

Protegendo os estudantes do assédio sexual e da discriminação

Não 1. **Disposições Gerais.**-G-Star School of the Arts (G-Star) não discrimina com base no sexo em programas de educação e proíbe o assédio sexual, ou sexo / discriminação de gênero contra, qualquer estudante ou requerente de admissão Por qualquer membro do conselho, funcionário da G-Star, consultor, contratado, agente, visitante, voluntário, aluno ou outra pessoa na escola ou fora da escola em eventos patrocinados pela escola, em ônibus escolares e em instalações de treinamento ou programas de treinamento patrocinados Por G-Star.

2. O assédio sexual e a discriminação não serão tolerados e devem ser apenas causas de ação disciplinar. De acordo com o § 1006.07 (2) (h), o Conselho informa que a violação desta "política de assédio sexual por um aluno é motivo para suspensão na escola, suspensão extra-escolar, expulsão ou imposição de outra ação disciplinar Pela escola e também pode resultar em imposição de penalidades criminais".

3. Com o objetivo de promover um ambiente livre de assédio e discriminação sexual, a G-Star adotou esta Política que proíbe o assédio sexual ou a discriminação baseada em gênero contra os alunos, a fim de prevenir, investigar e tomar medidas rápidas, equitativas, E ações apropriadas em relação a alegados assédio sexual e discriminação.

4. A G-Star acredita que todos os estudantes têm direito a uma experiência escolar segura, equitativa e sem assédio. O Conselho não tolerará o assédio sexual entre membros do mesmo sexo ou oposto. O Escritório de Direitos Civis (OCR) declara em sua Orientação revisada de assédio sexual (2001):

Embora o Título IX não proíba a discriminação com base na orientação sexual, o assédio sexual dirigido a estudantes gays ou lésbicas que é suficientemente grave para limitar ou negar a habilidade do aluno de participar ou beneficiar do programa da escola constitui o assédio sexual proibido pelo Título IX. . . . Por exemplo, se um estudante masculino ou um grupo de estudantes do sexo masculino direcionarem um estudante gay para avanços físicos sexuais. . . A escola precisaria responder com prontidão e eficácia. . . , Assim como seria se a vítima fosse heterossexual. Por outro lado, se os estudantes acertarem outro aluno com comentários com base na orientação sexual do aluno. . . , Mas suas ações não envolvem comportamentos de natureza sexual, suas ações não seriam assédio sexual abrangidas pelo Título IX. No entanto, o assédio sexual suficientemente grave é coberto pelo Título IX, mesmo que o ambiente hostil também inclua insultos com base na orientação sexual.

5. Esta Política deve ser interpretada e aplicada de acordo com todas as leis estaduais e federais aplicáveis.

6. **Coordenador Título IX.** - O Título IX das Emendas à Educação ("Título IX") e os regulamentos do Escritório de Direitos Civis do Departamento de Educação ("OCR") exigem que a escola, a G-Star, não discrimine com base no sexo e que o G- Star designa um Coordenador Título IX que é responsável pelo cumprimento do Título IX e desta Política. A G-Star designou o Coordenador da Igualdade de Oportunidades de Emprego ("EEO") como a pessoa responsável por assegurar que os alunos e seus pais / guardião com custódia recebam informações relacionadas ao assédio sexual.

7. O coordenador da EEO é coordenador do título IX da G-Star e oficial de assédio sexual e está localizado em: 2030 S. Congress Ave., West Palm Beach, Flórida, 33406; Telefone: (561) 967-2023.

8. Juntamente com informações similares exigidas pela Política 5.001, esta informação de contato deve ser postada em locais altamente visíveis em cada escola, incluindo o escritório principal, a área de espera de orientação e os serviços de estudantes.

9. **Definições** .-- Para fins desta Política, entende-se por:

uma. Acusado / empregado é definido como um funcionário da G-Star alegadamente responsável pela violação alegada na queixa.

B. Acusado / estudante é definido como um aluno suposto ser responsável pela violação que é alegada na queixa.

C. A queixa é definida como alegações escritas sobre qualquer ação, política, procedimento ou prática proibida pelo Título IX, a Lei de Equidade de Educação da Flórida e / ou nesta Política.

D. O queixoso é definido como um aluno ou requerente de admissão no G-Star, que submete uma queixa por escrito sobre assédio sexual ou discriminação ou um indivíduo ou grupo que envie uma denúncia em nome de um aluno.

E. O dia é definido como um dia útil e não inclui fins de semana ou feriados, a menos que seja notado como "dia do calendário".

F. Menor, ou aluno menor, é definido como qualquer aluno que ainda não tenha atingido a idade de dezoito (18). Para os propósitos desta política, o termo também deve ser interpretado como incluindo um estudante adulto que tenha sido determinado incompetente ou incapaz de dar consentimento informado devido a deficiência de acordo com a lei estadual. Nota: qualquer procedimento nesta Política que mencione um pai / guardião de um estudante menor também deve ser interpretado como incluindo um pai adulto do aluno, se o aluno adulto tiver dado o consentimento. Por exemplo, onde a Política requer notificação ao pai de um aluno menor, este requisito também inclui aviso ao pai de um estudante adulto que deu o consentimento para o pai receber o aviso. O aviso também seria dado ao pai de qualquer estudante adulto que tenha sido determinado a ser incompetente ou incapaz de dar consentimento informado devido a deficiência de acordo com a lei estadual.

G. As partes são definidas como o estudante / candidato acusado de admissão e / ou acusado / empregado, e o queixoso.

H. O oficial da escola é definido para os propósitos desta Política, como funcionários da G-Star, diretores, auxiliares e professores que têm o dever de supervisão razoável em relação às atividades dos alunos.

10. Assédio sexual proibido

uma. Existem dois (2) tipos de assédio sexual: assédio por quid pro quo e assédio ao meio ambiente hostil.

