



TÍTULO IX, POLÍTICA SOBRE ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO

La discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el hostigamiento son conductas disruptivas, que interfieren con la capacidad de los estudiantes para aprender, afectan negativamente la participación de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un ambiente escolar hostil. Como tal, San Jose Conservation Corps + Charter School (“SJCC +CS”) prohíbe cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, intimidación y hostigamiento por completo. Esta política incluye los casos que se producen en cualquier área del campus de la escuela, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de su ubicación, a través de la tecnología propiedad de la escuela, y a través de otros medios electrónicos.

Según se utiliza en esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el hostigamiento se describen como conductas intencionadas, incluida la comunicación verbal, física, escrita o el ciberacoso, incluido el ciberacoso sexual, fundadas en las características reales o percibidas de discapacidad mental o física, sexo (incluido el embarazo y las afecciones relacionadas, y la situación parental), orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, situación migratoria, nacionalidad (incluido el origen nacional, el país de origen y la ciudadanía), raza o etnia (incluida la ascendencia, el color, la identificación con un grupo étnico, el origen étnico y los rasgos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados que protegen el cabello, como trenzas, rastas y mechones torcidos), religión (incluidos el agnosticismo y el ateísmo), afiliación religiosa, afecciones médicas, información genética, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas, o basada en cualquier otra característica protegida por la legislación estatal o federal aplicable o por una ordenanza local. En lo sucesivo, tales acciones se denominarán “conductas indebidas prohibidas por esta Política”.

En la medida de lo posible, SJCC + CS realizará esfuerzos razonables para evitar que los estudiantes sean discriminados, acosados, intimidados y/o hostigados, y tomará medidas para investigar, responder, abordar e informar sobre tales comportamientos de manera oportuna. El personal de SJCC + CS que sea testigo de actos de conducta indebida prohibidos por esta Política tomará medidas inmediatas para intervenir cuando sea seguro hacerlo.

Además, SJCC + CS no consentirá ni tolerará la conducta indebida prohibida por esta Política por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con quien SJCC + CS hace negocios, o cualquier otro individuo, estudiante o voluntario. Esta Política se aplica a todas las acciones y relaciones de empleados, estudiantes y voluntarios, independientemente de su cargo o género. SJCC + CS investigará con prontitud y exhaustivamente y responderá a cualquier queja de conducta indebida prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente y tomará las medidas correctivas pertinentes, si está justificado. SJCC + CS cumple con todas las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a las denuncias de mala conducta prohibida por esta Política.

Título IX, Coordinador de Acoso, Intimidación, Discriminación y Hostigamiento (“Coordinador”):

Jasmine Fuentes

Directora de RR. HH.

(408) 790-7870

jfuentes@sjcccs.org

1560 Berger Drive, Rm 117

San Jose, CA 95112

Definiciones

Acoso ilegal prohibido

- Conducta verbal como epítetos, bromas o comentarios despectivos o insultos.
- Conducta física que incluye agresiones, tocamientos indeseados, bloquear intencionadamente el movimiento normal o interferir en el trabajo o la escuela por motivos de sexo, raza o cualquier otro motivo protegido.
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar el acoso.
- Trato diferencial o preferencial basado en cualquiera de las características protegidas enumeradas anteriormente.

Acoso ilegal prohibido conforme al Título IX

El Título IX (20 U.S.C. § 1681 et seq.; 34 C.F.R. Parte 106) y la ley estatal de California prohíben la discriminación y el acoso por motivos de sexo. Conforme al Título IX, por “acoso sexual” se entiende una conducta basada en el sexo que cumpla una o más de las siguientes condiciones:

- Un empleado del beneficiario que condiciona la prestación de una ayuda, prestación o servicio del beneficiario a la participación de una persona en una conducta sexual indeseada;
- Conducta indeseada que, a juicio de una persona razonable, es tan grave, invasiva y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del beneficiario; o
- “Agresión sexual”, tal y como se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), “violencia en el noviazgo”, tal y como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), “violencia doméstica”, tal y como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8), o “acoso”, tal y como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

De acuerdo con el Título IX y la ley de California, la discriminación y el acoso por motivos de sexo en las instituciones educativas, incluyendo en las admisiones de la institución educativa y las prácticas laborales, está prohibido. Todas las personas, independientemente de su sexo, se les otorga igualdad de derechos y oportunidades y la libertad de discriminación y acoso ilegal en los programas de educación o actividades llevadas a cabo por SJCC + CS.

