

Protección de los estudiantes contra el acoso sexual y la discriminación

1. **Disposiciones generales.-G-Star** Escuela de las Artes (G-Star) no discrimina sobre la base de sexo en los programas de educación y prohíbe el acoso sexual de o / discriminación sexual basada en el género contra, cualquier estudiante o solicitante de admisión Por cualquier miembro del Consejo, empleado de G-Star, consultor, contratista, agente, visitante, voluntario, estudiante u otra persona en la escuela o fuera de la escuela en eventos patrocinados por la escuela, en autobuses escolares y en instalaciones de capacitación o programas de capacitación patrocinados Por G-Star.

2. El acoso sexual y la discriminación no serán tolerados y serán justa causa de acción disciplinaria. De conformidad con § 1006.07 (2) (h), la Mesa Directiva notifica que la violación de esta "política de acoso sexual por un estudiante es motivo de suspensión en la escuela, suspensión fuera de la escuela, expulsión o imposición de otra acción disciplinaria Por la escuela y también puede resultar en sanciones penales que se imponen. "

3. En un esfuerzo por promover un ambiente libre de acoso sexual y discriminación, G-Star ha adoptado esta Política que prohíbe el acoso sexual o discriminación de género contra los estudiantes, con el fin de prevenir, investigar y tomar medidas inmediatas, Y la acción apropiada con respecto al supuesto acoso sexual y discriminación.

4. G-Star cree que todos los estudiantes tienen derecho a una experiencia escolar segura, equitativa y libre de acoso. La Junta no tolerará el acoso sexual entre miembros del mismo sexo o del sexo opuesto. La Oficina de Derechos Civiles (OCR) declara en su Guía revisada sobre el acoso sexual (2001):

Aunque el Título IX no prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual, el acoso sexual dirigido a estudiantes gays o lesbianas lo suficientemente grave como para limitar o negar la capacidad del estudiante de participar o beneficiarse del programa escolar constituye acoso sexual prohibido por el Título IX. . . . Por ejemplo, si un estudiante varón o un grupo de estudiantes masculinos apuntan a un estudiante gay para avances sexuales físicos. . . La escuela tendría que responder con rapidez y eficacia. . . , Tal como lo haría si la víctima fuera heterosexual. Por otro lado, si los estudiantes rechazan a otro estudiante con comentarios basados en la orientación sexual del estudiante. . . , Pero sus acciones no implican conducta de naturaleza sexual, sus acciones no serían acoso sexual cubierto por el Título IX. Sin embargo, el acoso sexual suficientemente grave está cubierto por el Título IX, incluso si el ambiente hostil incluye también burlas sobre la base de la orientación sexual.

5. Esta Política será interpretada y aplicada de acuerdo con todas las leyes estatales y federales aplicables.

6. **Coordinador del Título IX.** - El Título IX de las Enmiendas a la Educación ("Título IX") y los reglamentos de la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación (OCR) exigen que la escuela, G-Star, no discrimine por sexo y que el G- Star designa un Coordinador Título IX que es responsable de cumplir con el Título IX y esta Política. G-Star ha designado al Coordinador de Oportunidades de Empleo Iguales ("OEO") como la persona responsable de asegurar que los estudiantes y sus padres / guardianes custodios reciban información relacionada con el acoso sexual.

7. El Coordinador de la OEE es el Coordinador Título IX de G-Star y Oficial de Acoso Sexual y está localizado en: 2030 S. Congress Ave., West Palm Beach, Florida, 33406; Teléfono: (561) 967-2023.

8. Junto con la información similar requerida por la Política 5.001, esta información de contacto debe ser colocada en lugares muy visibles en cada escuela, incluyendo la oficina principal, el área de espera de orientación y los servicios del estudiante.