Eu. O assédio de quid pro quo ocorre quando algum avanço ou oportunidade, como graus, créditos, graduação ou outros benefícios estão condicionados a favores sexuais ou que um avanço ou oportunidade é retido ou a punição resultará de uma recusa em cumprir uma demanda de favores sexuais .

li. O assédio ao meio ambiente hostil ocorre quando a conduta sexual é suficientemente grave, persistente ou penetrante que tem o propósito ou o efeito de interferir injustificadamente com o desempenho ou a capacidade de um aluno de se beneficiar de sua educação ou cria uma intimidação, hostil, ofensiva ou abusiva Ambiente escolar.

B. O assédio sexual proibido inclui, mas não se limita a, pedidos de favores sexuais e outras ações verbais, visuais ou físicas de natureza sexual quando:

Eu. A submissão à conduta é explicitamente ou implicitamente estabelecida como um termo ou condição do status ou progresso acadêmico de um indivíduo;

li. A submissão ou a rejeição da conduta por um indivíduo é usada como base para decisões acadêmicas que afetam o indivíduo. A conduta tem o propósito ou efeito de ter um impacto negativo no desempenho acadêmico do indivíduo, interferindo de forma irracional com a educação do indivíduo ou criando um ambiente educacional intimidante, hostil ou ofensivo; ou

lii. A submissão ou a rejeição da conduta pelo indivíduo é usada como base para qualquer decisão que afete o indivíduo em relação aos benefícios e serviços, honras, programas ou atividades disponíveis na escola ou através dela.

C. Os tipos de conduta proibidos por G-Star e que podem constituir o assédio sexual incluem, entre outros:

Eu. Comentários verbais gráficos sobre o corpo ou a aparência de um indivíduo;

li. Piadas sexuais, notas, histórias, desenhos, imagens ou gestos;

lii. Insultos sexuais; Leitor sexualmente sugestivo, ameaças, palavras abusivas, comentários depreciativos; Ou descrições sexualmente degradantes;

Iv. Flirtes ou proposições sexuais indesejáveis para atividades sexuais ou demandas indesejáveis de favores sexuais, incluindo, entre outros, pedidos repetidos indesejados de datas;

V. Propagação de rumores sexuais;

Vi. Tocando o corpo ou a roupa de um indivíduo (incluindo o próprio) de uma maneira sexual, incluindo, mas não limitado a, agarrando, escovando, tapando, apertando, batendo, esfregando, beijando e acariciando;

Vii. Encurralando ou bloqueando movimentos normais, ou bullying;

Viii. Exibindo desenhos, fotos, materiais escritos e objetos sexualmente sugestivos no ambiente educacional; ou

Ix. Qualquer ato de retaliação contra um indivíduo que relata uma violação da política de assédio sexual da G-Star ou participe da investigação de uma queixa de assédio sexual.

11. Procedimento de Queixa por assédio sexual ou discriminação POR ESTUDANTES - **investigação e resolução de queixas contra um acusado / Student**

uma. **Relatórios discriminação ou assédio** .-- Qualquer estudante ou candidato para a admissão que acredita que ele / ela é uma vítima de assédio sexual ou

discriminação (ou qualquer indivíduo, incluindo qualquer aluno, professor ou outro funcionário da G-Star, que tem conhecimento de qualquer Incidente (s) envolvendo assédio sexual ou discriminação de estudantes ou candidatos para admissão) é fortemente encorajado a denunciar o (s) incidente (s) por escrito ao diretor ou a outro funcionário da escola. Devido à natureza sensível das queixas de assédio sexual, a queixa por escrito pode ser arquivada diretamente com o Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504.

B. Os funcionários da escola devem informar por escrito quaisquer alegações de assédio ou discriminação ao diretor e ao coordenador da EEO / Título IX.

C. Os funcionários da escola devem instruir os alunos e seus pais / responsáveis pela guarda que o aluno (ou o (s) pai (s) / guardião (a) da guarda em nome do aluno) podem apresentar uma queixa por escrito com o coordenador principal / designado ou o Coordenador EEO / Título IX.

D. O principal / designado deve documentar todas as reclamações por escrito para garantir que os problemas sejam devidamente abordados. O incumprimento pelo principal de responder a uma queixa dentro de dois (2) dias de trabalho permitirá automaticamente ao queixoso reescrever a reclamação com o Fundador da G-Star.

E. É responsabilidade do diretor enviar todas as queixas dentro de dois (2) dias úteis para o Fundador da Escola, Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504. Embora esta Política incentive os alunos a usarem o processo formal de queixa por escrito, os funcionários da escola "devem investigar todas as queixas e denúncias de assédio, seja ou não a queixa por escrito", como afirmou o Escritório de Direitos Civis na Proteção de Alunos contra Assédio e Odio Crime: Guia para Escolas, Parte II (1999).

F. **Envolvimento principal** .-- Se o principal é directa e pessoalmente envolvido com uma reclamação ou está intimamente relacionado a uma festa com a denúncia, em seguida, o fundador deve ser convidado para conduzir a investigação.

Se o fundador estiver diretamente e pessoalmente envolvido com uma queixa ou estiver intimamente relacionado com uma parte na queixa, então o principal será solicitado a realizar a investigação.

g. Informal resolução .-- Quando apropriado, o reclamante eo acusado / aluno pode concordar em resolver informalmente a queixa. As queixas devem ser feitas o mais cedo possível, mas o mais tardar cento e oitenta (180) dias após o suposto incidente (ou seja, no prazo de 180 dias após o último ato de assédio ou discriminação). Mesmo nesta fase, onde um formulário de queixa formal não é arquivado, o diretor deve resumir, em um registro escrito, as alegações do queixoso. O diretor deve solicitar ao queixoso (ou responsável / responsável por uma queixa menor) que assine o resumo para indicar que é preciso. O diretor deve transmitir uma cópia deste resumo ao fundador, Coordenador EEO / Título IX e especialista ADA / 504 dentro de dois (2) dias úteis, observando que as partes concordaram em tentar uma resolução informal.