SJCC + CS se compromete a ofrecer un entorno laboral y educativo libre de acoso sexual y considera tal acoso como una ofensa mayor, que puede resultar en una acción disciplinaria. Las consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. Parte 106 pueden ser remitidas al Coordinador, al Secretario Adjunto de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE.UU., o a ambos.

El acoso sexual consiste en una conducta motivada por el sexo, que incluye entre otras cosas las insinuaciones sexuales no deseadas, la petición de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas motivadas por el sexo, independientemente de que la conducta esté o no motivada por el deseo sexual, cuando (a) el sometimiento a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o una condición para el empleo, la educación, el estatus académico o la promoción de una persona; (b) el sometimiento a la conducta o el rechazo de la misma por parte de la persona se utiliza como base de las decisiones laborales, educativas o académicas que afectan a la persona; (c) la conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el rendimiento laboral o académico del individuo, o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o (d) el sometimiento 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, distinciones, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

También es ilegal tomar represalias en modo alguno contra una persona que haya manifestado de buena fe su preocupación por el acoso sexual contra sí misma o contra otra persona.

El acoso sexual puede incluir, entre otras cosas:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, tales como:
 - Violación, agresión sexual, acoso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencional de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, palmear, agarrar, rozar o punzar el cuerpo de otra persona.
- Insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones u otros comentarios sexuales, tales como:
 - Gestos, indicaciones, observaciones, bromas o comentarios de naturaleza 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, incluida la solicitud o el intento de solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa o trato diferente por rechazar una conducta sexual.
 - Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a una atención o conducta sexual no deseada o dificultar de forma intencional el rendimiento del estudiante o empleado debido a su sexo.
- Exposiciones o publicaciones de carácter sexual o discriminatorio en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:
 - Exhibir imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafiti, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos, o traer o estar en posesión de cualquier material de este tipo para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo.
 - Leer en público o dar a conocer de cualquier otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
 - Exhibir carteles u otros materiales que intenten segregarse a una persona por sexo en una zona del entorno laboral o educativo (aparte de los baños o estancias similares).

Las anteriores descripciones de acoso y acoso sexual no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos prohibidos en esta Política.

Hostigamiento prohibido

Hostigamiento se define como cualquier acto o conducta física o verbal grave o invasiva, incluidas las comunicaciones realizadas por escrito o mediante un acto electrónico. El hostigamiento incluye uno o más actos cometidos por un estudiante o grupo de estudiantes que pueden constituir acoso sexual, violencia por odio, o que crean un ambiente educativo intimidatorio y/u hostil, dirigido hacia uno o más estudiantes que tiene o se puede predecir razonablemente que tendrá el efecto de uno o más de los siguientes:

1. Hacer temer a un estudiante o estudiantes razonables¹ por daños a su persona o propiedad.
2. Causar a un estudiante razonable un efecto sustancialmente perjudicial para su salud física o mental.
3. Causar a un estudiante razonable una interferencia sustancial en su rendimiento académico.
4. Causar a un estudiante razonable a experimentar una interferencia sustancial con la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por SJCC + CS.

El **hostigamiento cibernético** es un acto electrónico que incluye la transmisión de comunicaciones acosadoras, amenazas directas u otros textos, sonidos, vídeos o imágenes perjudiciales en Internet, las redes sociales u otras tecnologías utilizando un teléfono, una computadora o cualquier dispositivo de comunicación inalámbrica. El ciberacoso también incluye entrar en la cuenta electrónica de otra persona y asumir la identidad de esa persona con el fin de dañar su reputación.

Un **acto electrónico** significa la creación o transmisión originada dentro o fuera del centro escolar, por medio de un dispositivo electrónico, incluyendo, pero no limitado a, un teléfono, teléfono inalámbrico, u otro dispositivo de comunicación inalámbrica, computadora, o localizador, de una comunicación, incluyendo, entre otros, cualquiera de los siguientes:

1. Un mensaje, texto, sonido, video o imagen.
2. Una publicación en una red social en Internet incluyendo, entre otros:
 - a. Publicación o creación de una página de incitación. Por “página de incitación” se entiende un sitio web de Internet creado con el fin de producir uno o varios de los efectos enumerados anteriormente en la definición de “hostigamiento”.
 - b. Crear una suplantación creíble de otro estudiante real con el propósito de producir uno o más de los efectos enumerados en la definición de “hostigamiento”, anteriormente mencionada. «Suplantación creíble» significa hacerse pasar a propósito y sin consentimiento por un estudiante con el propósito de intimidar al estudiante y de tal manera que otro estudiante razonablemente creería, o ha creído razonablemente, que el estudiante era o es el estudiante que fue suplantado.