9. **Definiciones** .-- Para los fines de esta Política, se aplicarán las siguientes definiciones:

a. El acusado / empleado se define como un empleado de G-Star que se alega responsable de la violación alegada en la queja.

segundo. Acusado / estudiante se define como un estudiante presuntamente responsable de la violación que se alega en la queja.

do. La queja se define como una denuncia escrita sobre cualquier acción, política, procedimiento o práctica prohibida por el Título IX, la Ley de Equidad Educativa de la Florida y / o esta Política.

re. El demandante se define como es un estudiante de G-Star o solicitante de admisión, quien presenta una queja por escrito de acoso sexual o discriminación o un individuo o grupo que presenta una queja en nombre de un estudiante.

mi. El día se define como un día laborable y no incluye fines de semana o días festivos, a menos que se indique "día calendario".

F. Estudiante menor o menor, se define como cualquier estudiante que aún no ha alcanzado la edad de dieciocho (18) años. Para propósitos de esta política, el término también debe ser interpretado para incluir a un estudiante adulto que ha sido determinado incompetente o incapaz de dar consentimiento informado debido a una discapacidad bajo la ley estatal. Nota: cualquier procedimiento en esta Política que mencione al padre o tutor legal de un estudiante menor también debe ser interpretado para incluir a los padres de un estudiante adulto, si el estudiante adulto ha dado su consentimiento. Por ejemplo, cuando la Política requiere notificar al padre de un estudiante menor, este requisito también incluye aviso al padre de un estudiante adulto que ha dado su consentimiento para que el padre reciba el aviso. La notificación también se dará a los padres de cualquier estudiante adulto que se ha determinado que es incompetente o incapaz de dar consentimiento informado debido a la discapacidad bajo la ley estatal.

gramo. Partes se define como el estudiante acusado / solicitante de admisión y / o acusado / empleado, y el demandante.

marido. El Oficial Escolar se define para propósitos de esta Política, como empleados de G-Star, directores, subdirectores y maestros que tienen el deber de supervisión razonable con respecto a las actividades del estudiante.

10. Acoso Sexual Prohibido

a. Hay dos (2) tipos de acoso sexual: el hostigamiento quid pro quo y el acoso hostil al medio ambiente.

yo. El acoso de Pro-Quid ocurre cuando algún adelanto u oportunidad, tales como grados, créditos, graduación u otros beneficios, están condicionados a favores sexuales o que un adelanto u oportunidad es retenido o el castigo resultará de una negativa a cumplir con una demanda de favores sexuales .

li. El hostigamiento hostil ocurre cuando la conducta sexual es lo suficientemente severa, persistente o penetrante que tiene el propósito o el

efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño o habilidad de un estudiante para beneficiarse de su educación, o crea una intimidación, hostil, ofensiva o abusiva Ambiente escolar.

segundo. El acoso sexual prohibido incluye, pero no se limita a, peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual cuando:

yo. La sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del estado académico o progreso de un individuo;

li. La sumisión o rechazo de la conducta de un individuo se utiliza como base para las decisiones académicas que afectan al individuo. La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el desempeño académico del individuo, interferir irrazonablemente con la educación del individuo o crear un ambiente educativo intimidante, hostil u ofensivo; o

lii. La sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo en cuanto a beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en oa través de la escuela.

do. Los tipos de conducta que están prohibidos por G-Star y que pueden constituir acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

yo. Comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo o apariencia de un individuo;

li. Bromas sexuales, notas, cuentos, dibujos, dibujos o gestos;

lii. Insultos sexuales; Los rumores sexualmente sugestivos, las amenazas, las palabras abusivas, los comentarios despectivos; O descripciones sexualmente degradantes;

Iv. Coqueteos o proposiciones sexuales no deseados para la actividad sexual o demandas no deseadas de favores sexuales, incluyendo pero no limitado a repetidas peticiones no deseadas de fechas;

V. Propagación de rumores sexuales;

Vi. Tocar el cuerpo o la ropa de un individuo (incluyendo el propio) de una manera sexual, incluyendo pero no limitado a agarrar, cepillarse, acariciar, pellizcar, golpear, frotar, besar y acariciar;

Vii. Acorrallar o bloquear los movimientos normales, o intimidación;

Viii. Exhibiendo dibujos sexualmente sugestivos, cuadros, materiales escritos y objetos en el ambiente educativo; o

Ix. Cualquier acto de represalia contra una persona que reporte una violación de la Política de Acoso Sexual de G-Star o participe en la investigación de una queja de acoso sexual.

