

ESCUELA SECUNDARIA SUNRISE

TÍTULO IX, POLÍTICA EN MATERIA DE ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO

Adoptado el 13 de febrero de 2023

La discriminación, el acoso sexual, el hostigamiento, la intimidación y el acoso escolar son comportamientos perturbadores que interfieren con la capacidad de aprendizaje de los alumnos, afectan negativamente el compromiso de los alumnos, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a crear un ambiente escolar hostil. Como tal, Sunrise Middle School ("Sunrise") prohíbe por completo cualquier acto de discriminación, acoso sexual, hostigamiento, intimidación y matonaje. Esta política incluye los casos que ocurren en cualquier área del campus escolar, 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.

Tal y como se utilizan en esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso moral se describen como la conducta intencionada, incluida la comunicación verbal, física, escrita o el ciberacoso, incluido el ciberacoso sexual, basada en las características reales o percibidas de discapacidad mental o física, sexo (incluido el embarazo y las condiciones relacionadas, y la situación de los padres), 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 protectores como trenzas, mechones y retorcidos), religión (incluidos el agnosticismo y el ateísmo), afiliación religiosa, afección médica, información genética, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas o basadas en cualquier otra característica protegida por la legislación estatal o federal aplicable o por una ordenanza local. En lo sucesivo, tales acciones se denominarán " mala conducta prohibida por esta Política ."

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

Además, Sunrise no aprobará ni tolerará conductas indebidas prohibidas por esta Política por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con la que Sunrise mantenga relaciones comerciales, ni de ningún 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 sexo. Sunrise investigará y responderá con prontitud y exhaustividad a cualquier denuncia de conducta indebida prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente y tomará las medidas correctivas adecuadas, si se justifica. Sunrise cumple todas las leyes y normativas estatales y federales aplicables, así como

Política de la Junta #: [INSERTAR]
Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]
Fecha de revisión: [INSERTAR]

las ordenanzas locales, en su investigación y respuesta a las denuncias de conductas indebidas prohibidas por esta Política.

Coordinador del Título IX, Acoso, Intimidación, Discriminación e Intimidación ("Coordinador"):

Arlene Zarou-Cooperman, Coordinadora del Título IX
Escuela Secundaria Sunrise
1149 E. Julian St.
San José CA 95116
Info@sunrisemiddle.org
408-659-4785

Definiciones

Acoso ilegal prohibido

- Conducta verbal como epítetos, bromas o comentarios despectivos o insultos.
- Conducta física que incluye agresiones, tocamientos no deseados, 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 deferente o preferente basado en cualquiera de las características protegidas enumeradas anteriormente.

Acoso ilegal prohibido en virtud del 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 razón de sexo. En virtud del Título IX, por "acoso sexual" se entiende una conducta basada en el sexo que satisfaga una o más de las siguientes condiciones:

- Un empleado del beneficiario condiciona la prestación de una ayuda, prestación o servicio del beneficiario a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada;
- Conducta no deseada que una persona razonable considere tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niegue efectivamente a una persona la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del beneficiario; o
- "Agresión sexual", tal como se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), "violencia en el noviazgo", tal como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), "violencia doméstica", tal como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8), o "acecho", tal como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

De conformidad con el Título IX y la legislación de California, se prohíbe la discriminación y el acoso por razón de sexo en las instituciones educativas, incluidas las prácticas de admisión y empleo de la institución educativa. Todas las personas, independientemente de su sexo, gozan de igualdad de derechos y oportunidades y están libres de discriminación y acoso ilegales en los programas o actividades educativos que lleva a cabo Sunrise.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]

Fecha de revisión: [INSERTAR]

Sunrise se compromete a proporcionar un entorno laboral y educativo libre de acoso sexual y considera que dicho acoso es una infracción grave, que puede dar lugar a medidas disciplinarias. Las consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. Parte 106 pueden remitirse al Coordinador, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE.UU., o a ambos.

