

Título IX, Política de Acoso, Intimidación, Discriminación y Hostigamiento

La discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el hostigamiento son comportamientos perturbadores que interfieren con la capacidad de los estudiantes para aprender, afectan negativamente su participación, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un entorno escolar hostil. Por ello, las escuelas Bright Star (o la “Escuela Chárter”) prohíben cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, intimidación y hostigamiento por completo. Esta política incluye los casos que ocurren en cualquier área del campus de la escuela, en los eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, y a través de tecnología de propiedad de la escuela y de otros medios electrónicos.

Conforme a esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el hostigamiento se describen como la conducta intencional, incluida la comunicación verbal, física, escrita o el acoso cibernético (lo que incluye el acoso sexual cibernético), en función de las características reales o percibidas de la salud mental o discapacidad física, el sexo (incluido el embarazo y las condiciones relacionadas y el estado parental), la orientación sexual, el género, la identidad de género, la expresión de género, el estado migratorio, la nacionalidad (incluido el origen nacional, el país de origen y la ciudadanía), la raza o etnia (lo que incluye la ascendencia, el color, la identificación de grupo étnico, el origen étnico y los rasgos históricamente asociados con la raza, que incluyen, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y torsiones), la religión (incluidos el agnosticismo y el ateísmo), la afiliación religiosa, los problemas de salud, la información genética, el estado civil, la edad o la relación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas o en base a cualquier otra característica protegida por la ley estatal o federal u ordenanza local aplicables. En adelante, dichas acciones se denominarán "mala conducta prohibida por esta Política".

En la medida de lo posible, las escuelas Bright Star harán un esfuerzo razonable para evitar que los estudiantes sean discriminados, acosados, intimidados u hostigados, y tomarán medidas para investigar, responder, abordar e informar sobre dichos comportamientos de manera oportuna. Todo miembro del personal de Bright Star que sea testigo de actos de mala conducta prohibidos por esta Política tomará medidas inmediatas para intervenir cuando sea seguro hacerlo.

Además, las escuelas Bright Star no aceptarán ni tolerarán ninguna mala conducta prohibida por esta Política por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con la que Bright Star haga negocios, o cualquier otra persona, estudiante o voluntario. Esta Política se aplica a todas las acciones y relaciones jerárquicas de todos los empleados, estudiantes o voluntarios, independientemente del puesto o el género. Las escuelas Bright Star investigarán y responderán pronta y exhaustivamente a cualquier denuncia de mala conducta prohibida por esta Política de una manera que no resulte indiferente y tomarán las medidas correctivas apropiadas, si se justifica. Bright Star cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales y las ordenanzas locales aplicables en su investigación y respuesta a informes de mala conducta prohibidos por esta Política.

Título IX, Coordinador de casos de acoso, intimidación, discriminación y hostigamiento

(el “Coordinador”)

Leeann Yu, Directora de Operaciones, Bright Star Schools

Dirección Física: 600 S. La Fayette Park Pl, Los Angeles, CA 90057

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

(323) 954-9957 x1006

lyu@brightstarschools.org

Definiciones de intimidación y acoso prohibidos

Acoso ilegal prohibido

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

Acoso ilegal prohibido conforme al Título IX

El Título IX (Título 20 del Cód. de los EE.UU. art. 1681 et seq .; Título 34 del Código Federal de Regulaciones (C.F.R), artículo 106.1 et seq.) y la ley estatal de California prohíben la discriminación y el acoso por motivos de sexo. De conformidad con estas leyes vigentes, se prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de sexo en las instituciones educativas, incluidas las admisiones y las prácticas laborales de la institución educativa. Todas las personas, independientemente de su sexo, gozan de los mismos derechos y oportunidades y están libres de discriminación y acoso ilegales en los programas o actividades educativos que realizan las escuelas Bright Star.

Las escuelas Bright Star se comprometen a proporcionar un entorno laboral y educativo libre de acoso sexual y consideran que dicho acoso es un delito mayor, que puede resultar en la aplicación de una medida disciplinaria. Las consultas sobre la aplicación del Título IX y el Título 34 del Código Federal de Regulaciones (C.F.R), Parte 106 pueden remitirse al Coordinador, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU., o a ambos.

