunciante. Si se inician los procedimientos de queja o se ofrece una resolución informal, el Coordinador o la persona designada ofrecerán y coordinarán medidas de apoyo, según proceda, para el demandado.

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; prórrogas de plazos y otros ajustes relacionados con el curso; servicios de escolta en el campus; aumento de la seguridad y la vigilancia de determinadas zonas del campus; restricciones de contacto aplicadas a una o varias partes; permisos de ausencia; cambios de clase, trabajo, alojamiento o actividad extraescolar o de cualquier otro tipo, independientemente de que exista o no una alternativa comparable; y programas de formación y educación relacionados con el acoso por razón de sexo.

Las medidas de apoyo no deben suponer una carga excesiva para ninguna de las partes ni imponerse por motivos punitivos o disciplinarios. Se diseñarán medidas de apoyo para proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo de BSS, o para proporcionar apoyo durante los procedimientos de queja o el proceso informal de resolución.

Las partes pueden ponerse en contacto con el Coordinador para discutir la modificación de cualquier medida de apoyo. Las partes también tienen la oportunidad de solicitar la modificación o la 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 modificación de las medidas de apoyo, puede ponerse en contacto con nuestro Departamento de Recursos Humanos en hrdepartment@brightstarschools.org, que son empleados apropiados e imparciales o que pueden designar a un empleado de este tipo, para solicitar la modificación o revocación de la decisión de BSS de proporcionar, denegar, modificar o poner fin a las medidas de apoyo que le sean aplicables. El empleado imparcial es alguien distinto del Coordinador que tomó la decisión impugnada y tiene autoridad para modificar o anular la decisión.

Si una de las partes es un estudiante discapacitado, el Coordinador debe consultar con uno o más miembros del Equipo del programa individualizado de educación del estudiante y del Equipo 504, si lo hubiera, en la aplicación de medidas de apoyo para ese estudiante.

Resolución informal

En cualquier momento antes de determinar si hubo discriminación sexual según los procedimientos de queja del Título IX de BSS, BSS puede ofrecer un proceso de resolución informal a las partes. BSS no ofrece ni facilita una resolución informal para resolver una queja que incluya alegaciones de que un empleado ha participado en un acoso por razón de sexo a un alumno de primaria o secundaria, o cuando dicho proceso entre en conflicto con la legislación federal, estatal o local.

Antes de iniciar el proceso de resolución informal, se proporcionará a las partes una notificación en la que se explique:

- o Los alegatos;
- o Los requisitos del proceso de resolución informal;
- o El derecho a retirarse e iniciar o reanudar los procedimientos de reclamación;
- o Que el acuerdo de las partes sobre una resolución al término del proceso informal de resolución impide que las partes recurran a los procedimientos de reclamación derivados de las mismas alegaciones;
- o Los posibles términos que pueden solicitarse u ofrecerse en un acuerdo de resolución informal (por ejemplo, restricciones al contacto y a la participación en actividades o eventos), incluido el aviso de que un acuerdo de resolución informal sólo es vinculante para las partes; y
- o Qué información se conserva y si BSS puede divulgarla, y de qué manera, para su uso en procedimientos de reclamación en caso de que éstos se inicien o se reanuden.

No se exigirá ni presionará a las partes para que acepten participar en el proceso de resolución informal. BSS obtendrá el consentimiento voluntario de las partes para participar en el proceso de resolución informal. Las partes pueden poner fin al proceso de resolución informal y proceder con los procedimientos de queja en cualquier momento.

El facilitador del proceso de resolución informal no será la misma persona que el investigador o el responsable de la toma de decisiones en los procedimientos de queja. El facilitador no

puede tener un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o de un demandante o demandado en particular. El Coordinador tomará medidas apropiadas, rápidas y eficaces para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita.

Procedimientos de reclamación

Ámbito de aplicación y requisitos generales

BSS ha adoptado estos procedimientos de queja 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 BSS, o por el Coordinador del Título IX, alegando cualquier acción que estaría prohibida por el Título IX. Tras la recepción de una queja, el Coordinador o la persona designada iniciará rápidamente estos procedimientos de queja, o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes.

BSS exige que cualquier coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones en virtud del Título IX no tenga un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o de un demandante o demandado en particular. El responsable de la toma de decisiones puede ser la misma persona que el coordinador o el investigador.