El acoso sexual consiste en la conducta basada en el sexo, que incluye pero no se limita a insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de que la conducta esté o no motivada por el deseo sexual, cuando: (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o una condición para el empleo, la educación, el estatus académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base de las decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el rendimiento laboral o académico del individuo, o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión a, o el rechazo de, la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo en relación con los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

También es ilegal tomar represalias de cualquier tipo 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, pero no se limita a:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abusos deshonestos o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencionada de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar o pinchar el cuerpo de otra persona.
- Insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones u otros comentarios sexuales, como:
 - Gestos, avisos, observaciones, bromas o comentarios de contenido sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
 - Trato preferente o promesas de trato preferente 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 una compensación o recompensa o trato deferente por rechazar una conducta sexual.
 - Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atenciones o conductas sexuales no deseadas o dificultar intencionadamente el rendimiento del estudiante o empleado debido a su sexo.
- Exhibiciones o publicaciones de carácter sexual o discriminatorio en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]

Fecha de revisión: [INSERTAR]

- Exhibir imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, graffiti, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos, o traer o poseer cualquier material de este tipo para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo.
- Leer públicamente o dar a conocer de cualquier otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que sean de algún modo sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
- Mostrar señales u otros materiales que pretendan segregarse a una persona por sexo en una zona del entorno laboral o educativo (que no sean los aseos o salas similares).

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

Acoso prohibido

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

1. Hacer temer a un alumno razonable¹ o a los alumnos 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 que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por Sunrise.

El ciberacoso 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, un ordenador 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 para dañar su reputación.

Acto electrónico significa la creación o transmisión originada dentro o fuera del recinto escolar, por medio de un dispositivo electrónico, incluyendo, pero no limitado a, un teléfono, teléfono

¹ "Estudiante razonable" se define como un estudiante, incluyendo, pero no limitado a, un estudiante con necesidades excepcionales, que ejerce el cuidado, la habilidad y el juicio en la conducta para una persona de la edad del estudiante, o para una persona de la edad del estudiante con las necesidades excepcionales del estudiante.

inalámbrico, u otro dispositivo de comunicación inalámbrica, ordenador o localizador, de una comunicación, incluyendo, pero no limitado a, cualquiera de los siguientes:

1. Un mensaje, texto, sonido, vídeo o imagen.
2. Una publicación en un sitio web de Internet de una red social que incluya, entre otras cosas
 - a. Publicación o creación de una página de quemados. Por "página de quemados" 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 "acoso".
 - 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 "intimidación", más arriba. "Suplantación creíble" significa hacerse pasar a sabiendas 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.
 - c. Crear un perfil falso con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación", más arriba. "Perfil falso" significa un perfil de un estudiante ficticio o un perfil que utiliza la semejanza o los atributos de un estudiante real que no sea el estudiante que creó el perfil falso.
3. Un acto de "acoso cibersexual" que incluya, pero no se limite a:
 - a. La difusión 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 se puede predecir razonablemente que tiene uno o más de los efectos descritos en la definición de "intimidación", más arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describe anteriormente, incluirá la representación de un desnudo, semidesnudo, o fotografía sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor donde el menor es identificable a partir de la fotografía, grabación visual, u otro acto electrónico.
 - b. El "ciberacoso sexual" no incluye una representación, retrato o imagen que tenga algún valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que implique eventos deportivos o actividades sancionadas por la escuela.
4. No obstante las definiciones de "acoso" y "acto electrónico" anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada por el mero hecho de que se haya transmitido por Internet o esté actualmente publicado en Internet.

Queja formal de acoso sexual significa un documento escrito presentado y firmado por un demandante que está participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de Sunrise o firmado por el Coordinador alegando acoso sexual contra un demandado y solicitando que Sunrise investigue la alegación de acoso sexual. En el momento de presentar una denuncia formal de acoso sexual, el denunciante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de Sunrise.

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

Procedimientos de prevención del acoso y el ciberacoso

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]

Fecha de revisión: [INSERTAR]

Sunrise ha adoptado los siguientes procedimientos para prevenir los actos de acoso, incluido el ciberacoso.

1. Procedimientos de prevención del ciberacoso

Sunrise aconseja a los estudiantes:

- a. No compartir nunca contraseñas, datos personales ni fotos privadas en Internet.
- b. Que piensen detenidamente lo que hacen antes de publicarlo y haciendo hincapié en que los comentarios no pueden retractarse una vez publicados.
- c. Que la información personal revelada 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 al recibir este tipo de comentarios antes de hacer comentarios sobre otras personas en línea.