El acoso sexual consiste en una conducta basada en el sexo, que incluye, entre otros, avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de si la conducta está motivada o no por el deseo sexual, cuando : (a) La sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo, la educación, el estado académico o el progreso de una persona; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta de la persona se utiliza como base de decisiones laborales, educativas o académicas que afectan a la 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; y/o (d) la sumisión o el rechazo de la conducta de la persona se utiliza como base para cualquier

decisión que afecte a la persona con respecto a los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles a través de la institución educativa.

Asimismo, es ilegal tomar represalias de cualquier tipo contra alguien que haya expresado de buena fe una preocupación por el acoso sexual contra sí mismo o contra otra persona.

Acoso sexual

Esto incluye, entre otras cosas:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, como:
 - Violación, agresión sexual, acoso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencional de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, palmear, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o empujar el cuerpo de otra persona.
- Insinuaciones, proposiciones u otros comentarios sexuales no deseados, como:
 - Gestos, declaraciones, observaciones, bromas o comentarios de índole sexual 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, incluyendo solicitar o intentar solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de compensación o recompensa o trato deferente por rechazar una conducta sexual.
 - Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a una conducta o actividad sexual no deseada o hacer intencionalmente más difícil el desempeño del estudiante o empleado debido al sexo del estudiante o del empleado.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, como:
 - Mostrar imágenes, dibujos animados, carteles, calendarios, grafitis, objetos, 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 publicitar en el entorno laboral o educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
 - Mostrar letreros u otros materiales que pretendan segregar a una persona en base al sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o salas similares).

Los ejemplos de acoso y acoso sexual anteriores no deben interpretarse como una lista completa de actos prohibidos en virtud de esta Política.

Hostigamiento

Cualquier acto o conducta física o verbal grave o generalizada, incluidas las comunicaciones realizadas por escrito o por medio de un acto electrónico. El hostigamiento incluye uno o más actos cometidos por un estudiante o un grupo de estudiantes que pueden constituir acoso sexual, violencia motivada por el odio o crear un entorno educativo intimidante y/u hostil, dirigidos a uno o más estudiantes y que tengan, o pueda predecirse razonablemente que tendrán, uno o más de los siguientes efectos:

1. Poner a un estudiante razonable o estudiantes razonables en temor de daño a su persona o propiedad.
2. Hacer que un estudiante razonable experimente un efecto sustancialmente perjudicial en su salud física o mental.
3. Hacer que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con su desempeño académico.
4. Hacer que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con su capacidad para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por las escuelas Bright Star.

Estudiante razonable

Todo estudiante, incluidos, entre otros, los estudiantes con necesidades especiales, que ejerce cuidado, diligencia y juicio en su conducta para una persona de su edad o para una persona de su edad con sus necesidades especiales.

Acoso cibernético

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

Acoso sexual cibernético

Esto incluye, entre otras cosas:

- a. La difusión de, o la solicitud o incitación a difundir, una fotografía u otra grabación visual de un estudiante a otro estudiante o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tiene o puede predecirse razonablemente que tendrá uno o más de los efectos descritos en la definición de "hostigamiento" anterior. Una fotografía u otra grabación visual, como se describió anteriormente, incluye la representación de una fotografía desnuda, semidesnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor donde el menor sea identificable por la fotografía, grabación visual u otro acto electrónico.
- b. No incluye una representación, retrato o imagen que tenga un valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que involucre eventos deportivos o actividades autorizadas por la escuela.

Acto electrónico

La creación y transmisión originada dentro o fuera de la escuela, por medio de un dispositivo electrónico, que incluye, entre otros, un teléfono, teléfono inalámbrico u otro dispositivo de comunicación inalámbrico, computadora o buscapersonas, de una comunicación, incluyendo, entre otros, a cualquiera de los siguientes:

- Un mensaje, texto, sonido, video o imagen.
- Una publicación en un sitio web de una red social, lo que incluye, entre otros:
 - a. Publicar o crear una página difamatoria Una "página difamatoria" ("*burn page*") significa un sitio web de Internet creado con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "hostigamiento" anterior.
 - b. Crear una suplantación creíble de otro estudiante real con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "hostigamiento" anterior. "Suplantación creíble" significa hacerse pasar por un estudiante a

sabiendas y sin consentimiento con el propósito de intimidar al estudiante y de tal manera que otro estudiante razonablemente crea, o haya creído razonablemente, que el estudiante era o es el estudiante que fue suplantado.

