



POLÍTICA DEL TÍTULO IX QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE SEXO

La presente Política del Título IX que prohíbe la discriminación por motivos de sexo (“Política”) recoge las políticas y los procedimientos de reclamación de Environmental Charter Schools (“ECS”) para abordar la discriminación por motivos de sexo, incluyendo, entre otros, el acoso sexual, que se produzca dentro del programa educativo o las actividades de ECS.

ECS no discrimina por motivos de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación por motivos de sexo en cualquier programa o actividad educativa que lleve a cabo, tal y como exige la legislación de California, el Título IX (20 U.S.C. § 1681 y siguientes) y las normas del Título IX (34 C.F.R. Parte 106), incluyendo la admisión y el empleo.¹

Esta Política se aplica a las conductas que tengan lugar en los programas o actividades educativas de ECS, incluyendo, entre otros, los incidentes que se produzcan en el recinto escolar, durante eventos y actividades patrocinados por la escuela independientemente de su ubicación, y a través de la tecnología propiedad de la escuela, ya sean perpetrados por un estudiante, padre/tutor, empleado, voluntario, contratista independiente u otra persona con la que ECS mantenga una relación comercial.

Las consultas sobre la aplicación del Título IX y la Parte 106 del Título 34 del Código de Regulaciones Federales (en lo sucesivo denominados conjuntamente “Título IX”) pueden dirigirse al coordinador del Título IX de la ECS, al subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos, o a ambos.

Definiciones

Discriminación sexual prohibida

El Título IX y la legislación de California prohíben la discriminación por motivos de sexo, incluido el acoso sexual y las diferencias en el trato de personas en situaciones similares por motivos de sexo en relación con cualquier aspecto de los servicios, prestaciones u oportunidades proporcionados por ECS.

Acoso sexual prohibido

Según el Título IX, “acoso sexual” significa una conducta basada en el sexo que cumpla uno o más de los siguientes requisitos:

- Que un empleado de ECS condicione la prestación de una ayuda, prestación o servicio de ECS a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada;
- Una conducta no deseada que una persona razonable considere tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que, en la práctica, niegue a una persona el acceso en igualdad de condiciones al programa o actividad educativa de ECS; o

¹ ECS cumple con todas las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables, así como con las ordenanzas locales, en su investigación y respuesta a las denuncias y quejas de conductas indebidas prohibidas por la presente Política.

- “Agresión sexual”, tal y como se define en el artículo 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v); “violencia en el noviazgo”, tal y como se define en el artículo 34 U.S.C. 12291(a)(10); “violencia doméstica”, tal y como se define en el artículo 34 U.S.C. 12291(a)(8), o “acoso”, tal y como se define en el artículo 34 U.S.C. 12291(a)(30).

Según el artículo 212.5 del Código de Educación de California, se entiende por acoso sexual las insinuaciones sexuales no deseadas, las peticiones de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de carácter sexual, perpetrada por una persona en el ámbito laboral o educativo, en cualquiera de las siguientes circunstancias: (a) cuando la aceptación de dicha conducta se establezca, de forma explícita o implícita, como requisito o condición para el empleo, la educación, la situación académica o el progreso de una persona; (b) la aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte de la persona se utiliza como base para tomar decisiones laborales, educativas o académicas que le afectan; (c) la conducta tiene el propósito o el efecto de repercutir negativamente en el rendimiento laboral o académico de la persona, o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o (d) la aceptación o el rechazo de la conducta por parte de la persona se utiliza como base para cualquier decisión que le afecte en relación con prestaciones y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de ECS.