BSS tratará a denunciantes y denunciados de forma equitativa. BSS presume que el demandado no es responsable de la supuesta discriminación por razón de sexo hasta que se tome una decisión al respecto al término de sus procedimientos de reclamación.

BSS podrá consolidar las denuncias de discriminación por razón de sexo contra más de un demandado, o de más de un demandante contra uno o más demandados, o de una parte contra otra, cuando las alegaciones de discriminación por razón de sexo se deriven de los mismos hechos o circunstancias.

BSS permite la ampliación razonable de los plazos caso por caso por causa justificada con notificación a las partes que incluya el motivo del retraso. Las solicitudes de prórroga deberán presentarse al Coordinador por escrito al menos un (1) día laborable antes del vencimiento del plazo. Si se amplía un plazo, el Coordinador o la persona designada notificará a las partes el nuevo plazo y el motivo del retraso.

BSS tomará las medidas razonables para proteger la privacidad de las partes y de los testigos durante sus procedimientos de reclamación. Estos pasos no restringirán la capacidad de las partes para obtener y presentar pruebas², incluso hablando con testigos; consultar con sus familiares, recursos confidenciales o asesores; o prepararse o participar de otro modo en los procedimientos de queja. Las partes no tomarán represalias, ni siquiera contra los testigos.

BSS evaluará objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y no inadmisibles de otro modo, incluyendo tanto las pruebas inculpatorias como las exculpatorias. Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de denunciante, denunciado o testigo de una persona.

² Inculpatorio significa que tiende a imputar culpa o responsabilidad, mientras que expulsatorio significa que tiende a absolver de culpa o responsabilidad

Si una de las partes es un alumno discapacitado, el Coordinador o la persona designada deberá consultar con uno o más miembros, según proceda, del Equipo del programa individualizado de educación del alumno y del Equipo 504, si lo hubiera, para determinar cómo cumplir con los requisitos de la Ley de Educación para Personas con Discapacidades ("IDEA") y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 ("Sección 504") a lo largo de los procedimientos de reclamación.

Desestimación

En la mayoría de los casos, BSS determinarán si se desestima una queja en un plazo de quince (15) días laborables a partir de su recepción.

BSS puede desestimar una denuncia si:

- BSS no puede identificar al demandado tras tomar medidas razonables para hacerlo;
- El acusado no participa en el programa o actividad educativa de BSS y no está empleado por BSS;
- El denunciante retira voluntariamente alguna o todas las alegaciones de la denuncia, el Coordinador declina iniciar una denuncia y BSS determina que, sin las alegaciones retiradas por el denunciante, la conducta que sigue alegándose en la denuncia, si la hubiera, no constituiría discriminación por razón de sexo en virtud del Título IX aunque se probara; o bien
- BSS determina que la conducta alegada en la denuncia, incluso si se demostrara, no constituiría discriminación por razón de sexo en virtud del Título IX. Antes de desestimar la denuncia por este motivo, BSS hará esfuerzos razonables para aclarar las alegaciones con el denunciante.

Tras la desestimación, el coordinador o la persona designada deberá notificar sin demora al demandante por escrito los motivos de la desestimación y el derecho del demandante a apelar por los siguientes motivos en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la notificación:

- Irregularidad de procedimiento que cambiaría el resultado;
- Nuevas pruebas que cambiarían el resultado y que no estaban razonablemente disponibles cuando se determinó si hubo acoso por razón de sexo o desestimación; y
- El coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones tenía un conflicto de intereses o un sesgo a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o del demandante o demandado en particular que pudiera cambiar el resultado.

Si la desestimación se produce después de que el demandado haya sido notificado de las alegaciones, entonces el Coordinador o la persona designada también deberá notificar simultáneamente al demandado por escrito la desestimación, la base del mismo y el derecho del demandado a apelar el despido por los motivos mencionados anteriormente en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la notificación de desestimación.

Si se desestima la denuncia, el coordinador o la persona designada ofrecerá medidas de apoyo al denunciante, según proceda. El Coordinador o la persona designada también ofrecerán medidas de apoyo al demandado, según proceda, si éste ha sido notificado de las acusaciones. El Coordinador seguirá tomando medidas apropiadas, rápidas y eficaces para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita. La desestimación no excluye la adopción de medidas en virtud de otra política aplicable de BSS.