- c. Crear un perfil falso con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "hostigamiento" anterior. "Perfil falso" significa un perfil de un estudiante ficticio o un perfil que usa la semejanza o los atributos de un estudiante real que no sea el estudiante que creó el perfil falso.
- Un acto de "acoso sexual cibernético" que incluye, entre otros, la definición anterior
 - A pesar de las definiciones de "hostigamiento" y "acto electrónico" anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada únicamente sobre la base de que se ha transmitido por Internet o está publicado actualmente en Internet.

Denuncia formal de acoso sexual

Un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que está participando o intentando participar en el programa o las actividades educativas de las escuelas Bright Star, o que está firmado por el Coordinador, que acusa de acoso sexual a una persona denunciada y que solicita que las escuelas Bright Star investiguen la acusación de acoso sexual.

Persona denunciada

Una persona que ha sido denunciada como perpetrador de una conducta que podría constituir acoso sexual.

Procedimientos de prevención del hostigamiento y el acoso cibernético

Las escuelas Bright Star han adoptado los siguientes procedimientos para prevenir actos de hostigamiento, incluido el acoso cibernético

Procedimientos de prevención del acoso cibernético

Las escuelas Bright Star aconsejan a los estudiantes:

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

Las escuelas Bright Star informan a los empleados, estudiantes y padres/tutores de la Escuela Chárter sobre las políticas de las escuelas Bright Star con respecto al uso de la tecnología dentro y fuera del aula. Las escuelas Bright Star alientan a los padres/tutores a analizar estas políticas con sus hijos para garantizar que estos comprendan y cumplan dichas políticas.

Educación

Los empleados de las escuelas Bright Star no siempre pueden estar presentes cuando ocurren incidentes de hostigamiento, por lo que educar a los estudiantes sobre ello es una técnica de

prevención clave para evitar que suceda. Las escuelas Bright Star advierten a los estudiantes que el comportamiento de odio y/o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en las escuelas Bright Star y alientan a los estudiantes a practicar la compasión y el respeto mutuo.

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

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

Las escuelas Bright Star informan a los empleados, estudiantes y padres/tutores de Bright Star sobre esta Política y alientan a los padres/tutores a analizar esta Política con sus hijos para garantizar que estos comprendan y cumplan esta Política.

Capacitación profesional

Las escuelas Bright Star ponen a disposición anualmente el módulo de capacitación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con el artículo 32283.5 (a) del Código de Educación para sus empleados certificados y todos los demás empleados de Bright Star que tienen interacción regular con los estudiantes.

Bright Star informa a los empleados certificados sobre señales más comunes de que un estudiante es objeto de hostigamiento escolar, entre ellos:

- Cortes o heridas físicas
- Objetos personales perdidos o rotos
- Miedo a ir a la escuela/prácticas/juegos
- Pérdida de interés en la escuela, las actividades o los amigos.
- Problemas para dormir o comer
- Comportamiento ansioso, deteriorado, nervioso o apariencia distraída
- Autodestrucción o manifestaciones de comportamiento extraño
- Disminución del autoestima

La Escuela Chárter también les informa a los empleados certificados acerca de los grupos de estudiantes identificados por las escuelas Bright Star que corren riesgo de sufrir hostigamiento, así como las investigaciones disponibles sobre el tema. Estos grupos incluyen, entre otros, a:

- Estudiantes que son lesbianas, gais, bisexuales, transgénero o jóvenes que cuestionan su orientación sexual (“LGBTQ”) y aquellos jóvenes percibidos como LGBTQ; y
- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

Bright Star alienta a sus empleados a demostrar habilidades efectivas de resolución de conflictos, manejo de la ira y confianza en sí mismos para los estudiantes de las escuelas Bright Star.