Ejemplos de conductas que pueden entrar en el ámbito de aplicación del Título IX o de la definición de acoso sexual del Código de Educación, o de ambos:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual o basadas en el género, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conductas físicas intencionadas de naturaleza sexual o basadas en el género, tales como tocar, pellizcar, dar palmaditas, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona, dar empujones, ejercer violencia, bloquear intencionadamente el movimiento normal o interferir en el trabajo o la escuela por motivos de género.
- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, comentarios despectivos basados en el género u otras conductas basadas en el género, tales como:
 - Gestos, avisos, epítetos, insultos, observaciones, bromas o comentarios de carácter sexual o basados en el género 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 una compensación o recompensa, o un trato deferente por rechazar dicha conducta.
 - Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atención o conducta sexual no deseada, o dificultar intencionadamente el desempeño del estudiante o empleado debido a su género.
 - Represalias contra una persona que haya expresado de buena fe su preocupación por el acoso sexual.
- Exhibiciones o publicaciones de carácter sexual o discriminatorio en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:
 - Exhibir imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, material de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos, o llevar o poseer cualquier material de este tipo para leerlo, exhibirlo o verlo en el entorno laboral o educativo.

- Leer en voz alta o difundir de cualquier otra forma, en el entorno laboral o educativo, materiales que sean de alguna manera sexualmente explícitos, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
- Exhibir carteles u otros materiales que tengan por objeto segregarse a una persona por su sexo en un área del entorno laboral o educativo (excepto en los aseos o salas similares).

Los ejemplos anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de los actos de acoso por motivos de sexo prohibidos en virtud de la presente Política.

Por “**denunciante**” se entiende una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

Por “**denuncia formal de acoso sexual**” se entiende un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que participe o intente participar en un programa o actividad educativa de ECS, o firmado por el coordinador, en el que se alegue acoso sexual contra un denunciado y se solicite a ECS que investigue dicha alegación. En el momento de presentar una denuncia formal de acoso sexual, el denunciante debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad educativa de ECS.

Por “**parte**” se entiende el denunciante o el denunciado.

Por “**demandado**” se entiende una persona de la que se ha denunciado que es el autor de una conducta que podría constituir acoso sexual.

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según sea apropiado, en la medida en que estén razonablemente disponibles y sin coste alguno para una de las partes, antes o después de la presentación de una denuncia formal por acoso sexual o cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de ECS sin imponer una carga irrazonable a la otra parte, incluyendo medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de ECS, o a disuadir el acoso sexual.

Coordinador del Título IX

La Junta Directiva de ECS (“Junta”) ha designado al siguiente empleado como coordinador del Título IX (“coordinador”):

Sarah Jamieson
Directora de Recursos Humanos
2625 Manhattan Beach Blvd, Suite 100 Redondo
Beach, CA 90278
(310) 214-3408, ext. 1603
sarah_jamieson@ecsonline.org

La coordinadora es responsable de coordinar los esfuerzos de ECS para cumplir con los requisitos del Título IX, recibir denuncias y quejas de discriminación sexual, quejas formales de acoso sexual

y consultas sobre la aplicación del Título IX a ECS, coordinar la implementación efectiva de medidas de apoyo y tomar otras medidas según lo requiera esta Política. El coordinador o la persona designada puede actuar como investigador en las denuncias formales de acoso sexual.

Denuncia de discriminación sexual

Todos los empleados deben notificar sin demora al coordinador cuando tengan conocimiento o reciban información sobre denuncias de discriminación sexual o acoso sexual que se produzcan dentro del programa o actividad educativa de ECS.

Se espera que los alumnos denuncien todos los incidentes de conducta indebida prohibidos por la presente Política. Cualquier alumno que considere que es objeto de dicho comportamiento deberá ponerse en contacto inmediatamente con un profesor, un orientador, el director, el coordinador, un miembro del personal o un familiar, a fin de que pueda recibir ayuda para resolver el asunto de manera acorde con la presente Política.

Las denuncias relativas a dicha conducta indebida también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Los denunciantes también pueden disponer de recursos de derecho civil, entre los que se incluyen, entre otros, mandamientos judiciales, órdenes de alejamiento u otros recursos u órdenes.

Aunque no es obligatorio presentar un informe por escrito, se anima a la persona que presente la denuncia a que remita un informe por escrito al coordinador. ECS investigará y responderá de forma rápida y eficaz a todas las quejas y denuncias, tanto verbales como escritas, de conductas indebidas prohibidas por la presente política. Las denuncias pueden presentarse de forma anónima, pero las medidas disciplinarias formales no pueden basarse únicamente en una denuncia anónima.

