



## **POLIZA DE TÍTULO IX QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN POR BASE DE SEXO**

Esta póliza del Título IX que prohíbe la discriminación por motivos de sexo ("póliza") contiene las pólizas y los procedimientos de quejas de Bright Star Schools ("Bright Star") para abordar la discriminación sexual, incluido, entre otros, el acoso sexual, que ocurre dentro de los programas y actividades educativos de Bright Star.

Bright Star no discrimina por motivos de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que opere, según lo exige la ley de California, Título IX (20 U.S.C. § 1681 y *siguiente.*) y las regulaciones del Título IX (34 C.F.R. Parte 106), incluso en admisión y empleo.<sup>1</sup>

Esta póliza se aplica a la conducta que ocurre en los programas o actividades educativas de Bright Star, incluidos, entre otros, incidentes que ocurren en el recinto de la escuela, durante eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, y a través de la tecnología propiedad de la escuela, ya sea perpetrada por un estudiante, padre/tutor, empleado, voluntario, contratista independiente u otra persona con quien Bright Star hace negocios.

Consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. La Parte 106 (en adelante denominada colectivamente "Título IX") puede remitirse al Coordinador del Título IX de Bright Star, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU., o a ambos.

### **Definiciones**

#### **Discriminación sexual prohibida**

El Título IX y la ley de California prohíben la discriminación por motivos de sexo, incluido el acoso por motivos de sexo y las diferencias en el trato de personas en situaciones similares por motivos de sexo con respecto a cualquier aspecto de los servicios, beneficios u oportunidades proporcionados por Bright Star.

#### **Acoso sexual prohibido**

Según el Título IX, "acoso sexual" significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

---

<sup>1</sup> Bright Star cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a informes y quejas de mala conducta prohibidas por esta póliza.

Adoptado: [25/2/25]

- Un empleado de Bright Star que condicione la prestación de una ayuda, beneficio o servicio de Bright Star a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada;
- Conducta no deseada que una persona razonable determine que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente le niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa de Bright Star; o
- “Agresión sexual” tal como se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), “violencia en el noviazgo” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), “violencia doméstica” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8), o “acecho” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

Según la sección 212.5 del Código de Educación de California, “acoso sexual” significa insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de si la conducta está motivada o no por el deseo sexual, cuando: (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo, la educación, el estatus académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base para decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o el desempeño académico del individuo, o de crear un ambiente laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión o el rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de Bright Star.

Ejemplos de conducta que pueden caer dentro de la definición de acoso sexual del Título IX o del Código de Educación, o ambos:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual o basada en el sexo, tales como:
  - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
  - Conducta física intencional 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 intencionalmente el movimiento normal o interferir con el trabajo o la escuela debido al sexo.
- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, comentarios despectivos basados en el sexo u otras conductas basadas en el sexo, como:
  - Gestos, avisos, epítetos, insultos, comentarios, bromas o comentarios de orientación sexual o basados en el sexo sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
  - Trato preferencial o promesas de trato preferencial a una persona por someterse a una conducta sexual, incluido solicitar o intentar solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa o un trato deferente por rechazar una conducta sexual.

Adoptado: [25/2/25]

- Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atención o conducta sexual no deseada o dificultar intencionalmente el desempeño del estudiante o empleado debido al sexo del estudiante o empleado.
- Represalias contra una persona que ha expresado de buena fe una preocupación sobre el acoso sexual.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:
  - Mostrar fotografías, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos, o traer o poseer dicho material para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo.
  - Leer públicamente o publicar de otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que de alguna manera sean sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
  - Mostrar carteles u otros materiales que pretendan segregar a un individuo por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o habitaciones similares).

Las ilustraciones anteriores no pretenden ser una lista exhaustiva de actos de acoso sexual prohibidos según esta póliza.

**Denunciante** significa un individuo que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

**Denuncia Formal de Acoso Sexual** significa un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que participa o intenta participar en el programa o actividad educativa de Bright Star o firmado por el Coordinador alegando acoso sexual contra un demandado y solicitando que Bright Star investigue la acusación de acoso sexual. Al momento de presentar una denuncia formal de acoso sexual, el denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de Bright Star.

**Parte** significa un denunciante o demandado.

**Demandado** significa una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.

**Medidas de apoyo** son servicios individualizados no disciplinarios ni punitivos que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni cargos a una de las partes antes o después de la presentación de una denuncia formal de acoso sexual o cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de Bright Star sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de Bright Star, Bright Star o disuadir el acoso sexual.