11. procedimiento de quejas para acoso sexual o discriminación POR **ESTUDIANTES - investigación y resolución de quejas contra un acusado / Estudiante**

a. **Informes discriminación o acoso** .-- Cualquier estudiante o solicitante de admisión que cree que él / ella es una víctima de acoso sexual o discriminación (o

cualquier individuo, incluyendo cualquier estudiante, maestro o cualquier otro empleado de G-Star, que tiene conocimiento de cualquier Incidente (s) que involucre acoso sexual o discriminación de estudiantes o solicitantes de admisión) es fuertemente recomendado a reportar el incidente (s) por escrito al director u otro funcionario escolar. Debido al carácter sensible de las quejas de acoso sexual, la queja por escrito puede ser presentada directamente con el Coordinador de la OEA / Título IX y el Especialista de la ADA / 504.

segundo. Los oficiales de la escuela deben reportar por escrito cualquier acusación de acoso o discriminación al director y al Coordinador de la OEA / Título IX.

do. Los oficiales de la escuela deben instruir a los estudiantes y sus padres / guardián que tienen la custodia de que el estudiante (o el padre / guardián que tiene la custodia en nombre del estudiante) puede presentar una queja por escrito al director oa la persona designada.

re. El director / la persona designada debe documentar todas las quejas por escrito para asegurar que los problemas sean abordados apropiadamente. Si el director no responde a una queja en un plazo de dos (2) días laborales, automáticamente permitirá que el demandante vuelva a presentar la queja con el Fundador de G-Star.

mi. Es responsabilidad del director enviar todas las quejas dentro de dos (2) días de trabajo al Fundador de la Escuela, Coordinador de la OEA / Título IX y Especialista de la ADA / 504. Aunque esta Política alienta a los estudiantes a usar el proceso formal de queja por escrito, los funcionarios de la escuela "deben investigar todas las quejas e informes de acoso, sea o no la queja por escrito", como declaró la Oficina de Derechos Civiles en la Protección de los Estudiantes contra el Acoso y el Odio Crimen: una guía para las escuelas, parte II (1999).

F. Participación de la directora .-- Si el director es involucrado directa y personalmente con una queja o está estrechamente relacionado con una fiesta a la queja, a continuación, el fundador se le pedirá para llevar a cabo la investigación.

Si el fundador está involucrado directa y personalmente con una queja o está estrechamente relacionado con una parte en la queja, se le pedirá al director que conduzca la investigación.

g. Resolución informal .-- En su caso, el demandante y el acusado / estudiante puede estar de acuerdo para resolver la queja de manera informal. Las quejas deben hacerse tan pronto como sea posible, pero no más tarde de ciento ochenta (180) días calendario después del supuesto incidente (es decir, dentro de los 180 días posteriores al último acto de acoso o discriminación). Incluso en esta etapa, cuando no se presenta un formulario de queja formal, el director debe resumir, en un registro escrito, las alegaciones del querellante. El director debe solicitar al demandante (o padre / tutor legal de la queja menor) que firme el resumen para indicar que es correcto. El director debe transmitir una copia de este resumen al fundador, Coordinador de la OEA / Título IX y especialista de la ADA / 504 dentro de dos (2) días de trabajo, señalando que las partes acordaron intentar una resolución informal.