Privacidad

ECS reconoce y respeta el derecho a la privacidad de todas las personas. Todas las denuncias y quejas se investigarán de manera que se proteja, en la mayor medida posible, la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso. Esto incluye, entre otras cosas, mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier otra información de carácter personal, según proceda, salvo en la medida en que sea necesario para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación y/o resolver el asunto, según lo determine el coordinador o la persona designada en cada caso concreto.

Represalias

ECS prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier persona que presente una denuncia o queja, testifique, colabore, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con una conducta indebida prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará en modo alguno a la situación, las calificaciones o las asignaciones de trabajo de la persona.

Respuesta al acoso sexual

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

La respuesta de ECS tratará de manera equitativa tanto a los denunciantes como a los denunciados, ofreciendo medidas de apoyo al denunciante y siguiendo los procedimientos de reclamación para las denuncias formales de acoso sexual

que se enumeran a continuación antes de imponer sanciones disciplinarias u otras medidas que no sean de apoyo al demandado por acoso sexual en virtud del Título IX.

Medidas de apoyo

Una vez notificado el acoso sexual o las denuncias de acoso sexual que se produzcan en el programa o actividad educativa de ECS contra una persona en los Estados Unidos, el coordinador se pondrá en contacto de inmediato con el denunciante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo, considerar los deseos del denunciante con respecto a dichas medidas, informarle de la disponibilidad de las mismas con o sin la presentación de una denuncia formal, y explicarle el proceso para presentar una denuncia formal de acoso sexual.

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos; modificaciones de los horarios de trabajo o de clase; restricciones mutuas al contacto entre las partes; cambios en los lugares de trabajo o de alojamiento en el campus; permisos de ausencia; aumento de la seguridad y la vigilancia de determinadas zonas del campus; y otras medidas similares.

Las medidas de apoyo no supondrán una carga irrazonable para ninguna de las partes ni se impondrán por motivos punitivos o disciplinarios. ECS mantendrá la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al denunciado, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no menoscabe la capacidad de ECS para proporcionar las medidas de apoyo. El coordinador es responsable de coordinar la aplicación efectiva de las medidas de apoyo.

Procedimientos de reclamación

Ámbito de aplicación y requisitos generales

ECS ha adoptado y publicado procedimientos de reclamación que prevén la resolución rápida y equitativa de las quejas de estudiantes y empleados que denuncien cualquier acción prohibida en virtud del Título IX, así como un proceso de reclamación que cumple con el artículo 34 C.F.R. § 106.45 para las denuncias formales de acoso sexual.

Las quejas por conductas indebidas prohibidas por esta Política que no constituyan una queja formal por acoso sexual se abordarán de conformidad con los Procedimientos Uniformes de Quejas de ECS, sus procedimientos de quejas por discriminación laboral o los procedimientos de reclamación establecidos en su Política sobre acoso, intimidación, discriminación y acoso escolar, según corresponda. Los siguientes procedimientos de reclamación se aplicarán a las quejas formales por acoso sexual.

Tras la recepción de una denuncia formal de acoso sexual, el coordinador o la persona designada iniciará sin demora estos procedimientos de reclamación, o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes.

ECS exige que cualquier coordinador del Título IX, investigador, responsable de la toma de decisiones y cualquier persona designada por ECS para facilitar un proceso de resolución informal no tenga ningún conflicto de intereses ni parcialidad a favor o en contra de los denunciantes o los denunciados en general, ni de un denunciante o denunciado en particular.

ECS tratará a los denunciantes y a los denunciados de manera equitativa. ECS presume que el denunciado no es responsable del presunto acoso sexual hasta que se tome una decisión al concluir sus procedimientos de reclamación.

ECS podrá agrupar las denuncias formales de acoso sexual contra más de un demandado, o presentadas por más de un denunciante contra uno o más demandados, o por una parte contra otra, cuando las acusaciones de acoso sexual se deriven de los mismos hechos o circunstancias.