¹ Se entiende por “estudiante razonable” un estudiante, incluyendo, entre otros, un estudiante con necesidades excepcionales, que ejerce el cuidado, la habilidad y el juicio en la conducta para una persona de su edad, o para una persona de su edad con las necesidades

excepcionales del estudiante.

- c. Crear un perfil falso con el propósito de producir uno o más de los efectos enumerados anteriormente en la definición de “hostigamiento”. “Perfil falso” se refiere a un perfil de un alumno ficticio o a un perfil que utiliza el parecido o los atributos de un alumno real que no es el alumno que ha creado el perfil falso.
3. Un acto de “hostigamiento sexual cibernético” incluyendo, entre otros
 - a. La divulgación de, o la solicitud o incitación a difundir, una fotografía u otra grabación visual por un estudiante a otro estudiante o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tiene o que se puede predecir razonablemente que tiene uno o más de los efectos descritos en la definición de “hostigamiento”, mencionada anteriormente. Una fotografía u otra grabación visual, como se describe más arriba, incluirá la representación de una fotografía desnuda, semidesnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor cuando el menor sea identificable a partir de la fotografía, grabación visual u otro acto electrónico.
 - b. El “hostigamiento sexual cibernético” no incluye una representación, retrato o imagen que tenga un valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que implique eventos deportivos o actividades sancionadas por la escuela.
 4. Sin perjuicio de las definiciones de “hostigamiento” y de “acto electrónico” que figuran más arriba, un acto electrónico no constituirá una conducta invasiva por el mero hecho de haber sido transmitido por Internet o de estar actualmente publicado en Internet.

Queja formal de acoso sexual significa un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que está participando o intentando participar en el programa o actividad de educación de SJCC + CS o firmado por el Coordinador alegando acoso sexual contra un denunciado y solicitando que SJCC + CS investigue la alegación de acoso sexual. Al momento de presentar una queja formal de acoso sexual, el denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad de educación de SJCC + CS.

Denunciado significa un individuo que ha sido denunciado como el autor de una conducta que podría constituir acoso sexual.

Procedimientos de prevención de hostigamiento y hostigamiento cibernético

SJCC + CS ha adoptado los siguientes procedimientos para la prevención de actos de intimidación, incluyendo el acoso cibernético.

1. Procedimientos de prevención del hostigamiento cibernético

SJCC + CS aconseja a los estudiantes:

- a. Nunca compartir contraseñas, datos personales o fotos privadas en línea.
- b. Pensar detenidamente en lo que están haciendo antes de publicar, enfatizando que los comentarios no pueden retirarse una vez que han sido publicados.
- c. Que la información personal que se revela en las redes sociales puede compartirse con cualquiera, incluidos padres, profesores, administradores y

posibles empleadores. Los alumnos nunca deben revelar información que les haría sentir incómodos si todo el mundo tuviera acceso a ella.

- d. Considerar cómo se sentiría recibir tales comentarios antes de hacerlos sobre otras personas en línea.

SJCC + CS informa a los empleados de SJCC + CS, estudiantes y padres/tutores sobre las políticas de SJCC + CS con respecto al uso de la tecnología dentro y fuera del aula. SJCC + CS exhorta a los padres/tutores a analizar estas políticas con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entiendan y cumplan con dichas políticas.

2. Educación

Los empleados de SJCC + CS no siempre pueden estar presentes cuando se producen incidentes de hostigamiento, por lo que educar a los estudiantes sobre el hostigamiento es una técnica de prevención fundamental para limitar que ocurra el hostigamiento. SJCC + CS aconseja a los estudiantes que el comportamiento que incita al odio y/o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en SJCC + CS, e invita a los estudiantes a practicar la compasión y el respeto mutuo.

SJCC + CS educa a los estudiantes a aceptar a todos sus compañeros estudiantes, independientemente de las características protegidas (incluyendo entre otras, orientación sexual real o percibida, identificación de género, discapacidades físicas o cognitivas, raza, etnia, religión, y la inmigración estado de inmigración) y sobre el impacto negativo del hostigamiento con base en las características protegidas.