yo. Si ambas partes están dispuestas, el director / designado puede arreglar que las partes resuelvan la queja informalmente a través de una conversación

voluntaria entre el demandante y el acusado / estudiante, facilitada por el director / designado, dentro de dos (2) queja. Tanto el demandante como el acusado / estudiante pueden estar acompañados por una persona de su elección para apoyo y orientación.

li. A las partes nunca se les pedirá que resuelvan el problema directamente con el acusado / estudiante a menos que la asistencia de un consejero, maestro, administrador o mediador sea proporcionada y tanto el demandante como el acusado / estudiante estén dispuestos.

lii. Si el director / la persona designada y el demandante y el acusado / estudiante (y / o sus padres) están de acuerdo en que se ha logrado una resolución satisfactoria a través de la conversación informal, entonces no se debe tomar ninguna otra medida (además de notificar al fundador, EEO / Título IX Coordinador, y ADA / 504 Especialista que el asunto ha sido resuelto). Sin embargo, si no se ha logrado una resolución completa, se debe presentar una queja formal por escrito dentro de los diez (10) días hábiles después de la reunión informal.

liv. Si la queja se resuelve satisfactoriamente de manera informal, el director / designado Fundador, Coordinador de la OEA / Título IX, y ADA / 504 Especialista de la resolución de la queja.

marido. **La presentación de una queja formal Informe** .-- Si el asunto no se resuelve satisfactoriamente de manera informal, el director / designado deberá asistir al estudiante (o padre custodio (s) / tutor en nombre de un menor tal como se define en el párrafo (9) (f)) En la presentación de una queja. Las personas pueden presentar una queja por escrito al director / designado o coordinador de la OEE / Título IX usando el formulario de informe de quejas del estudiante. Dicho formulario se incorpora por referencia y forma parte de esta Política y se archivará con el fundador adjunto y está disponible en el sitio web de la escuela en www.gstarschool.org. El formulario de declaración de testigos debe ser completado por los testigos del supuesto incidente.

yo. Las quejas deben hacerse tan pronto como sea posible, pero no más tarde de ciento ochenta (180) días calendario después del supuesto incidente (es decir, dentro de los 180 días posteriores al último acto de acoso o discriminación). El hecho de que el demandante no inicie y / o realice un seguimiento de la denuncia dentro de este período puede resultar en que la queja se considere abandonada. El director / designado deberá registrar por escrito y documentar todas las quejas relacionadas con el acoso sexual y la discriminación para asegurar que los problemas se aborden adecuadamente, ya sea que el informe se haga verbalmente o por escrito.

J. El director / designado puede ayudar al estudiante a completar el formulario o puede completar el formulario para un estudiante. Se pedirá al demandante que proporcione información específica firmada con respecto a la presunta discriminación o acoso, al presunto delincuente, a los testigos ya otra información pertinente. En todos los casos, el estudiante (o el padre / guardián custodial en nombre de un menor como se define en el párrafo (9) (f)) revisará el formulario para asegurar su exactitud y firmar y fechar la queja.

K Todas las quejas presentadas al director / persona designada deben ser reportadas por escrito al fundador y al Coordinador de la OEA / Título IX y al Especialista de ADA / 504.

L **Aviso al Acusado / Estudiante.** - Dentro de los dos (2) días de recibir una queja, el director / designado notificará al acusado / alumno de las acusaciones.

metro. **Aviso al padre (s) / guardianes** .-- Dentro de dos (2) días de haber recibido una queja, y de acuerdo con las leyes federales y estatales de privacidad, el director / designado notificará al padre custodio (s) / tutor de cualquier estudiante menor de edad , Según se define en el párrafo (9) (f), que esté involucrado en presunto acoso o discriminación. La notificación puede hacerse por teléfono, carta o conferencia personal. Los estudiantes involucrados y sus padres / guardianes con custodia también serán notificados de los eventos y decisiones descritos en esta Política.