### **Coordinador del Título IX**

Adoptado: [25/2/25]

Bright Star ha designado al siguiente empleado como Coordinador del Título IX (“Coordinador”):

Angelina Calderón, Vicepresidenta, Asuntos Públicos

Dirección de envío:

5101 Santa Mónica Blvd Ste 8, PMB 93

Los Angeles, CA 90029

(323) 954-9957 x1023

[acalderon@brightstarschools.org](mailto:acalderon@brightstarschools.org)

En caso de que la persona mencionada anteriormente no esté disponible o no pueda desempeñarse como Coordinador, Bright Star ha designado al siguiente empleado para que se desempeñe como Coordinador temporal o interino:

Marni Parsons, Vicepresidenta Sénior de Servicios para Estudiantes y Familias

Dirección de envío:

5101 Santa Mónica Blvd Ste 8, PMB 93,

Los Angeles, CA 90029

(323) 954-9957 x1004

[mparsons@brightstarschools.org](mailto:mparsons@brightstarschools.org)

El Coordinador es responsable de coordinar los esfuerzos de Bright Star para cumplir con los requisitos del Título IX, recibir informes y quejas de discriminación sexual, quejas formales de acoso sexual y consultas sobre la aplicación del Título IX a Bright Star, coordinar la implementación efectiva de medidas de apoyo y tomar otras acciones según lo requiera esta póliza. El Coordinador o su designado puede actuar como investigador de quejas formales de acoso sexual.

### **Denunciar la discriminación sexual**

Todos los empleados deben notificar de inmediato al Coordinador cuando el empleado tenga conocimiento o aviso de acusaciones de discriminación sexual o acoso sexual que ocurran dentro del programa o actividad educativa de Bright Star.

Se espera que los estudiantes informen todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta póliza. Cualquier estudiante que sienta que es blanco de tal comportamiento debe comunicarse de inmediato con un maestro, consejero, la Directora Ejecutiva (“CEO”), coordinador, miembro del personal o miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de una manera que sea consistente con esta póliza.

Las quejas relacionadas con dicha mala conducta también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. Los demandantes también pueden disponer de recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandatos judiciales, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes.

Si bien no se requiere la presentación de un informe escrito, se alienta a la parte informante a presentar un informe escrito al Coordinador. Bright Star investigará y responderá con prontitud y eficacia a todas las quejas e informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta póliza. Los informes pueden realizarse de forma anónima, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en un informe anónimo.

### **Privacidad**

Bright Star reconoce y respeta el derecho a la privacidad de cada individuo. Todos los informes y quejas se investigarán de manera que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye, entre otros, mantener confidencial la identidad del denunciante y otra información de identificación personal, según corresponda, excepto en la medida necesaria para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación y/o resolver el problema, según lo determine el Coordinador o su designado caso por caso.

### **Represalias**

Bright Star prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier individuo que presente un informe o queja, testifique, ayude, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con una mala conducta prohibida por esta póliza. Dicha participación o falta de participación no afectará de ninguna manera el estado, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo.

### **Respuesta al acoso sexual**

Bright Star responderá con prontitud y de una manera que no sea deliberadamente indiferente cuando tenga conocimiento real, como se define en 34 C.F.R. § 106.30(a), de acoso sexual ocurrido en su programa o actividad educativa contra una persona en los Estados Unidos.

La respuesta de Bright Star tratará a los denunciantes y a los encuestados de manera equitativa al ofrecer medidas de apoyo al denunciante y al seguir los procedimientos de quejas para quejas formales de acoso sexual que se enumeran a continuación antes de imponer sanciones disciplinarias u otras acciones que no sean medidas de apoyo a un denunciado por acoso sexual según el Título IX.

### **Medidas de apoyo**

Una vez notificado sobre acoso sexual o acusaciones de acoso sexual que ocurren en el programa educativo o actividad de Bright Star contra una persona en los Estados Unidos, el Coordinador se comunicará de inmediato con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo, considerará los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informará al denunciante sobre la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja formal y le explicará el proceso para presentar una queja formal de acoso sexual.

Adoptado: [25/2/25]

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: consejería; extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso; modificaciones de horarios de trabajo o de clases; restricciones mutuas al contacto entre las partes; cambios en el lugar de trabajo o de alojamiento en el campus; licencias; mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus; y otras medidas similares.

Las medidas de apoyo no supondrán una carga injustificada para ninguna de las partes ni se impondrán por motivos punitivos o disciplinarios. Bright Star mantendrá confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no afecte la capacidad de Bright Star para proporcionar las medidas de apoyo. El Coordinador es responsable de coordinar la implementación efectiva de las medidas de apoyo.