La educación para la prevención del hostigamiento de SJCC + CS también trata las diferencias entre comportamientos apropiados e inapropiados e incluye situaciones de ejemplo para ayudar a los estudiantes a aprender y practicar el comportamiento apropiado y desarrollar técnicas y estrategias para responder de una manera no agresiva a los comportamientos de tipo intimidatorio. Los estudiantes también desarrollarán la confianza y aprenderán a defenderse a sí mismos y a los demás, y cuándo acudir a un adulto en busca de ayuda.

SJCC + CS informa a los empleados, estudiantes y padres/tutores de SJCC + CS sobre esta Política y exhorta a los padres/tutores a analizar esta Política con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entienden y cumplen con esta Política.

3. Desarrollo profesional

SJCC + CS cada año pone a disposición el módulo de formación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con el Código de Educación sección 32283.5 (a) a sus empleados certificados y todos los demás empleados de SJCC + CS que tienen interacción regular con los estudiantes.

SJCC + CS informa a los empleados certificados acerca de las señales comunes de que un estudiante es objeto de intimidación, incluyendo:

- Cortes o lesiones físicas
- Objetos personales perdidos o dañados

- Miedo a asistir a la escuela/prácticas/juegos
- Pérdida de interés en la escuela, actividades o amigos
- Problemas para dormir o comer
- Comportamiento ansioso/enfermo/nervioso o aspecto distraído
- Comportamiento autodestructivo o muestras de comportamiento fuera de lo normal
- Autoestima disminuida

SJCC + CS también informa a los empleados certificados sobre los grupos de estudiantes determinados por SJCC + CS, y los estudios disponibles, a estar en riesgo elevado de intimidación. Estos grupos incluyen, entre otros:

- Estudiantes que son lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales, o jóvenes que se cuestionan (“LGBTQ”) y los jóvenes percibidos como LGBTQ; y
- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

SJCC + CS anima a sus empleados a fomentar habilidades eficaces de resolución de problemas, control de la ira y confianza en sí mismos para los estudiantes de SJCC + CS.

Procedimientos para presentar una queja

1. Alcance de los procedimientos para presentar una queja

SJCC + CS cumplirá con su política de Procedimientos Uniformes para la Presentación de Quejas (“UCP”) cuando investigue y responda a quejas que aleguen acoso ilegal, discriminación, intimidación o hostigamiento contra un grupo protegido o en base a la asociación de una persona con una persona o grupo con una o más de las características protegidas establecidas en el UCP que:

- a. Estén escritas y firmadas;
- b. Sean presentadas por un individuo que alega que ese individuo ha sufrido personalmente discriminación ilegal, acoso, intimidación u hostigamiento, o por uno que cree que una clase específica de individuos ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación u hostigamiento con base en una característica protegida, o por un representante debidamente autorizado que alega que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación u hostigamiento; y
- c. Sea presentada al Oficial de Cumplimiento de UCP de SJCC + CS en un plazo máximo de seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrió la supuesta discriminación ilegal, acoso, intimidación u hostigamiento, o la fecha en que el demandante tuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la supuesta discriminación, acoso, intimidación u el hostigamiento.

Los siguientes procedimientos de presentación de quejas se utilizarán para los informes de conducta indebida prohibida por esta Política que no cumplan con la escritura, el plazo, u otros requisitos de presentación formal de una queja uniforme. Para las quejas formales de acoso sexual, SJCC + CS utilizará los siguientes procedimientos de presentación de quejas, además de su UCP cuando corresponda.

2. Denuncia

Todo el personal debe supervisar adecuadamente el cumplimiento de las normas de conducta y, si observa o tiene conocimiento de una conducta indebida prohibida por esta Política, debe intervenir

cuando sea seguro hacerlo, pedir ayuda e informar de tales incidentes. El Consejo exige al personal que siga los procedimientos establecidos en esta Política para denunciar supuestos actos de conducta indebida prohibidos por la misma.

Se insta a todo estudiante que considere que ha sido objeto de una conducta indebida prohibida por esta Política o que haya sido testigo de una conducta indebida prohibida a que informe inmediatamente de dicha conducta indebida al Coordinador:

Jasmine Fuentes
Directora de RR. HH.
(408) 790-7870
jfuentes@sjcccs.org
1560 Berger Drive, Rm 117
San Jose, CA 95112

Las quejas relativas a este tipo de conducta indebida también pueden dirigirse a 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, requerimientos judiciales, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes.