norte. **Pasos en la investigación** .-- El director / designado deberá iniciar una investigación dentro de los dos (2) días de trabajo e investigar a fondo todas las quejas de acoso o discriminación sexual, incluyendo como mínimo los siguientes pasos:

yo. Hablar con el denunciante dentro de dos (2) días de trabajo;

li. Dar al (los) padre (s) o tutor (es) de un menor como se define en el párrafo (9) (f)) la oportunidad de describir el incidente, presentar testigos y otra evidencia de acoso o discriminación y asegurar que el La queja se pone en;

lii. Hablar con el acusado / estudiante (o el padre / guardián de un menor como se define en el párrafo (9) (f)) dentro de dos (2) días de trabajo;

lv. El acusado / estudiante tendrá la oportunidad de describir el incidente, presentar testigos y otras pruebas, y poner su respuesta por escrito;

V. Hablar con cualquier persona que vio el acoso, tiene conocimiento de la discriminación, o que puede tener información relacionada; y

Vi. Conducir una conferencia, si es apropiado, con el (los) padre (s) / guardián de un menor como se define en el párrafo (9) (f)) y el acusado / estudiante (y el padre o guardián de custodia de un menor) Con previo aviso de la fecha, hora, lugar y reglas a las partes.

Vii. Se anima al director / designado a hacer preguntas abiertas para que los estudiantes puedan describir lo que sucedió en sus propias palabras.

Viii. El director / designado puede solicitar que el acusado / estudiante (o el padre / guardián custodio de un menor como se define en el párrafo (9) (f)), prepare una respuesta por escrito a la queja; O el director / designado puede preparar una declaración escrita de la respuesta oral del acusado / alumno a la queja basada en su reunión y obtener la firma del acusado / estudiante (y / o padre / guardián de custodia del estudiante menor como definido En el párrafo 9) f)), después de su revisión de la declaración.

Ix. El director / designado debe dictar y luego revisar sus notas con el demandante y el acusado / estudiante después de las entrevistas para verificar los

hechos y asegurar la exactitud, y luego obtener firmas, pero no debe grabar las entrevistas.

O **Cabo la investigación** .-- Durante la investigación, el director / designado puede tomar cualquier acción necesaria para proteger al autor o de otros estudiantes o empleados, en consonancia con los requisitos de los reglamentos y estatutos aplicables.

yo. En general, los querellantes continuarán asistiendo a la escuela y proseguirán sus estudios como se indica mientras se lleva a cabo la investigación y la queja está pendiente de resolución.

li. Cuando sea necesario para llevar a cabo su investigación o por otras buenas razones, y de acuerdo con las leyes federales y estatales de privacidad, el director / designado puede discutir la queja con cualquiera de las siguientes personas:

A. Fundador / designado;

B. Subdirectores;

C. La Escuela G-Star de la Junta de Artes;

D. Policía de Palm Springs;

E. Decanos de Estudiantes

F. Consejeros de Orientación

G. el padre / guardián de custodia del demandante, si el demandante es menor de edad, según se define en el párrafo (9) (f) de esta Política;

H. el / los padre (s) con custodia / guardián del acusado / estudiante, si el acusado / estudiante es menor, como se define en el párrafo (9) (f). ;

I. un maestro o miembro del personal cuyo conocimiento de los estudiantes involucrados puede ayudar a determinar quién está diciendo la verdad;

J. las agencias de protección infantil encargadas de investigar el abuso infantil; Y / o

K. asesor jurídico de la Junta / G-Star.

pag. **Decisión por escrito del Director /** .-- Una vez finalizada la investigación, el director / designado tomará una decisión sobre la validez de las alegaciones en la queja y sobre todas las medidas correctivas, en su caso, de acuerdo con la Matriz de incidentes y acciones En la Política 5.1812 (elemental) o en la Política 5.1813 (secundaria). Al tomar una decisión sobre la queja, el director / designado debe tener en cuenta:

yo. Declaraciones hechas por las personas identificadas en los párrafos (11) (n), (o) arriba;

li. Los detalles y la consistencia de la cuenta de cada persona;

lii. Evidencia de cómo el demandante reaccionó al incidente;