## **Procedimientos de quejas**

### **Alcance y requisitos generales**

Bright Star ha adoptado y publicado procedimientos de quejas que proporcionan la resolución rápida y equitativa de quejas de estudiantes y empleados que alegan cualquier acción que estaría prohibida bajo el Título IX y un proceso de quejas que cumple con 34 C.F.R. § 106.45 para denuncias formales de acoso sexual.

Las quejas de mala conducta prohibidas por esta póliza que no constituyan una queja formal de acoso sexual se abordarán de acuerdo con los Procedimientos uniformes de quejas de Bright Star, sus procedimientos de quejas por discriminación laboral o los procedimientos de quejas establecidos en su póliza de acoso, intimidación, discriminación e intimidación, según corresponda. Los siguientes procedimientos de quejas se aplicarán a las quejas formales de acoso sexual.

Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador o su designado iniciará de inmediato estos procedimientos de queja, o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes.

Bright Star requiere que cualquier Coordinador, Investigador, Tomador de Decisiones del Título IX y cualquier persona designada por Bright Star para facilitar un proceso de resolución informal no tener un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los reclamantes o demandados en general o de un reclamante o demandado individual.

Bright Star tratará a los denunciante y demandados de manera equitativa. Bright Star supone que el demandado no es responsable del presunto acoso sexual hasta que se tome una determinación al concluir sus procedimientos de queja.

Adoptado: [25/2/25]

Bright Star puede consolidar quejas formales de acoso sexual contra más de un demandado, o por más de un demandante contra uno o más demandados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de acoso sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.

Bright Star permite el retraso temporal del proceso de queja o la extensión limitada de los plazos caso por caso por una buena causa. Las solicitudes de prórroga deberán presentarse por escrito al Coordinador al menos un (1) día hábil antes del vencimiento del plazo. Si el proceso de queja se retrasa temporalmente o Bright Star extiende temporalmente un plazo, el Coordinador o la persona designada notificará a las partes el motivo de la demora o extensión por escrito.

Bright Star evaluará objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y que de otro modo no sean inadmisibles, incluidas las pruebas tanto inculpatorias como exculpatorias. Las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estatus de una persona como denunciante, demandado o testigo.

## **Desestimacion**

Bright Star debe desestimar una denuncia formal de acoso sexual con fines de acoso sexual según el Título IX si la conducta alegada:

- No constituiría acoso sexual según el Título IX, incluso si se establece como verdadero;
- No ocurrió en el programa o actividad educativa de Bright Star; o
- No ocurrió contra una persona en los Estados Unidos.

Bright Star puede desestimar una denuncia formal de acoso sexual o cualquiera de las acusaciones contenidas en la misma si:

- El demandado ya no está inscrito ni empleado por Bright Star;
- Un denunciante notifica al Coordinador por escrito que desea retirar la denuncia o cualquier alegación contenida en ella; o
- Circunstancias específicas impiden que Bright Star reúna pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la queja o las acusaciones contenidas en la misma.

Tras la desestimacion, el Coordinador o su designado enviará de inmediato una notificación por escrito de la desestimacion y los motivos del mismo simultáneamente a las partes. La desestimacion bajo el Título IX no excluye la acción bajo otra poliza aplicable de Bright Star.

## **Aviso de las acusaciones**

Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador o su designado proporcionará un aviso por escrito de las acusaciones a las partes cuyas identidades se conocen. El aviso incluirá:

- los procedimientos de quejas de Bright Star y cualquier proceso de resolución informal;

Adoptado: [25/2/25]

- Las acusaciones de acoso sexual incluirán suficientes detalles conocidos en ese momento y con tiempo suficiente para preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial. Los detalles suficientes incluyen las identidades de las partes involucradas en los incidentes, si se conocen, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual según el Título IX, y las fechas y lugares del presunto incidente, si se conocen;
- Al concluir el proceso de queja se hace una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y se determina la responsabilidad;
- Una declaración de que las partes de Bright Star pueden tener un asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a serlo, un abogado, y puede inspeccionar y revisar pruebas; y
- Una declaración de que Bright Star prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja.

### **Apartamiento de emergencia**

Bright Star puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa durante la tramitación de los procedimientos de queja de acuerdo con las pólizas de Bright Star.