Sunrise informa a sus empleados, alumnos y padres/tutores de las políticas de Sunrise relativas al uso de la tecnología dentro y fuera del aula. Sunrise anima a los padres/tutores a comentar estas políticas con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entienden y cumplen dichas políticas.

2. Educación

Los empleados de Sunrise no siempre pueden estar presentes cuando ocurren incidentes de acoso, por lo que educar a los estudiantes sobre el acoso es una técnica de prevención clave para limitar que el acoso ocurra. Sunrise advierte a los alumnos de que los comportamientos de odio y/o degradantes son inapropiados e inaceptables en nuestra sociedad y en Sunrise y anima a los alumnos a practicar la compasión y a respetarse mutuamente.

Sunrise educa a los alumnos para que acepten a todos sus compañeros independientemente de sus 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 estatus migratorio) y sobre el impacto negativo de intimidar a otros alumnos basándose en características protegidas.

La educación para la prevención del acoso escolar de Sunrise también analiza las diferencias entre comportamientos apropiados e inapropiados e incluye situaciones de ejemplo para ayudar a los alumnos a aprender y practicar comportamientos apropiados y a desarrollar técnicas y estrategias para responder de forma no agresiva a comportamientos de tipo acosador. Los alumnos también desarrollarán la confianza en sí mismos y aprenderán a defenderse a sí mismos y a los demás, y a saber cuándo acudir a un adulto en busca de ayuda.

Sunrise informa a los empleados, alumnos y padres/tutores de Sunrise de esta Política y anima a los padres/tutores a hablar de esta Política con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entienden y cumplen esta Política.

3. Desarrollo profesional

Sunrise pone anualmente a disposición de sus empleados certificados y de todos los demás empleados de Sunrise que interactúan habitualmente con alumnos el módulo de formación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con el artículo 32283.5(a) del Código de Educación.

Sunrise informa a los empleados certificados sobre los signos comunes de que un estudiante es objeto de intimidación, incluyendo:

- Cortes o lesiones físicas
- Objetos personales perdidos o rotos
- Miedo a ir a la escuela/prácticas/juegos
- Pérdida de interés por la escuela, las actividades o los amigos.
- Problemas para dormir o comer
- Comportamiento ansioso/enfermo/nervioso o aspecto distraído
- Autodestructividad o muestras de comportamiento extraño
- Disminución de la autoestima

Sunrise también informa a los empleados certificados sobre los grupos de alumnos que, según Sunrise y las investigaciones disponibles, presentan un riesgo elevado de acoso escolar. Estos grupos incluyen, pero no se limitan a:

- Estudiantes que son lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o jóvenes que se cuestionan ("LGBTQ") y aquellos jóvenes percibidos como LGBTQ; y
- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

Sunrise anima a sus empleados a demostrar habilidades eficaces de resolución de problemas, control de la ira y confianza en sí mismos para los alumnos de Sunrise.

Procedimientos de reclamación

1. Ámbito de aplicación de los procedimientos de reclamación

Sunrise cumplirá con su política de Procedimientos Uniformes de Quejas ("UCP", por sus siglas en inglés) cuando investigue y responda a quejas que aleguen acoso ilegal, discriminación, intimidación o acoso contra un grupo protegido o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo con una o más de las características protegidas establecidas en el UCP que:

- a. Están escritas y firmadas;
- b. Presentado por un individuo que alega que ese individuo ha sufrido personalmente discriminación ilegal, acoso, intimidación o matonismo, o por uno que cree que una clase específica de individuos ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o matonismo basado en una característica protegida, o por un representante debidamente

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]

Fecha de revisión: [INSERTAR]

autorizado que alega que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o matonismo; y

- c. Presentado al Responsable de Cumplimiento de UCP de Sunrise a más tardar seis (6) meses después de la fecha en que se produjo la presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación o matonismo, o la fecha en que el denunciante tuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la presunta discriminación, acoso, intimidación o matonismo.