Eu. Se ambas as partes estiverem dispostas, o principal / designado pode providenciar para que as partes resolvam a denúncia informalmente através de uma conversa voluntária entre o queixoso e o acusado / aluno, facilitada pelo

diretor / pessoa designada, dentro de dois (2) dias úteis após a recepção queixa. Tanto o queixoso como o acusado / aluno podem ser acompanhados por uma pessoa de sua escolha para apoio e orientação.

li. As partes nunca devem ser convidadas a resolver o problema diretamente com o acusado / aluno, a menos que a assistência de um conselheiro, professor, administrador ou mediador seja providenciada e tanto o queixoso quanto o acusado / aluno estejam dispostos.

lii. Se o diretor / designado e o queixoso e o acusado / aluno (e / ou seus pais) concordarem que uma resolução satisfatória foi alcançada através da conversa informal, então nenhuma outra ação deve ser tomada (além de notificar o fundador, EEO / Título IX Coordenador e Especialista ADA / 504 que o assunto foi resolvido). No entanto, se uma resolução completa não foi alcançada, uma queixa escrita formal deve ser arquivada dentro de dez (10) dias úteis após a reunião informal.

lv. Se a queixa for resolvida satisfatoriamente de forma informal, o principal / designado deve notificar a Fundador, Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504 da resolução da queixa.

H. A apresentação de um Relatório de queixa formal .-- Se o assunto não for resolvido satisfatoriamente informalmente, o diretor / pessoa designada deve ajudar o aluno (ou paternal (s) / tutor em nome de um menor, conforme definido no parágrafo (9) (f)) Ao apresentar uma queixa. Os indivíduos podem apresentar uma queixa por escrito com o coordenador principal / designado ou o Coordenador EEO / Título IX, usando o formulário do relatório de queixa do estudante. O referido formulário é incorporado por referência e faz parte desta Política e deve ser arquivado com o fundador aqui e está disponível no site da escola em www.gstarschool.org. O formulário de declaração de testemunha deve ser preenchido por testemunhas do suposto incidente.

Eu. As queixas devem ser feitas o mais cedo possível, mas o mais tardar cento e oitenta (180) dias após o suposto incidente (ou seja, no prazo de 180 dias após o último ato de assédio ou discriminação). O incumprimento por parte do queixoso de iniciar e / ou acompanhar a queixa dentro deste prazo pode resultar na rejeição sendo considerada como abandonada. O diretor / designado deve registrar por escrito e documentar todas as queixas sobre assédio sexual e discriminação para garantir que os problemas sejam devidamente abordados, seja o relatório feito verbalmente ou por escrito.

J. O diretor / designado pode ajudar o aluno a preencher o formulário ou pode preencher o formulário para um aluno. O requerente será solicitado a fornecer informações específicas e assinadas sobre a alegada discriminação ou assédio, o suposto infractor, testemunhas e outras informações relevantes. Em todos os casos, o aluno (ou o (s) pai (s) / guardião (a) da custódia em nome de um menor conforme definido no parágrafo (9) (f)) deve rever o formulário para garantir sua precisão e assinar e fechar a queixa.

K. Todas as reclamações apresentadas ao diretor / pessoa designada devem ser comunicadas por escrito ao fundador e ao Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504.

eu. **Aviso aos Acusado / Student.** - Dentro de dois (2) dias após o recebimento de uma queixa, o diretor / pessoa designada notificará o acusado / aluno sobre as alegações.

M. **Aviso aos Pais (s) / Guardians** .-- Dentro de dois (2) dias do recebimento da queixa, e de acordo com as leis de privacidade federais e estaduais, o diretor / pessoa designada deve notificar o poder paternal (s) / tutor de qualquer estudante menor , Conforme definido no parágrafo (9) (f), envolvido em suposto assédio ou discriminação. A notificação pode ser feita por telefone, carta ou conferência pessoal. Os alunos envolvidos e seus pais / responsáveis pela guarda também serão notificados dos eventos e decisões descritos nesta Política.

N. **Passos na investigação** .-- O diretor / pessoa designada deve começar um inquérito no prazo de 2 (dois) dias de trabalho e investigar exaustivamente todas as queixas de assédio sexual ou discriminação, incluindo, no mínimo, os seguintes passos:

Eu. Conversar com o queixoso dentro de dois (2) dias úteis;

li. Dar o queixoso (ou o (s) pai (s) com custódia de um menor, conforme definido no parágrafo (9) (f)) deve ter a oportunidade de descrever o incidente, testemunhas presentes e outras provas do assédio ou discriminação e garantir que o A queixa é colocada;

lii. Fale com o acusado / aluno (ou o (s) pai (s) com custódia de um menor conforme definido no parágrafo (9) (f)) dentro de dois (2) dias úteis;

lv. O acusado / aluno deve ter a oportunidade de descrever o incidente, apresentar testemunhas e outras provas, e colocar sua resposta por escrito;

V. Conversar com qualquer pessoa que tenha visto o assédio, tiver conhecimento da discriminação ou quem possa ter informações relacionadas; e

Vi. Realizar uma conferência, se for caso disso, com o queixoso (e os pais / guardião com custódia de um menor conforme definido no parágrafo (9) (f)) e o acusado / aluno (e o (s) pai (s) com custódia / guardião de um menor) Com aviso prévio da data, hora, local e regras para as partes.

Vii. O diretor / designado é encorajado a fazer perguntas abertas para permitir que os alunos descrevam o que aconteceu em suas próprias palavras.

Viii. O diretor / pessoa designada pode solicitar que o acusado / aluno (ou o (s) pai (s) / guardião (a) da custódia de um menor, conforme definido no parágrafo (9) (f)), prepare uma resposta escrita à queixa; Ou o diretor / designado pode preparar uma declaração escrita da resposta oral do acusado / aluno à queixa com base em sua reunião e obter a assinatura do acusado / aluno (e / ou dos pais / guardião com custódia do aluno menor conforme definido No parágrafo (9) (f)), após a revisão da declaração.

lx. O diretor / designado deve ditar e, em seguida, revisar suas notas com o queixoso e acusado / aluno após as entrevistas para verificar os fatos e garantir a precisão e, em seguida, obter assinaturas, mas não gravar as entrevistas.