Recurso contra la desestimación

Si se apela oportunamente una desestimación de conformidad con esta Política, el Coordinador o la persona designada notificará sin demora a las partes por escrito la apelación, incluida la notificación de las alegaciones si dicha notificación no se proporcionó previamente al demandado, la información de contacto del responsable de la decisión de la apelación y el derecho de las partes a presentar una declaración al responsable de la decisión de la apelación en apoyo o impugnación del resultado en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la notificación de la apelación.

La persona encargada de tomar la decisión sobre la apelación será alguien que haya recibido la formación requerida sobre el Título IX y que no haya participado en la investigación de las acusaciones ni en la desestimación de la denuncia. Los procedimientos de recurso se aplicarán por igual para las partes. En un plazo de quince (15) días laborables a partir de la notificación de la apelación a las partes, el responsable de la decisión notificará por escrito a las partes el resultado de la apelación y la justificación del resultado.

Notificación de las alegaciones

Una vez iniciados los procedimientos de reclamación, el Coordinador o la persona designada notificarán las alegaciones a las partes cuya identidad se conozca. La notificación incluirá:

- Los procedimientos de reclamación de BSS y cualquier proceso informal de resolución;
- Suficiente información disponible en ese momento para que las partes puedan responder a las alegaciones. La información suficiente incluye las identidades de las partes implicadas en el incidente o incidentes, la conducta que se alega como constitutiva de discriminación por razón de sexo en virtud del Título IX, y la fecha o fechas y el lugar o lugares del incidente o incidentes alegados, en la medida en que BSS disponga de dicha información;
- Una declaración de que las represalias están prohibidas; y
- Una declaración de que las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no inadmisibles de otro modo o una descripción exacta de estas pruebas; y si BSS proporciona una descripción de las pruebas, las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no inadmisibles de otro modo a petición de cualquiera de las partes.

Cese de emergencia

BSS puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa durante la pendencia de los procedimientos de queja de acuerdo con las políticas de BSS.

BSS puede expulsar a un demandado del programa o actividad educativa de BSS con carácter de emergencia, de acuerdo con las políticas de BSS, siempre que BSS lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inminente y grave para la salud o la seguridad de cualquier persona derivada de las acusaciones de discriminación sexual justifica la expulsión, y proporcione al demandado una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

Esta disposición no debe interpretarse como una modificación de ningún derecho en virtud de la ley IDEA, la Sección 504 o la ley ADA.

Investigación

Las investigaciones de las quejas serán adecuadas, fiables e imparciales. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no llevará más de veinticinco (25) días laborables.

BSS tiene la carga de llevar a cabo una investigación que reúna pruebas suficientes para determinar si hubo discriminación por razón de sexo. El investigador revisará todas las pruebas recopiladas a través de la investigación y determinará qué pruebas son relevantes y qué pruebas son inadmisibles independientemente de su relevancia de acuerdo con el Título IX.

Los siguientes tipos de pruebas, y las preguntas que buscan esas pruebas, no son admisibles (es decir, no se utilizarán, no se accederá a ellas ni se tendrán en cuenta, salvo por parte de BSS para determinar si se aplica una de las excepciones enumeradas a continuación, y no se divulgarán), independientemente de si son pertinentes:

- Pruebas protegidas por un privilegio reconocido por la legislación federal o estatal o pruebas facilitadas a un empleado confidencial, a menos que la persona a la que se deba el privilegio o la confidencialidad haya renunciado voluntariamente al privilegio o la confidencialidad;
- Los registros de una parte o testigo que hayan sido elaborados o conservados 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 BSS obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de dicha parte o testigo para su uso en los procedimientos de reclamación; y
- Pruebas relacionadas con los intereses sexuales o la conducta sexual previa del demandante, a menos que las pruebas sobre la conducta sexual previa del demandante se ofrezcan para demostrar que alguien distinto del demandado cometió la presunta conducta o sean pruebas sobre incidentes específicos de la conducta sexual previa del demandante con el demandado que se ofrezcan para demostrar el consentimiento al presunto acoso por razón de sexo. El hecho de que exista una conducta sexual consentida previa entre la demandante y el demandado no demuestra ni implica por sí mismo el consentimiento de la demandante al supuesto acoso por razón de sexo ni impide determinar que se produjo acoso por razón de sexo.