Los siguientes procedimientos de queja se utilizarán para los informes de mala conducta prohibida por esta Política que no cumplan con los requisitos de redacción, plazos u otros requisitos formales de presentación de una queja uniforme. Para las denuncias formales de acoso sexual, Sunrise utilizará los siguientes procedimientos de queja además de su UCP cuando corresponda.

2. Informes

Se espera que todo el personal proporcione la supervisión adecuada para hacer cumplir las normas de conducta y, si observan o se dan cuenta de una mala conducta prohibida por esta Política, intervengan cuando sea seguro hacerlo, pidan ayuda e informen de tales incidentes. El Consejo exige al personal que siga los procedimientos establecidos en esta política para denunciar presuntos actos de mala conducta prohibidos por la misma.

Se anima a cualquier estudiante que crea que ha sido objeto de una conducta indebida prohibida por esta Política o que haya sido testigo de dicha conducta indebida prohibida a informar inmediatamente de dicha conducta indebida al Coordinador del Título IX.

Las quejas relativas a este tipo de conducta indebida también pueden dirigirse a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE.UU. (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights). Los denunciantes también pueden disponer de recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandamientos judiciales, órdenes de alejamiento u otros recursos u órdenes.

Aunque la presentación de un informe escrito no es obligatoria, se anima a la parte denunciante a presentar un informe escrito al Coordinador. Sunrise investigará y responderá a todas las denuncias orales y escritas de conducta indebida prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Las denuncias podrán realizarse de forma anónima, pero las medidas disciplinarias formales no podrán basarse únicamente en una denuncia anónima.

Se espera que los alumnos denuncien todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política u otros abusos verbales o físicos. Cualquier alumno que se sienta objeto de este tipo de comportamiento debe ponerse inmediatamente en contacto con un profesor, un orientador, el Director Ejecutivo, el Coordinador, un miembro del personal o un familiar para que el alumno pueda obtener ayuda para resolver el problema de forma coherente con esta Política.

Sunrise reconoce y respeta el derecho de toda persona a la intimidad. Todas las denuncias se investigarán de forma que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]

Fecha de revisión: [INSERTAR]

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 la persona designada por la administración caso por caso.

Sunrise 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 mala conducta prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará en modo alguno al estatus, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. Los individuos que aleguen represalias en violación de esta Política pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Política. Hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja está prohibido y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Todos los supervisores del personal recibirán formación sobre acoso sexual en un plazo de seis (6) meses a partir de que asuman un puesto de supervisión y, a partir de entonces, recibirán formación adicional una vez cada dos (2) años. Todo el personal, y cualquier individuo designado como coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal recibirán formación sobre acoso sexual y/o instrucción relativa al acoso sexual, tal y como exige la ley.

3. Medidas de apoyo

Tras la recepción de una queja informal o formal de acoso sexual, el Coordinador se pondrá rápidamente en contacto con el demandante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo. El Coordinador considerará los deseos del demandante con respecto a las medidas de apoyo, informará al demandante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja formal de acoso sexual, y explicará el proceso para presentar una queja formal de acoso sexual.

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles, y sin costo o cargo alguno para el denunciante o el denunciado antes o después de la presentación de una denuncia formal de acoso sexual o cuando no se haya presentado una denuncia formal de acoso sexual. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de Sunrise sin imponer una carga irrazonable a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de Sunrise, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y denunciados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, servicios de escolta en el campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de determinadas zonas del campus y otras medidas similares. Sunrise mantendrá la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al demandante o demandado, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de Sunrise para proporcionar las medidas de apoyo.

4. Investigación y respuesta

Al recibir un reporte de mala conducta prohibida por esta Política de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de Sunrise, el Coordinador (o designado administrativo) iniciará prontamente una investigación. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el Coordinador (o designado administrativo) determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y necesita ser retrasada o extendida debido a una buena causa, el Coordinador (o designado administrativo) informará al demandante de las razones del retraso o extensión y proveerá una fecha aproximada cuando la investigación estará completa.