El ECS permite el aplazamiento temporal del proceso de reclamación o la ampliación limitada de los plazos, según cada caso concreto y siempre que exista una causa justificada. Las solicitudes de ampliación deben presentarse por escrito al coordinador al menos un (1) día hábil antes de que expire el plazo. Si el ECS aplaza temporalmente el proceso de reclamación o amplía temporalmente un plazo, el coordinador o la persona designada notificará por escrito a las partes el motivo del aplazamiento o de la ampliación.

ECS evaluará objetivamente todas las pruebas que sean pertinentes y no sean inadmisibles por otros motivos, incluidas tanto las pruebas inculpativas como las exculpativas.² Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.

Desestimación

ECS deberá desestimar una denuncia formal de acoso sexual a efectos del Título IX si la conducta alegada:

- No constituiría acoso sexual en virtud del Título IX, incluso si se demostrara;
- No se produjo en el programa o actividad educativa de ECS; o
- No se produjera contra una persona en los Estados Unidos.

ECS podrá desestimar una denuncia formal de acoso sexual o cualquiera de las alegaciones que contenga si:

- El demandado ya no está matriculado ni es empleado de ECS;
- El denunciante notifica por escrito al coordinador su deseo de retirar la denuncia o cualquiera de las alegaciones que en ella se recogen; o
- Circunstancias específicas impiden que ECS recopile pruebas suficientes para llegar a una resolución sobre la denuncia o las alegaciones que en ella se incluyen.

Tras la desestimación, el coordinador o la persona designada enviará sin demora una notificación por escrito de la desestimación y los motivos de la misma a ambas partes simultáneamente. La desestimación en virtud del Título IX no excluye la adopción de medidas en virtud de otra política aplicable de ECS.

Notificación de las alegaciones

Tras la recepción de una denuncia formal por acoso sexual, el coordinador o la persona designada notificará por escrito las alegaciones a las partes cuya identidad se conozca. La notificación incluirá:

- los procedimientos de reclamación de ECS y cualquier proceso de resolución informal;
- Las denuncias de acoso sexual deben incluir detalles suficientes conocidos en ese momento y con tiempo suficiente para preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial. Detalles suficientes

² “Inculpativo” significa que tiende a imputar culpa o responsabilidad, y “exculpativo” significa que tiende a eximir de culpa o responsabilidad.

incluye la identidad de las partes implicadas en el incidente o incidentes, si se conoce, la conducta que presuntamente constituye acoso sexual en virtud del Título IX, y la fecha o fechas y el lugar o lugares del presunto incidente o incidentes, si se conocen;

- Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y que la determinación de la responsabilidad se realiza al término del proceso de reclamación;
- Una declaración de que las partes pueden contar con un asesor de su elección, que puede ser, aunque no es obligatorio, un abogado, y que puede inspeccionar y examinar las pruebas; y
- Declaración en la que se establece que ECS prohíbe realizar declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de reclamación.

Suspensión de emergencia

ECS podrá suspender de sus funciones a un empleado demandado que no sea estudiante mientras estén en curso los procedimientos de reclamación, de conformidad con las políticas de ECS.

ECS podrá apartar a un demandado del programa o actividad educativa de ECS con carácter de urgencia, de conformidad con las políticas de ECS, siempre que ECS lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier persona derivada de las denuncias de acoso sexual justifica el apartamiento, y notifique al demandado y le brinde la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después del apartamiento.

Esta disposición no debe interpretarse como una modificación de ningún derecho previsto en la Ley de Educación para Personas con Discapacidades, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

Resolución informal

En cualquier momento tras la presentación de una denuncia formal por acoso sexual y antes de determinar si se ha producido acoso sexual con arreglo a los procedimientos de reclamación del Título IX de ECS, ECS podrá ofrecer a las partes un proceso de resolución informal. ECS no ofrecerá ni facilitará la resolución informal para resolver denuncias de que un empleado haya acosado sexualmente a un estudiante, ni cuando dicho proceso entre en conflicto con la legislación federal, estatal o local. No se exigirá ni se presionará a las partes para que acepten participar en el proceso de resolución informal.

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

- Las acusaciones;
- Los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias en las que impide a las partes reanudar una denuncia formal por acoso sexual derivada de las mismas acusaciones;
- El derecho a retirarse e iniciar o reanudar los procedimientos de reclamación en cualquier momento antes de aceptar una resolución; y
- Cualquier consecuencia derivada de la participación en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o que podrían compartirse.