Iv. Evidencia de casos pasados de acoso o discriminación por parte del acusado / estudiante (siempre que, si evidencia de acoso / discriminación, acusaciones o quejas deben ser consideradas, el director / designado debe revisar en su totalidad los archivos relativos a los incidentes pasados);

V. Evidencia de quejas de hostigamiento o discriminación en el pasado que se consideraron falsas (siempre que, si se consideran pruebas de acusaciones o quejas anteriores, el director / designado debe revisar en su totalidad los expedientes relativos a los incidentes pasados); y

Vi. La jurisprudencia, las leyes y reglamentos estatales y federales, y las políticas de la Junta que prohíben el acoso sexual y la discriminación.

Q. Para determinar la gravedad del acoso o discriminación, el director / designado puede considerar, entre otras cosas:

yo. Cómo la mala conducta afectó a la educación de uno o más estudiantes;

li. El tipo, frecuencia y duración de la mala conducta;

lii. El número de personas involucradas;

Iv. El (los) sujeto (s) de acoso o discriminación;

V. El lugar y la situación en que ocurrió el incidente; Y / o

Vi. Otros incidentes en la escuela, incluyendo incidentes de acoso o discriminación que no estuvieran relacionados con el sexo.

R Dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la presentación de la queja, el director / designado deberá entregar al fundador / designado y al Coordinador de la OEA / Título IX y al Especialista ADA / 504 un informe escrito que describa la queja e investigación y contiene conclusiones, , Y los motivos de la decisión.

yo. Si el director / designado verifica que hubo acoso sexual o discriminación, este informe describirá las acciones tomadas para poner fin al hostigamiento o discriminación de conformidad con la Matriz de Incidentes y Acciones en la Política 5.1812 (elemental) o la Política 5.1813 (secundaria); Abordar los efectos del hostigamiento o la discriminación en el demandante; Y prevenir represalias o más acoso o discriminación

li. El director / designado deberá notificar por escrito a las partes (y sus padres o tutores legales si las partes son menores de edad según se define en el párrafo (9) (f)) de la decisión y su derecho a revisar por el superintendente / designado del área . (Si la queja fue originalmente presentada e investigada por el Fundador, el Coordinador de la OEA / Título IX o el Especialista de la ADA / 504 en lugar del director, el Coordinador del Título IX o el Especialista de la ADA / 504 informará a las partes del derecho a apelar A la Junta / designada dentro de los diez (10) días después de recibir la decisión del Coordinador / Especialista).

S No se permite represalias de ningún tipo sobre la base de que una persona haya hecho una denuncia de discriminación o acoso.

12. Apelar al Fundador -- Si la queja contra un acusado / estudiante no se resuelve en el nivel escolar in situ a la satisfacción de las partes, cualquiera de las partes (o sus padres con custodia (s) / tutor si las

partes son menores de edad como se define En el párrafo (9) (f)), puede solicitar la revisión por el designado fundador a través del siguiente proceso:

a. La denuncia por escrito y la solicitud de revisión se enviarán a la La oficina del fundador dentro de los diez (10) días de la finalización del proceso a nivel de sitio por el director / designado.

yo. Si el designado del director llevó a cabo la investigación y tomó la decisión, el primer nivel de apelación es para el director y no para el fundador. Si la queja fue revisada o investigada por el director, el siguiente nivel de apelación es para el fundador / designado. (Si la queja fue originalmente presentada e investigada por el Coordinador de la OEA / Título IX o el Especialista de la ADA / 504 en lugar del principal, el siguiente nivel de apelación es para el director).

li. Sin embargo, si el fundador / designado está directamente involucrado con una queja o está estrechamente relacionado con una parte en la queja, se le pedirá a la Junta / persona designada que conduzca la revisión y / o investigación adicional.