O. Prosseguindo a investigação .-- Durante a investigação, o diretor / pessoa designada pode tomar as medidas necessárias para proteger o queixoso ou de outros alunos ou funcionários, de acordo com os requisitos de regulamentos e estatutos aplicáveis.

Eu. Em geral, os autores da denúncia devem continuar a frequentar a escola e prosseguir os estudos conforme as instruções enquanto a investigação é conduzida e a queixa está pendente de resolução.

li. Quando necessário para realizar sua investigação ou por outros bons motivos, e de acordo com as leis federais e estaduais de privacidade, o diretor / pessoa designada pode discutir a queixa com qualquer uma das seguintes pessoas:

A. Fundador / designado;

B. Subdirectores;

C. O Conselho da Escola das Artes das G-Star;

D. Polícia de Palm Springs;

E. Deans of Students

F. Orientadores de Orientação

G. o (s) pai (es) / guardião (a) da custódia da queixosa, se o queixoso for menor, conforme definido no parágrafo (9) (f) desta Política;

H. o (a) pai (es) / guardião (a) da custódia do acusado / aluno, se o acusado / aluno for menor de idade, conforme definido no parágrafo (9) (f). ;

I. um professor ou membro da equipe cujo conhecimento dos alunos envolvidos pode ajudar a determinar quem está dizendo a verdade;

J. Agências de proteção infantil responsáveis pela investigação de abuso infantil; E / ou

K. advogado do Conselho / G-Star.

P. Decisão por escrito do diretor / pessoa designada .-- Após a conclusão do inquérito, o diretor / pessoa designada irá tomar uma decisão sobre a validade das alegações contidas na queixa e sobre qualquer ação corretiva, se for o caso, de acordo com a Matriz de incidentes e Ações Na Política 5.1812 (elementar) ou Política 5.1813 (secundária). Ao chegar a uma decisão sobre a queixa, o diretor / pessoa designada deve levar em consideração:

Eu. Declarações feitas pelas pessoas identificadas nos parágrafos (11) (n), (o) acima;

li. Os detalhes e a consistência da conta de cada pessoa;

lii. Evidência de como o queixoso reagiu ao incidente;

liv. Evidência de casos passados de assédio ou discriminação pelo acusado / aluno (desde que, se a evidência de assédio / discriminação, acusações ou queixas for considerada, o diretor / pessoa designada deve revisar na íntegra os arquivos sobre os incidentes passados);

V. Evidências de assédio passado ou queixas de discriminação que foram consideradas falsas (desde que, se a evidência de acusações ou queixas passadas for considerada, o diretor / pessoa designada deve rever na íntegra os arquivos relativos a esses incidentes passados); e

Vi. Leis legais, estatais e federais e as normas da Diretoria que proíbem o assédio sexual e a discriminação.

Q. Para determinar a gravidade do assédio ou discriminação, o diretor / pessoa designada pode considerar, entre outras coisas:

Eu. Como a falta de conduta afetou uma ou mais escolas;

li. O tipo, a frequência e a duração da falta de conduta;

lii. O número de pessoas envolvidas;

Iv. O (s) assunto (s) de assédio ou discriminação;

V. O local e a situação em que ocorreu o incidente; E / ou

Vi. Outros incidentes na escola, incluindo incidentes de assédio ou discriminação que não estavam relacionados ao sexo.

R. No prazo de trinta (30) dias corridos após a apresentação da queixa, o diretor / pessoa designada deve fornecer ao fundador / pessoa designada e ao Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504 um relatório escrito que descreva a queixa e investigação e contém conclusões, decisão, E os motivos da decisão.

Eu. Se o diretor / pessoa designada verificar que ocorreram assédio sexual ou discriminação, este relatório deve descrever as ações tomadas para acabar com o assédio ou discriminação de acordo com a Matriz de Incidentes e Ações na Política 5.1812 (elementar) ou Política 5.1813 (secundária); Abordar os efeitos do assédio ou discriminação no queixoso; E prevenir retaliações ou assédio ou discriminação

li. O diretor / pessoa designada deve notificar as partes (e seus pais (es) / guardião (s) com custódia se as partes forem menores de acordo com o parágrafo (9) (f)) por escrito da decisão e seu direito de revisão pelo superintendente da área / pessoa designada. (Se a queixa foi originalmente arquivada e investigada pelo Fundador, Coordenador EEO / Título IX ou Especialista ADA / 504 em vez do diretor, o Coordenador do Título IX ou Especialista ADA / 504 deve informar as partes do direito de recurso Ao Conselho / pessoa designada dentro de dez (10) dias após ter recebido a decisão do Coordenador / Especialista.)

S. Nenhuma retaliação de qualquer tipo é permitida com base em que um indivíduo tenha feito uma queixa de discriminação ou assédio.

12. Apelar ao Fundador -- Se a queixa contra um acusado / aluno não for resolvido ao nível local escola para a satisfação das partes, qualquer uma das partes (ou seus pais de custódia (s) / tutor, se as partes são menores de idade, conforme definido No parágrafo (9) (f)), pode procurar revisão pelo fundador designado através do seguinte processo:

uma. A reclamação por escrito e o pedido de revisão devem ser enviados ao Escritório do fundador dentro de dez (10) dias após a conclusão do processo do nível do site pelo principal / designado.

Eu. Se o designado do diretor conduziu a investigação e tomou a decisão, o primeiro nível de recurso é o principal e não o fundador. Se a queixa foi revista ou investigada pelo principal, o próximo nível de recurso é para o fundador / pessoa designada. (Se a queixa foi originalmente arquivada e investigada pelo Coordenador EEO / Título IX ou Especialista ADA / 504 em vez do diretor, o próximo nível de recurso é para o diretor.)

li. No entanto, se o fundador / designado estiver diretamente envolvido com uma queixa ou intimamente relacionado com uma parte na queixa, o Diretor / pessoa designada deve ser convidado a realizar a revisão e / ou investigação posterior.