A la conclusión de la investigación, el Coordinador (o designado administrativo) se reunirá con el demandante y, en la medida de lo posible con respecto a las leyes de confidencialidad, proporcionará al demandante información sobre la investigación, incluyendo cualquier acción necesaria 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 las investigaciones y respuestas a las denuncias formales de acoso sexual, se aplicarán los siguientes procedimientos de reclamación:

- Notificación de las alegaciones
 - 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 alegaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozcan, las identidades de las partes implicadas 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 demandado no es responsable de la presunta conducta hasta que se adopte una decisión definitiva;
 - Una declaración de que las partes podrán contar con un asesor de su elección, que podrá ser un abogado, y podrán inspeccionar y revisar las pruebas; y
 - Una declaración de que Sunrise prohíbe que una persona haga declaraciones falsas a sabiendas o presente información falsa a sabiendas durante el proceso de reclamación.
- Retirada de emergencia
 - Sunrise puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa durante la pendencia de una queja formal de acoso sexual proceso de queja de acuerdo con las políticas de Sunrise.
 - Sunrise puede retirar a un demandado del programa o actividad educativa de Sunrise en caso de emergencia, de acuerdo con las políticas de Sunrise, siempre que Sunrise realice un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona derivada de las acusaciones de acoso sexual justifica el retiro, y proporcione al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después del retiro.

- Esta disposición no podrá interpretarse como una modificación de los derechos reconocidos por la ley IDEA, el artículo 504 o la ley ADA.
- Resolución informal
 - Si se presenta una denuncia formal de acoso sexual, Sunrise podrá ofrecer a las partes un proceso voluntario de resolución informal, como la mediación, en cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad. Si Sunrise ofrece dicho proceso, hará lo siguiente:
 - Notificar previamente por escrito a las partes:
 - Las acusaciones;
 - Los requisitos del proceso voluntario de resolución informal, incluidas las circunstancias en las que se impide a las partes reanudar una denuncia formal de acoso sexual derivada de las mismas alegaciones;
 - El derecho de las partes a retirarse del proceso voluntario de resolución informal y reanudar el proceso de reclamación en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
 - Cualquier consecuencia derivada de la participación en el proceso voluntario de resolución informal, 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.
 - Sunrise no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un alumno.
- Proceso de investigación
 - El responsable de la toma de decisiones no será la misma persona o personas que el coordinador o el investigador. Sunrise se asegurará de que todos los responsables de la toma de decisiones y los 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 durará 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 denunciante y a los denunciados de los motivos del retraso o la ampliación y les comunicará la fecha aproximada en que finalizará la investigación.
 - Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas y contar con la presencia de un asesor durante cualquier reunión o entrevista de investigación.
 - No se prohibirá a las partes debatir las alegaciones objeto de investigación ni reunir y presentar pruebas pertinentes.
 - La parte cuya participación se invite o se espere en una reunión o entrevista de investigación recibirá una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y finalidad de la reunión o entrevista, con tiempo suficiente para que la parte pueda prepararse para participar.
 - Antes de la finalización del informe de investigación, Sunrise enviará a cada una de las partes y al asesor de la parte, si lo hubiera, una copia de las pruebas sujetas

a inspección y revisión, y las partes dispondrán de al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para su consideración por parte del investigador antes de la finalización del informe de investigación.

- El investigador completará un informe de investigación que resuma de forma justa todas las pruebas pertinentes 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 responsabilidad.
- Desestimación de una denuncia formal de acoso sexual
 - Si la investigación revela que el presunto acoso no se produjo en el programa educativo de Sunrise en Estados Unidos o no constituiría acoso sexual aunque se probara, la denuncia formal con respecto a esa conducta deberá desestimarse. No obstante, dicha desestimación no impedirá que se emprendan acciones en virtud de otra política aplicable de Sunrise.
 - Sunrise puede desestimar una denuncia formal de acoso sexual si:
 - El denunciante presenta por escrito la retirada de la denuncia al Coordinador;
 - El demandado ya no está empleado o matriculado en Sunrise; o
 - Las circunstancias específicas impiden a Sunrise recabar pruebas suficientes para tomar una decisión sobre la denuncia formal o las alegaciones contenidas en ella.
 - Si se desestima una denuncia formal de acoso sexual o cualquiera de las reclamaciones en ella contenidas, Sunrise enviará sin demora una notificación escrita de la desestimación y el motivo o motivos de la misma simultáneamente a las partes.
- Determinación de la responsabilidad
 - El criterio de prueba utilizado para determinar la responsabilidad es el 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 denunciante, denunciado o testigo de una persona.
 - Sunrise enviará al denunciante y al denunciado simultáneamente una decisión por escrito sobre la denuncia formal que describe:
 - Las alegaciones de la denuncia 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 recabar otras pruebas;
 - Las constataciones de los hechos en que se basa la determinación;
 - Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de Sunrise a los hechos;
 - La decisión y la justificación de cada alegación;
 - Cualquier sanción disciplinaria que el beneficiario imponga al demandado, y si se proporcionarán al demandante recursos diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa; y
 - Los procedimientos y bases admisibles para los recursos.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]