Bright Star puede retirar a un demandado del programa o actividad educativa de Bright Star en caso de emergencia, de acuerdo con las pólizas de Bright Star, siempre que Bright Star realice un análisis de riesgos y seguridad individualizado, determine que una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier persona que surja de las acusaciones de acoso sexual justifica el apartamiento y proporcione al demandado un aviso y una oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de ser removido, y de acuerdo con los requisitos de apartamiento involuntaria de los estudiantes según la ley estatal.

Esta disposición no debe interpretarse en el sentido de modificar ningún derecho conforme a la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

### **Resolución informal**

En cualquier momento después de presentar una denuncia formal de acoso sexual y antes de determinar si el acoso sexual ocurrió según los procedimientos de quejas del Título IX de Bright Star, Bright Star puede ofrecer un proceso de resolución informal a las partes. Bright Star no ofrecerá ni facilitará una resolución informal para resolver acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante, o cuando dicho proceso entraría en conflicto con las leyes federales, estatales o locales. No se exigirá ni presionará a las partes para que acepten participar en el proceso de resolución informal.

Antes de iniciar el proceso de resolución informal, Bright Star obtendrá el consentimiento voluntario por escrito de las partes para participar en la resolución informal y les proporcionará a las partes una notificación por escrito que explique:

- Las acusaciones;



Adoptado: [25/2/25]

- Los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias bajo las cuales impide que las partes reanuden una denuncia formal de acoso sexual que surja de las mismas acusaciones;
- El derecho a retirar e iniciar o reanudar los procedimientos de queja en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
- Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse.

## **Investigación**

En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no llevará más de treinta (30) días hábiles. Bright Star tiene la carga de realizar una investigación que reúna pruebas suficientes para determinar si ocurrió acoso sexual. El investigador revisará todas las pruebas reunidas durante la investigación y determinará qué pruebas son relevantes y cuáles son inadmisibles, independientemente de su relevancia, de conformidad con el Título IX.

Los siguientes tipos de evidencia y las preguntas que buscan esa evidencia no son permisibles (es decir, no se usarán, accederán, considerarán, Bright Star ni divulgarán), independientemente de si son relevantes:

- Los registros de una de las partes elaborados o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúa en calidad de profesional o paraprofesional, o que asiste en esa capacidad, y que se elaboran y mantienen en relación con la prestación de tratamiento a la parte, a menos que Bright Star obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte para hacerlo para estos procedimientos de quejas Bright Star; y
- Evidencia sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante, a menos que dichas preguntas y evidencia sobre el comportamiento sexual previo del denunciante se ofrezcan para probar que alguien distinto del demandado cometió la conducta alegada por el denunciante, o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del denunciante con respecto al demandado y se ofrecen para probar el consentimiento.

Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas y tener un asesor presente durante cualquier reunión o entrevista de investigación. No se prohibirá a las partes discutir las acusaciones bajo investigación o reunir y presentar pruebas relevantes. Una parte cuya participación esté invitada o esperada en una reunión o entrevista de investigación recibirá una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la reunión o entrevista con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

Antes de que el investigador complete el informe de investigación, Bright Star enviará a cada parte y al representante de la parte, si corresponde, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para que el investigador la considere antes de completar el informe de investigación.

El investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si corresponde, al menos diez (10) días antes de la determinación de responsabilidad.

### **Determinación de responsabilidad**

Antes de tomar una determinación de responsabilidad, quien toma las decisiones debe brindar a cada parte la oportunidad de presentar preguntas relevantes por escrito que una parte quiera hacerle a cualquier parte o testigo, proporcionar a cada parte las respuestas y permitir preguntas de seguimiento adicionales y limitadas de cada parte. Quien toma las decisiones debe explicar a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser relevante.

Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes y no inadmisibles, y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo. El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia del estándar de evidencia.

Dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a que Bright Star envíe el informe de la investigación a las partes, quien toma las decisiones, que no será la misma persona que el Coordinador o el investigador, enviará simultáneamente a las partes una determinación por escrito sobre si ocurrió acoso sexual. La determinación escrita incluirá:

- Las acusaciones de acoso sexual;
- Una descripción de los pasos procesales adoptados, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al lugar y los métodos utilizados para reunir otras pruebas;
- Las conclusiones de hecho que respaldan la determinación;
- Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de Bright Star a los hechos;
- La decisión y fundamento de cada acusación;
- Cualquier sanción disciplinaria recomendada para el demandado, y si se proporcionarán al demandante recursos diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa; y
- Los procedimientos y bases admisibles para los recursos.