B. Aviso Requisito .-- aviso será dado a todas as partes de um pedido de reexame pelo fundador / pessoa designada dentro de dois (2) dias de negócios do pedido de revisão.

c. Procedimento .-- O fundador verificará se a queixa, a resposta à reclamação, o relatório do diretor, e qualquer outra evidência no registro. O fundador / pessoa designada pode realizar qualquer outra investigação que considere necessária.

Eu. O fundador / designado analisará a decisão do diretor sobre a validade das alegações e qualquer ação corretiva e tomará uma decisão no prazo de trinta (30) dias após a recepção do pedido de revisão. Os prazos podem ser prorrogados por acordo mútuo escrito do (s) indivíduo (s) que faz a queixa e acusado / aluno (ou o (s) pai (s) / guardião (s) com custódia de uma parte menor conforme definido no parágrafo (9) (f)).

li. Nenhuma retaliação de qualquer tipo é permitida porque um indivíduo fez uma acusação de assédio sexual ou discriminação sexual. Durante a investigação, o fundador / pessoa designada pode tomar todas as medidas necessárias para proteger o queixoso, outros estudantes ou funcionários, de acordo com os requisitos dos regulamentos e estatutos aplicáveis.

lii. O fundador / pessoa designada deve tomar medidas consideradas adequadas para resolver a situação, incluindo, entre outras, a ação disciplinar da escola, consistente com os requisitos dos procedimentos aplicáveis descritos no Manual de Estudante-Pais da cada escola, a Matriz de Incidentes e Ações em Política 5.1813, e lei da Flórida, ou transferência para escola alternativa.

Iv. O fundador / pessoa designada informará as partes por escrito da decisão e o direito das partes de recorrer.

V. Uma cópia da decisão será enviada ao Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504.

13. Recurso ao Conselho da Escola das Artes G-Star

uma. Se o queixoso ou acusado / aluno (ou o (s) pai (s) / guardião (a) de custódia de uma parte menor, conforme definido no parágrafo (9) (f)), está insatisfeito com a decisão do fundador, essa decisão pode ser apelada por escrito ao Junta dentro de dez (10) dias após o recebimento da decisão.

Eu. Se o designado do fundador conduziu a investigação, o próximo nível de recurso é para o fundador, e não para o Conselho de Administração.

li. Se a Diretoria estiver diretamente envolvida com uma queixa ou intimamente relacionada com uma parte na queixa, então o Diretor do Conselho deverá ser convidado a rever o assunto e denunciar os resultados por escrito ao Conselho de Administração.

B. **Observe** .-- notificação do recurso deve ser dada às partes no prazo de 2 (dois) dias do recebimento do recurso.

c. **Procedimento** .-- O Conselho / pessoa designada deve rever a queixa por escrito, a resposta do acusado / aluno para a reclamação (ou a resposta do poder paternal (s) / tutor de um aluno menor na acepção do parágrafo (9) (f)), E toda documentação relativa ao suposto assédio sexual ou discriminação, incluindo a decisão do fundador.

Eu. O Conselho / pessoa designada pode solicitar informações adicionais.

li. O Conselho / pessoa designada deve emitir uma decisão por escrito às partes no prazo de vinte (20) dias corridos após o pedido do recurso. A decisão do Conselho / pessoa designada é a decisão final do Conselho.

15. Outros Meios de resolução .- - Se o queixoso não está satisfeito com os resultados dos procedimentos contidos nesta política, ele / ela pode utilizar outros meios para resolução nos termos da lei, incluindo a procura de recurso através do Departamento Federal de Direitos Civis ("OCR").

PROCEDIMENTO 16. RECLAMAÇÃO PARA assédio ou discriminação sexual por parte de funcionários - Investigação de Queixas contra um / Employee Acusado

uma. Declaração de discriminação ou assédio .-- Qualquer estudante / requerente de admissão (ou o (s) pai (s) / guardião (s) com custódia, se um menor conforme definido no parágrafo (9) (f)), quem acredita que ele / ela é vítima de discriminação Ou o assédio, (ou qualquer indivíduo, incluindo qualquer aluno, professor ou outro funcionário da G-Star, que tenha conhecimento de qualquer incidente envolvendo discriminação sexual ou assédio de estudantes) é fortemente encorajado a denunciar o incidente (s)) Por escrito ao diretor ou a outro funcionário da escola. Devido à natureza sensível das queixas de assédio sexual, a queixa por escrito pode ser arquivada diretamente com o Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504. As queixas devem ser arquivadas o mais rápido possível após o incidente alegado, mas devem ser arquivadas dentro de cento e oitenta (180) dias corridos após o incidente alegado (ou seja, dentro de 180 dias após o último ato de alegado assédio ou discriminação).

B. Os funcionários da escola devem denunciar por escrito quaisquer alegações de discriminação ou assédio ao diretor e ao Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504.

C. Os funcionários da escola devem instruir os alunos para que possam apresentar uma queixa por escrito com o diretor / pessoa designada ou o Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504. Se o diretor estiver diretamente envolvido com uma queixa ou com as partes na queixa ou estiver intimamente relacionado com uma parte na queixa, então o incidente pode ser relatado diretamente ao fundador ou coordenador da EEO / Título IX.

D. O diretor deve documentar todas as reclamações por escrito para garantir que os problemas sejam devidamente abordados. É responsabilidade do diretor enviar todas as queixas ao fundador, ao Coordenador EEO / Título IX e ao Especialista ADA / 504. O incumprimento por parte do principal de responder a uma queixa dentro de dois (2) dias de trabalho permitirá automaticamente ao queixoso recarregar a queixa junto do Conselho.

e. Apresentação do formulário compatível .-- consistente com as diretrizes de OCR, um processo de queixa formal é necessária para qualquer queixa contra um funcionário. Os queixosos (ou os pais / guardião com custódia do aluno menor, conforme definido no parágrafo (9) (f)) podem apresentar uma queixa por escrito ao diretor / pessoa designada ou ao Coordenador EEO / Título IX e Especialista ADA / 504 por Usando o formulário do relatório de queixa de estudantes, disponível no site da escola em www.gstarschool.org. O formulário de declaração de testemunha deve ser preenchido por testemunhas do suposto incidente.