Las partes tendrán las mismas oportunidades de presentar testigos de los hechos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que sean pertinentes y no inadmisibles de otro modo y de acceder a dichas pruebas. Las partes podrán presentar una respuesta por escrito al investigador en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que se les haya facilitado el acceso a las pruebas o una descripción precisa de las mismas. Las respuestas escritas presentadas a tiempo por las partes, si las hubiera, serán tenidas en cuenta por el investigador y el responsable de la decisión antes de que se determine la responsabilidad.

BSS tomará medidas razonables para prevenir y hacer frente a cualquier divulgación no autorizada de información o pruebas por las partes.

Determinación de la responsabilidad

Antes de tomar una determinación de responsabilidad, el responsable de la toma de decisiones podrá entrevistar a las partes y a los testigos para evaluar adecuadamente la credibilidad de una parte o de un testigo en la medida en que la credibilidad esté en disputa y sea relevante para evaluar una o más alegaciones de discriminación por razón de sexo.

Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y no inadmisibles y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de denunciante, denunciado o testigo de una persona. El estándar de prueba utilizado para

determinar la responsabilidad es el estándar de preponderancia de la prueba.

En un plazo de quince (15) días laborables a partir de la expiración del plazo para que las partes presenten una respuesta por escrito a las pruebas o una descripción precisa de las mismas, el responsable de la toma de decisiones notificará por escrito a las partes la determinación de si se ha producido discriminación por razón de sexo, incluida la justificación de dicha determinación, así como los procedimientos y las bases permitidas para que el demandante y el demandado recurran.

Recurso contra la determinación de la responsabilidad

Si una de las partes considera que la determinación de BSS no es satisfactoria, podrá, en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la notificación de la determinación de BSS, presentar una apelación por escrito al Presidente de la Junta de BSS, que actuará como responsable de la decisión de la apelación o designará a un responsable de la decisión de la apelación. El responsable del recurso no debe haber participado en la investigación de las acusaciones.

El responsable de la decisión sobre la apelación deberá 1) notificará la apelación por escrito a la otra parte; 2) aplicará los procedimientos de apelación por igual para las partes; 3) permitirá a las partes presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la apelación o de la notificación de la apelación; y 4) en un plazo de quince (15) días laborables a partir de la apelación, emitirá una decisión por escrito a las partes en la que describirá el resultado de la apelación y la justificación del resultado.

Consecuencias

Los estudiantes o empleados que incurran en conductas indebidas prohibidas por esta Política pueden ser objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir la expulsión de BSS o el despido. Si se determina que hubo discriminación por razón de sexo, el Coordinador o la persona designada coordinará la provisión y aplicación de cualquier remedio y/o sanción disciplinaria ordenada por BSS, incluida la notificación al demandante de cualquier sanción disciplinaria de este tipo. El Coordinador tomará las medidas apropiadas, rápidas y efectivas para asegurar que la discriminación sexual no continúe o se repita dentro del programa o actividad educativa de BSS.

Ninguna parte, testigo u otra persona que participe en los procedimientos de reclamación de BSS será sancionada por hacer una declaración falsa o por participar en una conducta sexual consentida basada únicamente en la determinación de BSS de si hubo discriminación sexual.

Embarazo de una estudiante y enfermedades relacionadas

BSS no discriminará a ninguna estudiante o solicitante basándose en su embarazo actual, potencial o pasado o en condiciones relacionadas. Para más información sobre las políticas y los procedimientos aplicables a las empleadas embarazadas o con una afección relacionada, consulte el manual del empleado de BSS.

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

- proporcionar a esa persona la información de contacto del Coordinador; y
- informar a esa persona de que el Coordinador puede coordinar acciones específicas para prevenir la discriminación sexual y garantizar la igualdad de acceso del estudiante a los programas y actividades educativas de BSS.

Si una estudiante, o una persona que tiene el derecho legal de actuar en nombre de la estudiante, notifica al Coordinador el embarazo de la estudiante o una condición relacionada, el Coordinador o la persona designada debe hacerlo inmediatamente:

- Informar a la estudiante, y si procede, a la persona que notificó al Coordinador el embarazo de la estudiante o las condiciones relacionadas y que tiene derecho legal a actuar en nombre de la estudiante, de las obligaciones de BSS en virtud de:
 - 34 C.F.R. § 106.40(b)(1) a (5), que se refiere a los derechos de las estudiantes embarazadas o con una afección relacionada; y
 - 34 C.F.R. § 106.44(j), que incluye normas sobre la divulgación de información personal;
- proporcionar el aviso de no discriminación del Título IX de BSS; y
- consultar con el alumno las posibles modificaciones razonables de las políticas, prácticas o procedimientos que sean necesarias para evitar la discriminación por razón de sexo y garantizar la igualdad de acceso, y si el alumno acepta una modificación razonable ofrecida, aplicar la modificación.