Investigación

En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no durará más de treinta (30) días hábiles. ECS tiene la responsabilidad de llevar a cabo una investigación que recopile pruebas suficientes para determinar si se ha producido acoso sexual. El investigador examinará todas las pruebas recopiladas durante la investigación y determinará cuáles son pertinentes y cuáles no son admisibles, independientemente de su pertinencia, de conformidad con el Título IX.

Los siguientes tipos de pruebas, así como las preguntas destinadas a obtenerlas, son inadmisibles (es decir, no se utilizarán, consultarán, tendrán en cuenta ni divulgarán), independientemente de su relevancia:

- Los registros de una de las partes elaborados o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en su calidad de profesional o paraprofesional, o que preste asistencia en dicha calidad, y que se hayan elaborado y mantenido en relación con la prestación de tratamiento a dicha parte, a menos que ECS obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de dicha parte para hacerlo en el marco de estos procedimientos de reclamación; y
- Las pruebas sobre la predisposición sexual del denunciante o su comportamiento sexual previo, a menos que dichas preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual previo del denunciante se presenten para demostrar que alguien distinto del demandado cometió la conducta alegada por el denunciante, o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del denunciante con respecto al demandado y se presentan para demostrar el consentimiento.

Las partes tendrán las mismas oportunidades para presentar testigos, examinar y revisar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones formuladas, y contar con la presencia de un asesor durante cualquier reunión o entrevista de investigación. No se prohibirá a las partes debatir las acusaciones objeto de investigación ni recabar y presentar pruebas pertinentes. La parte cuya participación se solicite o se espere en una reunión o entrevista de investigación recibirá una notificación por escrito de la fecha, la hora, el lugar, los participantes y el propósito de la reunión o entrevista con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

Antes de que el investigador finalice el informe de investigación, ECS 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 dispondrán de al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para que el investigador la tenga en cuenta antes de completar el informe de investigación.

El investigador elaborará un informe de investigación que resuma de manera imparcial 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.

Determinación de la responsabilidad

Antes de determinar la responsabilidad, el responsable de la decisión deberá dar a cada parte la oportunidad de presentar por escrito las preguntas pertinentes que desee formular a cualquier parte o testigo, facilitar a cada parte las respuestas y permitir preguntas de seguimiento adicionales y limitadas por parte de cada una de ellas. El responsable de la decisión deberá explicar a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser pertinente.

Las resoluciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y admisibles, y las valoraciones sobre la credibilidad no se basarán en la condición de una persona como

denunciante, demandado o testigo. El criterio probatorio utilizado para determinar la responsabilidad es el de la preponderancia de la prueba.

En un plazo de veinte (20) días hábiles a partir de que ECS envíe el informe de la investigación a las partes, la persona encargada de tomar la decisión, que no será la misma persona que el coordinador o el investigador, enviará simultáneamente a las partes una resolución por escrito sobre si se produjo acoso sexual. La resolución por escrito incluirá:

- Las denuncias de acoso sexual;
- Una descripción de los pasos procesales seguidos, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y los testigos, visitas al lugar de los hechos y métodos utilizados para recabar otras pruebas;
- Las conclusiones de hecho que respaldan la resolución;
- Las conclusiones relativas a la aplicación del código de conducta de ECS a los hechos;
- La decisión y la justificación de cada alegación;
- Cualquier sanción disciplinaria recomendada para el demandado, y si se proporcionarán al demandante medidas correctivas destinadas a restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa; y
- Los procedimientos y los fundamentos admisibles para interponer recurso.

La resolución sobre la responsabilidad será definitiva bien en la fecha en que ECS comunique a las partes la resolución por escrito sobre el recurso, si se hubiera interpuesto uno, o, si no se hubiera interpuesto recurso alguno, en la fecha en que ya no fuera posible presentar un recurso dentro del plazo establecido.