Eu. As queixas devem ser arquivadas o mais rápido possível após o incidente alegado, mas devem ser arquivadas dentro de cento e oitenta (180) dias após o suposto incidente (ou seja, no prazo de 180 dias após o último ato de alegado assédio ou discriminação). O incumprimento por parte do queixoso de iniciar e / ou acompanhar a queixa dentro deste prazo pode resultar na rejeição sendo considerada como abandonada.

li. O diretor / pessoa designada pode auxiliar o indivíduo a preencher o formulário registrando informações sobre ele, revisando-o com o queixoso e obtendo a assinatura do queixoso. O requerente será solicitado a fornecer informações específicas e assinadas sobre a alegada discriminação ou assédio, o suposto infractor, testemunhas e outras informações relevantes.

lii. Todas as queixas apresentadas ao diretor / pessoa designada devem ser reportadas ao fundador e ao Coordenador EEO / Título IX e ao especialista ADA / 504 para investigação.

F. Aviso aos Pais (s) / Guardians .-- Dentro de dois (2) dias do recebimento da queixa, e de acordo com as leis de privacidade federais e estaduais, o diretor / pessoa designada deve notificar o poder paternal (s) / tutor de qualquer estudante menor Conforme definido no parágrafo (9) (f)) que supostamente está sujeito a assédio ou discriminação. A notificação pode ser feita por telefone, carta ou conferência pessoal. Os alunos envolvidos (e seu pai (s) de custódia / responsáveis, se os alunos são menores de idade) também será notificado de eventos e decisões descritas nesta Política.

g. Investigação pelo EEO / Title IX Coordenador / pessoa designada ou ADA / 504 Especialista / pessoa designada .-O EEO / Title IX Coordenador / pessoa designada ou ADA / 504 Especialista / pessoa designada deve documentar e começar dentro (2) dias úteis a investigar exaustivamente todas as queixas de assédio ou discriminação, incluindo as seguintes etapas para garantir que os problemas sejam devidamente abordados:

Eu. falar com o queixoso dentro de dois (2) dias úteis após a recepção da queixa. O autor da denúncia (e / ou o poder paternal (s) / tutor do menor queixoso como definido no parágrafo (9) (f)) terão uma oportunidade para descrever o incidente,

apresentar qualquer prova, testemunhas de nome, e garantir que a queixa é colocado por escrito;

ii. falar com quaisquer testemunhas ou outras pessoas que possam ter informações relevantes .; e

iii. realizar uma reunião investigação com o acusado / empregado, eo representante do acusado / empregado, se for o caso, para discutir as alegações e permitir que o / funcionário acusado para responder às acusações.

h. Durante a investigação, o EEO / Title IX Coordenador / pessoa designada ou ADA / 504 Especialista / pessoa designada pode recomendar ao chefe do oficial de pessoais / pessoa designada, todas as medidas necessárias para proteger o queixoso ou de outros alunos ou funcionários, de acordo com os requisitos dos estatutos aplicáveis, Conselho Estadual de Educação Regras.

Eu. Em geral, os queixosos continuará comparecimento à escola e prosseguir os seus estudos, conforme indicado enquanto a investigação é conduzida e a reclamação está pendente resolução.

ii. Quando necessário para realizar a investigação ou para outras boas razões, e em conformidade com as leis de privacidade federais e estaduais, o EEO / Title IX Coordenador / pessoa designada ou ADA / 504 Especialista / pessoa designada deve também discutir a reclamação com as seguintes pessoas, conforme o caso:

A. A Escola G-Star of the Arts Board / pessoa designada;

B. Chief Operating Officer e / ou Diretor de Operações;

C. fundador / pessoa designada;

Assistentes principais D.;

E. Palm Springs Police;

F. Guidance conselheiros;

G. Deans dos Estudantes;

H. a paternal (s) / tutor do seu autor, se a denúncia for menor, tal como definido na secção (9) (f);

I. um professor ou funcionário cujo conhecimento do aluno (s) ou funcionário (s) envolvido pode ajudar a determinar quem está dizendo a verdade;

agências de proteção J. criança responsáveis pela investigação de abuso infantil;

K. assessoria jurídica para o Conselho / G-Star;

L. representante negociação exclusivo ou o conselho legal da mesma, se for o caso; e

M. o acusado / empregado.

17. Decisão do Coordenador EEO / Title IX ou ADA / 504 Especialista .-- Após a conclusão da investigação, no prazo de trinta (30) dias do recebimento da queixa, se possível, o Coordenador EEO / Title IX deve tomar uma decisão sobre o validade das alegações contidas na queixa.

uma. O EEO / Title IX Coordenador / pessoa designada ou ADA / 504 Especialista / pessoa designada deve discutir a determinação e qualquer ação corretiva com o diretor / pessoa designada e Chefe de Pessoal Officer.

b. Ao chegar a uma decisão sobre a queixa, o seguinte deve ser tido em conta:

Eu. declarações feitas pelas pessoas identificadas nas alíneas (16) (g), (h) acima;

ii. os detalhes e consistência da conta de cada pessoa;

iii. evidência de como o queixoso reagiu ao incidente;

iv. evidência de casos anteriores de assédio ou discriminação por parte dos acusados / empregado (desde que, se a evidência do passado assédio / discriminação devem ser considerados, o investigador deve rever na íntegra os arquivos em relação a esses incidentes passados);

. V evidência de assédio ou discriminação queixas passadas que foram encontrados para ser falso (desde que, se evidência de denúncias ou reclamações passadas deve ser considerado, o investigador deve rever na íntegra os arquivos sobre os incidentes passados); e

vi. jurisprudência, leis e regulamentos estaduais e federais e políticas do conselho que proíbem assédio e discriminação.

c. Para determinar a gravidade do assédio ou discriminação, podem ser considerados:

Eu. como a má conduta afetou um ou mais educação do aluno;

ii. do tipo, frequência e duração da conduta;

iii. o número de pessoas envolvidas;

iv. o sujeito (s) de perseguição ou discriminação;

. V o lugar e situação em que o incidente ocorreu; e

vi. outros incidentes na escola.

d. A ação seguinte (s) podem ser tomadas para resolver uma queixa de assédio ou discriminação:

Eu. nenhuma ação, se a queixa é infundada;

ii. requisitos de formação para o empregado;

iii. advertência oral do empregado;

iv. reprimenda por escrito do empregado;

V. Suspensão do empregado; ou

vi. desligamento do funcionário.