La determinación sobre la responsabilidad se vuelve definitiva en la fecha en que Bright Star proporciona a las partes la decisión de apelación por escrito, si se presenta una apelación, o si no se presenta una apelación, la fecha en la que una apelación ya no se consideraría oportuna.

### **Apelaciones**

Cualquiera de las partes puede, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la determinación de responsabilidad por escrito de Bright Star o de la desestimación de una queja formal de acoso sexual, presentar una apelación por escrito al director ejecutivo y presidente de la Junta Directiva de Bright Star, quien actuará como tomador de decisiones para la apelación o

Adoptado: [25/2/25]

designará a un tomador de decisiones para la apelación. Si la queja es sobre el/la Director/a Ejecutivo/a, entonces la apelación debe presentarse al Presidente de la Junta Directiva de Bright Star, quien actuará como quien toma las decisiones para la apelación o designará a una persona que toma las decisiones para la apelación.

El demandante y el demandado solo pueden apelar una determinación sobre la responsabilidad o la desestimación de Bright Star de una queja formal de acoso sexual o cualquier alegación contenida en la misma, sobre una o más de las siguientes bases:

- Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;
- Nuevas pruebas que no estuvieran razonablemente disponibles al momento de tomarse la determinación de responsabilidad o despido, que pudieran afectar el resultado del asunto; o
- El Coordinador, los investigadores o los tomadores de decisiones tuvieron un conflicto de intereses o un sesgo a favor o en contra de los reclamantes o demandados en general o del reclamante o demandado individual que afectó el resultado del asunto.

La persona que toma las decisiones en la apelación no será la misma persona que el Coordinador, el investigador o la persona que tomó las decisiones iniciales.

Quien toma las decisiones sobre la apelación: 1) notificará a la otra parte sobre la apelación por escrito; 2) implementar procedimientos de apelación por igual para las partes; 3) permitir a las partes presentar una declaración escrita respaldando o impugnando el resultado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la apelación; y 4) dentro de los quince días hábiles siguientes a la apelación, proporcionar una decisión por escrito simultáneamente a las partes describiendo el resultado de la apelación y el fundamento del resultado.

### **Consecuencias**

Los estudiantes o empleados que participen en malas conductas prohibidas por esta póliza, que hagan declaraciones falsas a sabiendas o envíen información falsa a sabiendas durante el proceso de queja, pueden estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la cancelación de la inscripción de Bright Star o la terminación del empleo. Si se determina que ocurrió acoso sexual, el Coordinador es responsable de la implementación efectiva de cualquier remedio ordenado por Bright Star.

### **Capacitación**

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses de haber asumido un puesto de supervisión y recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años a partir de entonces. Todos los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal del Título IX, Bright Star recibirá capacitación y/o instrucción del Título IX sobre el acoso sexual según lo exige la ley.

### **Mantenimiento de registros**

Adoptado: [25/2/25]

Bright Star mantendrá los siguientes registros durante al menos siete años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier recurso proporcionado al denunciante;
- Registros de cualquier apelación de una denuncia formal o acoso sexual y los resultados de esa apelación;
- Registros de cualquier resolución informal de una queja formal o acoso sexual y los resultados de esa resolución informal;
- Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal; y
- Registros de cualquier acción, incluida cualquier medida de apoyo, tomada en respuesta a un informe o denuncia formal de acoso sexual.

Los registros anteriores se mantendrán en un lugar seguro hasta que se destruyan de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.



## FORMULARIO DE QUEJA DE DISCRIMINACIÓN TÍTULO IX Y ACOSO POR SEXO

Su nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Dirección de correo electrónico: \_\_\_\_\_

Fecha del presunto incidente(s): \_\_\_\_\_

Nombre de la(s) persona(s) contra quien tiene una queja: \_\_\_\_\_

Enumere los testigos que estuvieron presentes: \_\_\_\_\_

¿Dónde ocurrieron los incidentes? \_\_\_\_\_

Describa los eventos o la conducta que son la base de su queja proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones y conducta específicas; qué contacto físico estuvo involucrado, si lo hubo; declaraciones verbales, etc.) (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

---

---

---

---

**Por la presente autorizo a Bright Star a revelar la información que he proporcionado según lo considere necesario para continuar con su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera, correcta y completa a mi leal saber y entender. Además, entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o la expulsión de Bright Star.**

\_\_\_\_\_  
Firma del denunciante

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

\_\_\_\_\_  
Nombre en letra de molde

### **Para ser completado por Bright Star:**

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

Reunión de seguimiento con el denunciante celebrada el: \_\_\_\_\_ Ss