Aunque no se requiere la presentación de un informe escrito, se insta a la parte denunciante a presentar un informe escrito al Coordinador. SJCC + CS investigará y responderá a todos los informes orales y escritos de conducta indebida prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en una denuncia anónima.

Se espera que los estudiantes denuncien todos los incidentes de conducta indebida prohibida por esta Política u otros abusos verbales, o físicos. Cualquier alumno que se sienta objeto de tal comportamiento debe ponerse inmediatamente en contacto con un profesor, un orientador, el Director, el Coordinador, un miembro del personal o un familiar para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de forma acorde con esta Política.

SJCC + CS reconoce y respeta el derecho de cada individuo a la privacidad. Todas las denuncias serán investigadas de manera que proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener la confidencialidad de denunciante, según proceda, salvo en la medida necesaria para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación y/o para resolver el problema, según lo determinado por el Coordinador o designado administrativo sobre una base caso por caso.

SJCC + CS prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier individuo que presente una queja o denuncia, testifique, ayude, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con la conducta indebida prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará en modo alguno al estado, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. Los individuos que aleguen represalias en contra de esta Política pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Política. Hacer declaraciones falsas a propósito o presentar información falsa de forma intencional durante el proceso de queja está prohibido y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual en un plazo de seis

(6) meses a partir del momento en que asuman un puesto de supervisión y, a partir de entonces, recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años. Todo el personal, y cualquier persona designada como coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal recibirá capacitación y/o instrucción sobre acoso sexual según lo exigido por la ley.

3. Medidas de apoyo

Tras la recepción de una queja informal o formal de acoso sexual, el Coordinador se pondrá inmediatamente en contacto con el denunciante para analizar la disponibilidad de medidas de apoyo. El Coordinador tomará en consideración los deseos del demandante 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, no punitivos ofrecidos según corresponda, según estén razonablemente disponibles, y sin costo o cargo para el denunciante o el denunciado antes o después de la presentación de una denuncia formal de acoso sexual o cuando no se ha presentado una denuncia formal de acoso sexual. Tales medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de SJCC + CS sin imponer una carga irrazonable a la otra parte, incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de SJCC + CS, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y denunciados pueden incluir entre otras, orientación, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de horarios de trabajo o de clase, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. SJCC + CS mantendrá como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o denunciado, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de SJCC + CS para proporcionar las medidas de apoyo.

4. Investigación y respuesta

Tras la recepción de un informe de conducta indebida prohibida por esta Política por parte de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de SJCC + CS, el Coordinador (o designado administrativo) iniciará de inmediato una investigación. En la mayoría de los casos, una investigación completa no tardará más de veinticinco (25) días lectivos. Si el Coordinador (o designado administrativo) determina que una investigación tardará más de veinticinco (25) días lectivos y necesita ser retrasada o extendida debido a razones justificadas, el Coordinador (o designado administrativo) informará al demandante de las razones del retraso o extensión y proporcionará una fecha aproximada cuando la investigación estará completa.

Al término de la investigación, el Coordinador (o la persona designada por la administración) se reunirá con el denunciante y, en la medida de lo posible con respecto a las leyes de confidencialidad, le proporcionará información sobre la investigación, incluidas las medidas necesarias para resolver el incidente/situación. Sin embargo, el Coordinador (o la persona administrativa designada) no revelará información confidencial relacionada con otros estudiantes o empleados.

Para todas las investigaciones y respuestas a quejas formales de acoso sexual, se aplicarán los siguientes procedimientos para presentar una queja:

- Notificación de las acusaciones
 - Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador dará a todas las partes conocidas una notificación por escrito de su proceso de queja, incluyendo cualquier proceso voluntario de resolución informal. La notificación incluirá:
 - Una descripción de las acusaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozcan, las identidades de las partes involucradas en el incidente, la conducta presuntamente constitutiva de acoso sexual, y la fecha y el lugar del presunto incidente;
 - Una declaración de que se presume que el denunciado no es responsable de la supuesta conducta hasta que se alcance una decisión definitiva;
 - Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser un abogado, y que puede inspeccionar y revisar las pruebas; y
 - Una declaración de que SJCC + CS prohíbe a un individuo hacer declaraciones falsas o presentar información falsa a propósito durante el proceso de queja.
- Remoción de emergencia
 - SJCC + CS puede asignar a un empleado no estudiante denunciado una licencia administrativa durante la tramitación de una denuncia formal de proceso de queja de acoso sexual, de conformidad con las políticas de SJCC + CS.
 - SJCC + CS puede retirar a un denunciado del programa de educación o actividad de SJCC + CS con carácter de emergencia, de conformidad con las políticas de SJCC + CS, siempre que SJCC + CS emprenda un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata a la salud física o seguridad de cualquier estudiante u otro individuo que surja de las acusaciones de acoso sexual justifica la remoción, y proporcione al denunciado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la remoción.
 - Esta disposición no puede interpretarse como una modificación de ningún derecho en virtud de la Ley IDEA, el artículo 504 o la Ley ADA.
- Resolución informal
 - Si se presenta una queja formal de acoso sexual, SJCC + CS puede ofrecer un proceso de resolución informal voluntaria, como la mediación, a las partes en cualquier momento antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad. Si SJCC + CS ofrece tal proceso, hará lo siguiente:
 - Proporcionar a las partes una notificación previa por escrito de:
 - Las acusaciones;
 - Los requisitos del proceso de resolución informal voluntaria incluyendo las circunstancias bajo las cuales las partes están impedidas de reanudar una queja formal de acoso sexual que surja de las mismas alegaciones;
 - El derecho de las partes a retirarse del proceso de resolución informal voluntaria y reanudar el proceso de queja en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
 - Cualquier consecuencia derivada de la participación en el proceso de resolución informal voluntaria, incluidos los registros que se conservarán o podrían compartirse; y
 - Obtener el consentimiento previo, voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.
 - SJCC + CS no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver

acusaciones de acoso sexual a un alumno por parte de un empleado.

- Proceso de investigación

- La persona encargada de la toma de decisiones no será la misma persona(s) que el Coordinador o el investigador. SJCC + CS se asegurará de que todos los tomadores de decisiones y los investigadores no tienen un conflicto de intereses o sesgo a favor o en contra de los denunciantes o demandados.
- En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tardará más de veinticinco (25) días lectivos. Si el investigador determina que una investigación durará más de veinticinco (25) días lectivos y debe retrasarse o ampliarse por motivos justificados, informará por escrito al demandante y a los demandados sobre los motivos del retraso o la ampliación y les comunicará la fecha aproximada en que finalizará la investigación.
- Se proporcionará a las partes igualdad de oportunidades para presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas y contar con la presencia de un asesor durante cualquier reunión o entrevista de investigación.
- No se prohibirá que las partes hablen de las acusaciones objeto de investigación ni que reúnan y presenten pruebas pertinentes.
- Una parte cuya participación es invitada o esperada en una reunión de investigación o entrevista 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 la finalización del informe de la investigación, SJCC + CS enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, una copia de las pruebas sujetas 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 la finalización del informe de la investigación.
- El investigador elaborará un informe de investigación que resuma fielmente todas las pruebas pertinentes y enviará una copia del mismo a cada una de las partes y a su asesor, si lo hubiera, al menos diez (10) días antes de la determinación de la responsabilidad.

- Desestimación de una queja formal de acoso sexual

- Si la investigación determina que el presunto acoso no ocurrió en el programa educativo de SJCC + CS en los Estados Unidos o no constituiría acoso sexual incluso si se probara, la queja formal con respecto a esa conducta debe ser desestimada. Sin embargo, tal desestimación no impide la acción en virtud de otra política aplicable de SJCC + CS.
- SJCC + CS puede desestimar una queja formal de acoso sexual si:
 - El denunciante presenta por escrito ante el Coordinador el retiro de la denuncia;
 - El denunciado ya no es empleado ni está inscrito en SJCC + CS; o
 - Las circunstancias específicas impiden a SJCC + CS reunir pruebas suficientes para llegar a una decisión sobre la queja formal o las acusaciones en ella.
- Si una queja formal de acoso sexual o cualquiera de las alegaciones en la misma son desestimadas, SJCC + CS enviará de inmediato una notificación por escrito de la desestimación y la(s) razón(es) de la desestimación de forma simultánea a las partes.