A. Para a primeira infração verificada de assédio, ou discriminação contra, um estudante, a suspensão deve ser recomendado para um mínimo de 30 (trinta) dias sem remuneração. Rescisão deve ser recomendado para o segundo delito de assédio verificada de, ou discriminação contra um estudante.

B. Suspensão sem remuneração e / ou rescisão requer ação / aprovação do principal.

18 . Procedimento de apelação para um / Employee Acusado

uma. Se o acusado / empregado desejar recorrer das medidas tomadas em resolução da reclamação, tal recurso deve ser apresentado com o fundador.

19. processo de recurso para estudante / Reclamante Contra Acusado / Employee

uma. **Apelar ao Fundador / Designee** .-- Se o reclamante (ou o poder paternal (s) / tutor em sua / seu nome, se o queixoso é um menor, conforme definido no parágrafo (9) (f)) está insatisfeita com o EEO / decisão título IX do Coordenador, pode ser objecto de recurso, por escrito, o fundador / pessoa designada dentro de dez (10) dias após o recebimento da decisão. No entanto, se o fundador está diretamente envolvido com uma reclamação ou intimamente relacionado a uma festa com a denúncia, em seguida, o Conselho será convidado a rever a questão.

Eu. Repare .-- notificação do recurso deve ser dada às partes (e o poder paternal (s) / tutor de um queixoso que é menor de idade, conforme definido no parágrafo (9) (f)) dentro de dois (2) dias do recebimento de Recurso.

ii. Procedimento .-- A / fundador / pessoa designada deve rever a queixa por escrito, a resposta do acusado / empregado com a denúncia, e toda a documentação referente ao alegado assédio sexual ou discriminação incluindo a decisão ADA / 504 do especialista do Coordenador EEO / Title IX ou.

A. O fundador / pessoa designada pode solicitar informações adicionais.

B. O diretor / fundador / pessoa designada deve emitir uma decisão por escrito às partes no prazo de vinte (20) dias a contar da solicitação do recurso.

b. **Apelar ao Conselho** .-- Se o reclamante (ou paternal (s) / tutor do queixoso menor) está insatisfeita com a decisão do fundador, a decisão pode ser objecto de recurso por escrito ao Conselho no prazo de dez (10) dias após o recebimento do decisão.

Eu. Se designado pelo fundador feita a revisão, o próximo nível de recurso é o fundador e não ao Conselho.

ii. Se um membro do Conselho está diretamente envolvido com uma reclamação ou intimamente relacionado a uma festa com a denúncia, em seguida, o Diretor do Conselho será convidado a rever o assunto e apresente as suas conclusões ao Conselho.

iii. Observe .-- notificação do recurso devem ser apresentadas por escrito às partes (eo seu poder paternal (s) / tutor se for o caso) dentro de dois (2) dias do recebimento do recurso.

iv. Procedimento .-- O Conselho / pessoa designada deve rever a queixa por escrito, a resposta do acusado / empregado com a denúncia, e toda a documentação referente ao alegado assédio ou discriminação, incluindo a decisão do fundador.

A. O Conselho poderá solicitar informações adicionais.

B. O Conselho / pessoa designada deve emitir uma decisão por escrito às partes (e o seu poder paternal (s) / tutor se for o caso) no prazo de vinte (20) dias a contar da solicitação do recurso. A decisão do Conselho / pessoa designada é a decisão final da Escola.

c. **Outros meios de resolução** .-- Se o queixoso não está satisfeito com os resultados dos procedimentos contidos nesta Política, ele / ela pode utilizar outros meios para resolução nos termos da lei, incluindo a procura de recurso através do Departamento Federal de Direitos Civis (" OCR ").

20. Procedimento de Queixa por assédio sexual ou discriminação por parte dos **voluntários, visitantes, ou contratados** --Investigation de queixas contra um voluntário Escola, Campus visitantes, Empreiteiro / consultor ou outro terceiro.

uma. G-Star não tolerará assédio sexual ou discriminação por voluntários da escola, consultores, contratados independentes ou subcontratados (ou seus funcionários), ou qualquer terceiros na escola (ou fora da escola em eventos patrocinados pela escola), em ônibus escolares, ou nas instalações de treinamento patrocinado pela G-Star. Qualquer alegado assédio ou discriminação deve ser imediatamente comunicado ao diretor da escola, usando o mesmo processo de reclamação formal por escrito como seria usado para denunciar assédio ou discriminação por um funcionário da G-Star. A queixa deve ser apresentada logo que possível, pelo menos no prazo de cento e oitenta (180) dias corridos do alegado incidente (ou seja, no prazo de 180 dias após o último ato de alegado assédio ou discriminação).

b. É da responsabilidade do principal para encaminhar todas as reclamações ao fundador, Coordenador EEO / Title IX, e ADA 504 Specialist / até 2 (dois) dias de trabalho. Fracasso pelo principal para responder a uma reclamação no prazo de 2 (dois) dias úteis permitirá automaticamente o denunciante para re-apresentar a reclamação com o fundador.