Fecha de revisión: [INSERTAR]

5. Consecuencias

Los estudiantes o empleados que participen en conductas indebidas prohibidas por esta Política, hagan declaraciones falsas a sabiendas o presenten información falsa a sabiendas durante el proceso de queja pueden estar sujetos a medidas disciplinarias hasta e incluyendo la expulsión de Sunrise o la terminación del empleo. El Coordinador es responsable de la implementación efectiva de cualquier remedio ordenado por Sunrise en respuesta a una queja formal de acoso sexual.

6. 6. Derecho de recurso

Si el denunciante considera que la resolución de Sunrise no es satisfactoria, podrá, en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la notificación de la decisión o resolución de Sunrise, presentar una apelación por escrito al Presidente de la Junta de Sunrise, que revisará la investigación y tomará una decisión definitiva.

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

- El demandante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y Sunrise aplicará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- En un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la decisión por escrito de Sunrise o de la desestimación de la denuncia, el denunciante o denunciado puede presentar una apelación por escrito al Coordinador.
- El/los responsable(s) de la decisión sobre el recurso no será(n) la(s) misma(s) persona(s) que el Coordinador, el investigador o el/los responsable(s) de la decisión inicial.
- El denunciante y el denunciado pueden recurrir la determinación de responsabilidad y la desestimación por parte de Sunrise de una denuncia formal o de cualquiera de sus alegaciones sobre las siguientes bases:
 - Irregularidad procesal que afectó al resultado del asunto;
 - Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se tomó la determinación relativa a la responsabilidad o al despido, que podrían afectar al resultado del asunto; y
 - El Coordinador del Título IX, el/los investigador(es) o el/los responsable(s) de la toma de decisiones tenía(n) un conflicto de intereses o una predisposición a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o del denunciante o denunciado en particular que afectó al resultado del asunto.
- Sunrise notificará por escrito a la otra parte la presentación de un recurso.
- El responsable de la decisión sobre el recurso 1) dar a ambas partes una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado; 2) emitir una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado; y 3) proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

7. Mantenimiento de registros

Todos los registros relacionados con cualquier investigación de quejas en virtud de esta Política se mantienen en un lugar seguro.

Política de la Junta #: [INSERTAR]

Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]

Fecha de revisión: [INSERTAR]

Sunrise 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 audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier remedio proporcionado al demandante.
- Registros de cualquier apelación de una queja 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 formar 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.

ESCUELA SECUNDARIA SUNRISE

TÍTULO IX, ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN E INTIMIDACIÓN FORMULARIO DE QUEJA

Política de la Junta #: [INSERTAR]
Adoptado/Ratificado: [INSERTAR]
Fecha de revisión: [INSERTAR]

Su nombre: _____ Date: _____

Fecha de los supuestos incidentes: _____

Nombre de la(s) persona(s) contra la(s) que presenta una queja:

Enumere los testigos que estuvieron presentes:

¿Dónde se produjeron los incidentes?

Describa los hechos o la conducta en los que se basa su queja con el mayor detalle posible (es decir, declaraciones concretas, si hubo contacto físico, declaraciones verbales, qué hizo para evitar la situación, etc.) (Si es necesario, adjunte páginas adicionales):

Por la presente autorizo a Sunrise a divulgar la información que he proporcionado si lo considera necesario para llevar a cabo 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. Asimismo, entiendo que el suministro de información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Firma del demandante

Fecha: _____

Nombre

Se completará al amanecer:

Recibido por: _____

Date:

Reunión de seguimiento con el denunciante celebrada el: _____