- Determinación de la responsabilidad

- El criterio de prueba utilizado para determinar la responsabilidad es el criterio de la preponderancia de la prueba.
- Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, denunciado o testigo.
- SJCC + CS enviará una decisión por escrito sobre la queja formal al denunciante y al denunciado simultáneamente que describe:
 - Las acusaciones contenidas en la queja formal de acoso sexual;
 - Todas las medidas procesales adoptadas, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas in situ 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 SJCC + CS a los hechos;
 - La decisión y la justificación de cada acusación;
 - Cualquier medida disciplinaria que el receptor imponga al denunciado, y si los remedios diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa de educación o actividad se proporcionará al denunciante, y
 - Los procedimientos y las bases admisibles para las apelaciones.

5. Consecuencias

Los estudiantes o empleados que se involucren en conductas indebidas prohibidas por esta Política, que hagan declaraciones falsas deliberadamente o que presenten información falsa intencionalmente durante el proceso de queja pueden estar sujetos a medidas disciplinarias hasta e incluso la expulsión de SJCC + CS o la terminación del empleo. El Coordinador es responsable de la aplicación efectiva de cualquier remedio ordenado por SJCC + CS en respuesta a una queja formal de acoso sexual.

6. Derecho de apelación

En caso de que el individuo que presenta la denuncia considere que la resolución de SJCC + CS no es satisfactoria para las quejas dentro del alcance de esta Política, distintas del acoso sexual formal, el individuo que presenta la denuncia puede, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión o resolución de SJCC + CS, presentar una apelación por escrito al Presidente de la Junta de SJCC + CS, quien revisará la investigación y tomará una decisión final.

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

- El denunciante y el denunciado tendrán los mismos derechos de apelación y SJCC + CS implementará procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- Dentro de los cinco (5) días hábiles de la decisión por escrito de SJCC + CS o desestimación de la queja, el denunciante o denunciado podrá presentar una apelación por escrito al Coordinador.
- La persona o personas encargadas de tomar la decisión para la apelación no serán las mismas personas que el Coordinador, el investigador o las personas encargadas de tomar la decisión inicial.
- El denunciante y el denunciado podrán apelar contra una determinación con respecto a la responsabilidad, y contra la desestimación de SJCC + CS de una queja formal o cualquier acusación en la misma, sobre las siguientes bases:

- Irregularidad procesal que haya afectado al resultado del asunto;
 - Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se tomó la determinación sobre la responsabilidad o la desestimación, que pudieran afectar el resultado del asunto; y
 - El coordinador del Título IX, los investigadores o las personas encargadas de tomar las decisiones tenían un conflicto de intereses o sesgo a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o del denunciante o denunciado en particular lo que afectó el resultado del asunto.
- SJCC + CS notificará a la otra parte por escrito cuando se haya presentado una apelación.
 - El responsable de la decisión sobre la apelación: 1) dará a ambas partes una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado; 2) emitirá una decisión por escrito en la que se describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado; y 3) proporcionará la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

7. Conservación de registros

Todos los registros relacionados con cualquier investigación o quejas en virtud de esta Política se conservan en una ubicación segura.

SJCC + CS conservará los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluyendo cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al denunciado; y cualquier medida correctiva ofrecida al denunciante.
- Registros de cualquier apelación de una denuncia formal de acoso sexual y los resultados de dicha apelación.
- Registros de cualquier resolución informal de una denuncia de acoso sexual y los resultados de dicha resolución informal.
- Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, responsables de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal.
- Registros de todas las acciones, incluidas las medidas de apoyo, adoptadas en respuesta a una denuncia o queja formal de acoso sexual.



TÍTULO IX, FORMULARIO DE QUEJA SOBRE ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO

Tu nombre: _____ Fecha: _____

Fecha del presunto incidente(s): _____

Nombre de la(s) persona(s) contra la(s) que presentas la queja: _____

Enumera los testigos que estuvieron presentes: _____

¿Dónde ocurrió el incidente(s)? _____

Describe los hechos o conductas en los que se basa tu queja proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones específicas; qué contacto físico hubo, si lo hubo; cualquier manifestación verbal; qué hiciste para evitar la situación, etc.) (Adjunta páginas adicionales, si es necesario):

Por medio de la presente autorizo a SJCC + CS a divulgar la información que he proporcionado según lo considere necesario en la realización de su investigación. Asimismo, certifico que, a mi leal saber y entender, la información que he facilitado en la presente denuncia es veraz, correcta y completa. Además, entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias que podrían incluir el despido o expulsión.

Firma del denunciante

Fecha: _____

Nombre con letra de molde

Para ser llenado por SJCC + CS:

Recibido por: _____ Fecha: _____

Reunión de seguimiento con el denunciante realizada el: _____