A la estudiante embarazada o que padezca una enfermedad relacionada se le proporcionará un espacio para la lactancia que no sea el cuarto de baño, que esté limpio, protegido de las miradas, libre de la intrusión de otras personas, y que pueda utilizarse para extraerse la leche materna o dar el pecho según sea necesario.

Una estudiante embarazada o que padezca una afección relacionada puede tomarse voluntariamente un permiso de ausencia durante el tiempo que considere médicamente necesario el proveedor de atención sanitaria autorizado de la estudiante o, si la estudiante así lo decide, el tiempo permitido en virtud de cualquier política de permisos de BSS para la que la estudiante reúna los requisitos. Una estudiante embarazada o con hijos tiene derecho a ocho semanas de permiso parental, que puede tomar antes del nacimiento del bebé de la estudiante si existe una necesidad médica y después del parto durante el año escolar en el que tiene lugar el nacimiento, incluida cualquier instrucción obligatoria de verano, con el fin de proteger la salud de la estudiante que da a luz o espera dar a luz y del bebé, y para permitir que la estudiante embarazada o con hijos cuide del bebé y se vincule con él.

A su regreso de la excedencia, el estudiante será reintegrado al estatus académico y, en la medida de lo posible, al estatus extracurricular que tenía cuando comenzó la ausencia. No se exigirá al alumno ningún tipo de certificación que demuestre su capacidad para participar físicamente en cualquier clase, programa o actividad extraescolar a menos que:

- El nivel certificado de capacidad física o salud es necesario para la participación en la clase, programa o actividad extraescolar;
- Dicha certificación se exigirá a todos los alumnos que participen en la clase, programa o actividad extraescolar; y
- La información obtenida no se utiliza como base para la discriminación por razón de sexo.

No se exigirá a las estudiantes embarazadas o con una afección relacionada que aporten

documentación justificativa 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 disponible separada y comparable del programa.

Entrenamiento

Todos los supervisores del personal recibirán entrenamiento sobre acoso sexual en los seis (6) meses siguientes a su asunción de un puesto de supervisión y, a partir de entonces, recibirán formación adicional una vez cada dos (2) años. Todos los empleados, coordinadores y personas designadas, investigadores, responsables de la toma de decisiones, facilitadores del proceso de resolución informal y otras personas responsables de la aplicación de los procedimientos de reclamación de BSS o con autoridad para modificar o poner fin a las medidas de apoyo recibirán formación y/o instrucción sobre el Título IX y el acoso sexual, tal y como exige la ley.

Mantenimiento de registros

BSS mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Para cada queja de discriminación sexual, registros que documenten el proceso de resolución informal o los procedimientos de queja, y el resultado resultante.
- Por cada notificación que reciba el Coordinador de información sobre conductas que razonablemente puedan constituir discriminación por razón de sexo, registros que documenten las medidas que adoptó BSS para cumplir sus obligaciones en virtud del 34 C.F.R. § 106.44.
- Todos los materiales utilizados para impartir el entrenamiento requerido sobre el Título IX. BSS pondrá estos materiales de formación a disposición de los miembros del público que los soliciten para su inspección.

Los registros anteriores se mantendrán en un lugar seguro hasta su destrucción de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.

FORMULARIO DE DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL POR TÍTULO IX

Su nombre: _____ Fecha: _____

Dirección de correo electrónico:

Fecha de los supuestos incidentes:

Nombre de la persona(s) contra la que tiene una denuncia:

Lista de testigos:

¿Dónde se produjeron los incidentes?

Por favor, describa los hechos o conductas que son la base de su queja proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones y conductas específicas; qué contacto físico hubo, si lo hubo; cualquier declaración verbal, etc.). (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

Por la presente autorizo a BSS a divulgar la información que he proporcionado según considere necesario en la prosecución de su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta denuncia es verdadera y correcta y completa a mi leal saber y entender.

Firma del denunciante

Fecha: _____

Nombre

Para ser completado por BSS:

Recibido por: _____

Fecha: _____

Reunión de seguimiento con el denunciante celebrada el: _____

4857-4473-8509, v. 1