c. Dentro de dois (2) dias do recebimento da queixa, e de acordo com as leis de privacidade federais e estaduais, o diretor / pessoa designada deve notificar o poder paternal (s) / tutor de qualquer estudante menor como definido no parágrafo (9) (f) que supostamente está sendo sujeito a assédio ou discriminação. A notificação pode ser feita por telefone, carta ou conferência pessoal. Os alunos envolvidos (e seu pai (s) de custódia / responsáveis, se os alunos são menores de idade) também será notificado de eventos e decisões descritas nesta Política.

d. Dentro de dois (2) dias do recebimento da queixa, o EEO / Title IX Coordenador / pessoa designada ou ADA / 504 Especialista / pessoa designada deve iniciar uma investigação, utilizando procedimentos semelhantes aos utilizados para a investigação de alegações contra funcionários G-Star.

e. Se a investigação do G-Star consubstancia uma queixa de assédio sexual ou discriminação por um voluntário escola, visitante, consultor / contratante independente, fornecedor ou terceiro, o fundador deve recomendar prontamente medidas adequadas. Como indicado na Revista de Orientação de OCR Assédio Sexual (2001): O tipo de medidas adequadas que a escola deve tomar será diferente dependendo do nível de controle que a escola tem sobre o terceiro assediador partido. Por exemplo, se atletas de um time visitante assediarem alunos da escola para

casa, a escola casa pode não ser capaz de disciplinar os atletas. No entanto, poderia incentivar a outra escola para tomar as medidas adequadas para evitar novos incidentes; se necessário, a escola casa pode optar por não convidar a outra escola de volta.

f. Dependendo da situação, uma resposta apropriada pode incluir, mas não limitado a, revogando estatuto do voluntário ao abrigo da Política 2,53; pedindo ao visitante a abster-se de voltar para o campus; solicitando um empreiteiro para remover um empregado de um projeto em um site da escola e disciplinar o empregado; ou no entanto impedir um fornecedor. A resposta do G-Star será projetado para eliminar o assédio ou discriminação e evitar a sua repetição. Se o queixoso não está satisfeito com a resposta do G-Star, ele / ela (ou o poder paternal (s) / tutor de um queixoso menor) pode apelar de acordo com os procedimentos utilizados para recorrer de uma decisão sobre alegado assédio ou discriminação por um funcionário sob seção 19.

g. Outros meios de resolução .-- Se o queixoso não está satisfeito com a resposta do G-Star nos termos desta Seção, ele / ela pode utilizar outros meios para resolução nos termos da lei, incluindo a procura de recurso através OCR.

21. A confidencialidade

uma. Na medida do possível, todas as queixas serão tratadas como confidenciais e de acordo com Fla. Stat. § 1002,22 (3) (d); de Direitos Educacionais da Família e Privacy Act ("FERPA"); e qualquer outra legislação aplicável, como Fla. Stat. §§ 119,07 (3) (p) & (u); 1012,31 (3) (a); ou 1012.796 (1) (c).

b. No entanto, a divulgação limitada pode ser necessário para completar uma investigação exaustiva, como descrito acima. A obrigação da G-Star de investigar e tomar ação corretiva pode substituir o direito do indivíduo à privacidade.

c. A identidade do autor da denúncia devem ser protegidos, mas absoluta confidencialidade não pode ser garantida.

22 . Informar alunos e funcionários sobre esta política .-- Aviso da existência desta política, plano de prevenção e procedimentos devem ser afixados em locais de destaque em todos os edifícios G-Star, incluindo informações sobre como receber uma cópia. Notificação deverá ser incluído anualmente nos manuais do aluno, pais e funcionários.

23. Retaliação proibida

uma. Retaliation inclui, mas não está limitado a, qualquer forma de intimidação, represália ou assédio em conexão com a apresentação de uma queixa ou ajudando com uma investigação sob esta política.

b. conduta de retaliação ou intimidação contra qualquer indivíduo que tenha feito um assédio ou discriminação queixa ou qualquer indivíduo que testemunhou, assistido ou participado, de qualquer forma, em uma investigação é especificamente proibido.

c. O diretor / pessoa designada, e Coordenador EEO / Title IX ou ADA / 504 Especialista, se for o caso, deverá informar os queixosos de que eles são protegidos por lei de retaliação.

24. Assistência Adicional Disponível

uma. Em todos os casos, G-Star reserva-se o direito de submeter os resultados de sua própria investigação ao Procurador do Estado local para possíveis acusações criminais

b. G-Star irá fornecer serviços de aconselhamento para os estudantes que foram perseguidos ou discriminados.

c. O treinamento será fornecido para ajudar os professores e conselheiros que trabalham com os alunos para prevenir o assédio sexual e discriminação entre pessoas do mesmo sexo ou do sexo oposto.

d. O Escritório de Direitos Civis é uma agência federal no Departamento de Educação que o cumprimento das escolas com encarregado de implementar o Título IX das Emendas de Educação e pode ser contactado pelo telefone 1-800-421-3481; pelo fax (404) 562-6455; ou por e-mail em OCR_Atlanta@ed.gov.

e. Para mais informações, pode contactar: EEO / Title IX Coordenador de 2030 S. Congress Ave., West Palm Beach, Florida, 33406; Telefone: (561) 967-2023, ou pelo info@gstarschool.org.

AUTORIDADE LEGAL: §§ 1001,41 (2); 1001,43 (1), (6); 1.006,07; 1012,23 (1), Fla. Stat.

Leis implementadas: §§ 119,07 (3) (p), (L); 1000,05 (2) (a), (b) (Act Florida Educação Patrimonial); 1002,22 (3) (a), (d); 1001,41 (1), (2); 1006,07 (2) (h); 1.006,08; 1012,31 (3) (a); 1012.796 (1) (c); 760,01 (2), Fla. Stat. ; (20 USC § 1681-1688 (Título IX das Emendas de Educação de 1972); 20 USC § 1232g (Direitos Educacionais da Família e Lei de Privacidade ("FERPA"))).

ESTADO DA PLACA NORMAS DE ENSINO COMPLETARAM: 6A-19,001; 6A-19,002; 19,008; 6B-1,006 (3) (a), (g)

HISTÓRIA: 8/16/95; 3/17/99; 2003/03/24