Procedimientos de Denuncia

1. Alcance de los Procedimientos de Denuncia

Las escuelas Bright Star cumplirán con su política de Procedimientos Uniformes de Denuncia ("UCP") al investigar y responder a denuncias que aleguen acoso ilegal, discriminación, intimidación u hostigamiento contra un grupo protegido o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo que tenga una o más de las características protegidas establecidas en los UCP que:

- a. Están escritas y firmadas;
- b. Sean presentadas por una persona que alegue que ha sufrido en primera persona discriminación ilegal, acoso, intimidación u hostigamiento, o por una persona que crea que un grupo específico de personas ha sufrido discriminación, acoso, intimidación u hostigamiento prohibidos, o por un representante debidamente autorizado que alegue que un estudiante ha sufrido discriminación, intimidación u hostigamiento; y
- c. Sean presentadas ante el Oficial de Cumplimiento de los UPC de las escuelas Bright Star a más tardar seis (6) meses después de la fecha en que ocurrió la supuesta discriminación ilegal, acoso, intimidación u hostigamiento, o la fecha en que el denunciante tuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la supuesta discriminación, acoso, intimidación u hostigamiento.

Los siguientes procedimientos de denuncia serán utilizados para los informes.

2. Denuncias

En las escuelas Bright Star, estamos comprometidos con la resolución equitativa y rápida de las faltas de conducta prohibidas por esta Política. Si alguna vez sufre lo que considera ser una mala conducta prohibida por esta Política, siga alguna de estas medidas, o todas ellas:

1. Hágale saber al agresor que desea que se detenga el comportamiento. Sea claro y directo.
2. Notifique al consejero escolar o, si se siente incómodo, hable con cualquier otro adulto en la escuela.
3. También puede completar una denuncia formal por escrito en cualquier momento. La denuncia será investigada a fondo, involucrando solo a las partes necesarias. Se mantendrá la confidencialidad tanto como sea posible, de acuerdo con esta Política. Un formulario de denuncia se encuentra al final de esta Política.

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

Se alienta a cualquier estudiante que crea que ha sufrido una mala conducta prohibida por esta Política o que ha sido testigo de dicha mala conducta prohibida a denunciar inmediatamente dicha mala conducta al Coordinador:

Leeann Yu, Directora de Operaciones, Bright Star Schools
Dirección Física: 600 S. La Fayette Park Pl, Los Angeles, CA 90057

Dirección de Envío: 5101 Santa Monica Blvd Ste 8, PMB 93, Los Angeles, CA 90029
(323) 954-9957 x1006
lyu@brightstarschools.org

Las denuncias relacionadas con dicha mala conducta también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU. Los recursos del derecho civil, que incluyen, entre otros, medidas cautelares, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes también pueden estar disponibles para los denunciantes.

Si bien no se requiere la presentación de un informe escrito, se alienta a la parte denunciante a enviar un informe escrito al Coordinador. Las escuelas Bright Star investigarán y responderán a todos los informes orales y escritos de mala conducta prohibidos por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Las denuncias se pueden realizar de forma anónima, pero la medida disciplinaria formal no puede basarse únicamente en una denuncia anónima.

Se espera que los estudiantes informen todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política u otros abusos verbales o físicos. Cualquier estudiante que sienta que es el objetivo de tal comportamiento debe comunicarse de inmediato con un docente, consejero, el Director, 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 consistente con esta Política.

Las escuelas Bright Star reconocen y respetan el derecho a la privacidad de todas las personas. Todas las denuncias se investigarán de manera que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante, 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 el empleado administrativo designado de acuerdo al caso en particular.

Las escuelas Bright Star prohíben cualquier forma de represalia contra cualquier persona que presente un informe o denuncia, testifique, ayude, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con una mala conducta prohibida por esta Política. Tal participación o falta de participación no afectará de ninguna manera el estado, las calificaciones o las asignaciones de trabajo de la persona. Las personas que aleguen represalias en violación de esta Política pueden presentar una denuncia utilizando los procedimientos establecidos en esta Política. Se prohíbe hacer declaraciones falsas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de denuncia y ello podrá resultar en una medida disciplinaria.