Recursos

Cualquiera de las partes podrá, en un plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la recepción de la resolución por escrito de ECS sobre la responsabilidad o la desestimación de una denuncia formal por acoso sexual, presentar un recurso por escrito ante el presidente del Consejo de Administración de ECS, quien actuará como autoridad decisoria del recurso o designará a una autoridad decisoria para el mismo.

El denunciante y el denunciado solo podrán apelar una resolución relativa a la responsabilidad o a la desestimación por parte de ECS de una denuncia formal de acoso sexual o de cualquiera de las alegaciones contenidas en ella, basándose en uno o varios de los siguientes motivos:

- Irregularidad procesal que haya afectado al resultado del asunto;
- Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se tomó la resolución sobre la responsabilidad o la desestimación, y que podrían afectar al resultado del asunto; o
- El coordinador, los investigadores o los responsables de la toma de decisiones tenían un conflicto de intereses o un sesgo a favor o en contra de los denunciantes o los denunciados en general, o del denunciante o el denunciado en particular, que afectó al resultado del asunto.

La persona encargada de tomar la decisión sobre la apelación no será la misma que el coordinador, el investigador o la persona que tomó la decisión inicial.

La autoridad competente para resolver el recurso: 1) notificará por escrito a la otra parte la interposición del recurso; 2) aplicará los procedimientos de recurso de manera equitativa para ambas partes; 3) permitirá a las partes presentar un escrito en el que apoyen o impugnen el resultado en un plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la notificación del

recurso; y 4) en un plazo de quince (15) días hábiles a partir del recurso, facilitará simultáneamente a las partes una resolución por escrito en la que se describa el resultado del recurso y la justificación del mismo.

Consecuencias

Los estudiantes o empleados que incurran en una conducta indebida prohibida por esta Política, realicen declaraciones falsas a sabiendas o presenten información falsa a sabiendas durante el proceso de reclamación, podrán ser objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir la expulsión de ECS o el cese del empleo. Si se determina que se ha producido acoso sexual, el Coordinador es responsable de la aplicación efectiva de cualquier medida correctiva ordenada por ECS.

Formación

Todos los supervisores del personal recibirán formación sobre acoso sexual en un plazo de seis (6) meses desde que asuman un puesto de supervisión y, a partir de entonces, recibirán formación adicional una vez cada dos (2) años. Todos los coordinadores del Título IX, los investigadores, los responsables de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal en virtud del Título IX recibirán formación y/o instrucción sobre el Título IX en materia de acoso sexual, tal y como exige la ley.

Mantenimiento de registros

ECS conservará los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación de audio o audiovisual o transcripción; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier reparación proporcionada al demandante;
- Registros de cualquier recurso de apelación de una denuncia formal o de acoso sexual y los resultados de dicho recurso;
- Registros de cualquier resolución informal de una denuncia formal o de acoso sexual y los resultados de dicha resolución informal;
- Todo el material utilizado para formar a los coordinadores del Título IX, a los investigadores, a los responsables de la toma de decisiones y a cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal; y
- Registros de cualquier medida, incluidas las medidas de apoyo, adoptadas en respuesta a una denuncia o queja formal de acoso sexual.

Los registros mencionados se conservarán en un lugar seguro hasta su destrucción, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.



FORMULARIO DE DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL EN VIRTUD DEL TÍTULO IX

Tu nombre: _____ Fecha: _____

Dirección de correo electrónico: _____

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

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

Enumera los testigos que estuvieron presentes: _____

¿Dónde ocurrió(ron) el(los) incidente(s)? _____

Describe los hechos o la conducta que motivan su denuncia, proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones y conductas específicas; si hubo contacto físico, de qué tipo; cualquier declaración verbal, etc.) (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

Por la presente autorizo a ECS a divulgar la información que he proporcionado según lo considere necesario para llevar a cabo su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta denuncia es verdadera, correcta y completa según mi leal saber y entender. Entiendo además que proporcionar información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias que podrían incluir la rescisión del contrato o la expulsión de ECS.

Firma del denunciante

Fecha: _____

Nombre en letra de imprenta

A completar por ECS:

Recibido por: _____ Fecha: _____

Reunión de seguimiento con el reclamante celebrada el: _____