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

3. Medidas de apoyo

Al recibir una denuncia formal o informal de acoso sexual, el Coordinador se comunicará de inmediato con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo. El

Coordinador considerará los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informará al denunciante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal de acoso sexual y explicará el proceso para presentar una denuncia formal de acoso sexual.

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según esté razonablemente disponible y sin honorarios ni cargos para el denunciante o el denunciado antes o después de la presentación de una denuncia formal de acoso sexual o cuando no haya denuncia formal de acoso sexual. Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa de Bright Star sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de Bright Star, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y los denunciados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de horarios de trabajo o clases, servicios de escolta del campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, licencias, aumento de la seguridad y vigilancia de determinadas áreas del campus y otras medidas similares. Las escuelas Bright Star mantendrán la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al denunciado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de las escuelas Bright Star para proporcionar las medidas de apoyo.

4. Investigación y respuesta

Al recibir una denuncia de mala conducta prohibida por esta Política de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o asociado de Bright Star, el Coordinador (o designado administrativo) iniciará una investigación de inmediato. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no llevará más de veinticinco (25) días escolares. Si el Coordinador (o designado administrativo) determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y debe retrasarse o extenderse debido a una causa justificada, el Coordinador (o designado administrativo) informará al denunciante de las razones por la demora o extensión y proporcionará una fecha aproximada en la que se realizará la investigación.

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

Para las investigaciones y las respuestas a las denuncias formales de acoso sexual, se aplicarán los siguientes procedimientos de denuncia:

Notificación de acusaciones:

Luego de recibir una denuncia formal de acoso sexual, el Coordinador enviará una notificación por escrito a todas las partes conocidas de su proceso de denuncia, incluido cualquier proceso de resolución informal voluntario. Esta notificación incluirá:

- Una descripción de las acusaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozca, las identidades de las partes involucradas en el incidente, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y lugar del presunto incidente;
- Una declaración de que se presume que el denunciado no es responsable de la

- supuesta conducta hasta que se tome una decisión final;
- Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser un abogado y puede inspeccionar y revisar la evidencia; y
- Una declaración de que las escuelas Bright Star prohíben a una persona hacer declaraciones falsas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de denuncia.

Proceso de remoción de emergencia

- Las escuelas Bright Star podrán dar licencia administrativa a un empleado que no sea estudiante durante la tramitación de una denuncia formal del proceso de denuncias por acoso sexual de acuerdo con las políticas de Bright Star.
- Las escuelas Bright Star podrán remover a un denunciado del programa o la actividad educativa de Bright Star en caso de emergencia, de acuerdo con las políticas de Bright Star, siempre que Bright Star lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona que surja de las acusaciones de acoso sexual justifica la expulsión y proporcione al denunciado una notificación y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción.
- La presente disposición no modifica ningún derecho en virtud de la Ley de mejora de la educación para personas con discapacidades ("IDEA"), artículo 504 o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades ("ADA").

Resolución informal

Si se presenta una denuncia formal de acoso sexual, Bright Star puede ofrecer en cualquier momento un proceso voluntario de resolución informal a las partes, como la mediación, antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad. Si Bright Star ofrece tal proceso, hará lo siguiente:

- Proporcionará a las partes un aviso previo por escrito de:
 - Las acusaciones;
 - Los requisitos del proceso de resolución informal voluntaria, incluidas las circunstancias bajo las cuales las partes no pueden reanudar una denuncia formal de acoso sexual que surja de las mismas acusaciones;
 - El derecho de las partes a retirarse del proceso voluntario de resolución informal y reanudar el proceso de denuncia en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
 - Cualquier consecuencia que resulte de participar en el proceso voluntario de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o que pueden compartirse; y
- Obtendrá el consentimiento previo, voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.

Bright Star no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

Proceso de investigación

- La persona que tome las decisiones no será la misma persona que el Coordinador o el investigador. Bright Star se asegurará de que todos los tomadores de decisiones e investigadores no tengan un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o denunciados.
- En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no llevará más de veinticinco

(25) días escolares. Si el investigador determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y debe retrasarse o extenderse debido a una causa justificada, el investigador informará por escrito al denunciante y a cualquier denunciado de las razones por la demora o extensión y proporcionará una fecha aproximada en la que se realizará la investigación.

- Las partes tendrán la misma oportunidad de presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas y tener un asesor presente durante cualquier reunión de investigación o entrevista.
- No se prohibirá a las partes discutir las acusaciones bajo investigación o reunir y presentar evidencia relevante.
- Una parte cuya participación sea solicitada 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 completar el informe de investigación, Bright Star enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiese, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para la consideración del investigador antes de completar el informe de investigación.
- El investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, al menos diez (10) días antes de la determinación de la responsabilidad.

Desestimación de una denuncia formal de acoso sexual

- Si la investigación revela que el presunto acoso no ocurrió en el programa educativo de las escuelas Bright Star en los Estados Unidos o no constituiría acoso sexual incluso si se probara, la denuncia formal con respecto a esa conducta debe ser desestimada. Sin embargo, tal desestimación no excluye la acción bajo otra política aplicable de las escuelas Bright Star.
- Las escuelas Bright Star podrán desestimar una denuncia formal de acoso sexual si:
 - El denunciante proporciona una revocación por escrito de la denuncia al Coordinador;
 - El denunciado ya no está empleado o inscrito en las escuelas Bright Star; o
 - Las circunstancias específicas impiden que Bright Star recopile evidencia suficiente para llegar a una decisión sobre la denuncia formal o las acusaciones en la misma.
- Si se desestima una denuncia formal de acoso sexual o cualquiera de los reclamos incluidos en la misma, Bright Star enviará de inmediato una notificación por escrito sobre la desestimación y el (los) motivo(s) simultáneamente a las partes.

Determinación de la responsabilidad

- El estándar de pruebas utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia de pruebas.
- Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo.
- Bright Star enviará una decisión por escrito sobre la denuncia formal al denunciante y al denunciado simultáneamente que describa:
 - Las acusaciones en la denuncia formal de acoso sexual;

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

5. Consecuencias

Los estudiantes o empleados que participen en una mala conducta prohibida por esta Política, que hagan declaraciones falsas a sabiendas o que presenten información falsa durante el proceso de denuncia podrán estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la expulsión de las escuelas Bright Star o la finalización del empleo. El Coordinador es responsable de la implementación efectiva de cualquier subsanación ordenada por Bright Star en respuesta a una denuncia formal de acoso sexual.

6. Derecho de apelación

Si la persona que denuncia encuentra que la resolución de Bright Star no es satisfactoria, dicha persona podrá, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la decisión o resolución de Bright Star, presentar una apelación por escrito al presidente de la Junta Directiva de Bright Star, quien revisará la investigación y tomará una decisión final.

Los siguientes derechos y procedimientos de apelación también se aplicarán a las denuncias formales de acoso sexual:

- El denunciante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y Bright Star implementará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- Bright Star notificará a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación.
- El responsable de la decisión de la apelación dará a ambas partes una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado; emitirá una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado; y proporcionará la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

7. Mantenimiento de registros

Todos los registros relacionados con cualquier investigación de denuncias bajo esta Política se mantendrán en un lugar seguro. Bright Star mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o contenido audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al denunciado; y cualquier subsanación provista al denunciante.
- Registros de cualquier apelación de una denuncia formal de acoso sexual y los resultados de esa apelación.
- Registros de cualquier resolución informal de una denuncia de acoso sexual y los resultados de esa resolución informal.

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

Título IX, Formulario de denuncia de acoso, intimidación, discriminación y hostigamiento

Nombre: _____ Fecha: _____

Fecha del/de los supuesto(s) incidente(s): _____

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

Enumere cualquier testigo que haya estado presente: _____

¿Dónde ocurrió el/los incidente(s)?: _____

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

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

Firma/Nombre del denunciante: _____ Fecha: _____

A ser completado por la Escuela Chárter:

Recibido por: _____ Fecha: _____

Reunión de seguimiento con el denunciante celebrada el: _____