segundo. **Requisito de notificación** -- aviso se dará a todas las partes de la solicitud de revisión por el fundador / designado dentro de los dos (2) días hábiles de la solicitud de revisión.

c. Procedimiento -- El fundador revisará la queja, la respuesta a la queja, el informe del director, y cualquier otra evidencia en el expediente. El fundador / designado puede llevar a cabo cualquier investigación adicional que considere necesaria.

yo. El fundador / designado revisará la decisión del director sobre la validez de las acusaciones y cualquier acción correctiva y tomará una decisión dentro de los treinta (30) días calendario después de recibir la solicitud de revisión. Los plazos pueden ser extendidos por acuerdo mutuo escrito del individuo (s) que presenta la queja y el acusado / estudiante (o el padre / guardián de la custodia de una parte menor como se define en el párrafo (9) (f)).

li. No se permite represalias de ningún tipo porque una persona ha hecho una queja por acoso sexual o discriminación sexual. Durante la investigación, el fundador / designado puede tomar cualquier acción necesaria para proteger al demandante, otros estudiantes o empleados, de acuerdo con los requisitos de las regulaciones y estatutos aplicables.

lii. El fundador / designado tomará las medidas que considere apropiadas para resolver la situación, incluyendo, pero no limitado a, acción disciplinaria de la escuela, consistente con los requisitos de los procedimientos aplicables descritos en el Manual de Padres de Estudiantes de cada escuela, la Matriz de Incidentes y Acciones en Política 5.1813, y la ley de la Florida, o la transferencia a la escuela alternativa.

lv. El fundador / designado informará a las partes por escrito de la decisión y el derecho de las partes a apelar.

V. Se enviará una copia de la decisión al Coordinador de la OEA / Título IX y al Especialista de la ADA / 504.

13. Apelación a la Escuela G-Star de la Junta de Artes

a. Si el demandante o el acusado / estudiante (o el padre / guardián de la custodia de una parte menor como se define en el párrafo (9) (f)) no está satisfecho con la

decisión del fundador, esa decisión puede ser apelada por escrito al Dentro de los diez (10) días posteriores a la recepción de la decisión.

yo. Si el designado del fundador llevó a cabo la investigación, el siguiente nivel de apelación es para el fundador, y no para la Junta.

li. Si la Junta está directamente involucrada con una queja o está estrechamente relacionada con una parte en la queja, se le pedirá al Director de la Junta que revise el asunto e informe las conclusiones por escrito a la Junta.

segundo. **Observe** .-- La notificación de la apelación será comunicada a las partes dentro de los dos (2) días siguientes a la recepción de la apelación.

c. Procedimiento .-- La Junta / designado revisará la queja por escrito, la respuesta del acusado / estudiante a la reclamación (o la respuesta del padre custodio (s) / tutor de un estudiante menor de edad como se define en el párrafo (9) (f)) , Y toda la documentación relativa al supuesto acoso sexual o discriminación, incluida la decisión del fundador.

yo. La Junta / persona designada puede solicitar información adicional.

li. La Junta / persona designada emitirá una decisión por escrito a las partes dentro de los veinte (20) días calendario de la solicitud de la apelación. La decisión de la Junta / persona designada es la decisión final de la Junta.

15. Otro medio de resolución .- Si el demandante no está satisfecho con los resultados de los procedimientos contenidos en esta política, él / ella puede utilizar otros medios para la resolución de conformidad con la ley, incluida la solicitud de recurso a través de la Oficina Federal de Derechos Civiles ("LOC").

PROCEDIMIENTO 16. queja para acoso sexual o discriminación POR EMPLEADOS - Investigación de Quejas contra un / empleado acusado

a. Notificación de Discriminación o Acoso Cualquier estudiante / solicitante de admisión (o el padre / guardián de la custodia de los mismos, si un menor como se define en el párrafo (9) (f)), que cree que él / ella es víctima de discriminación O acoso, (o cualquier individuo, incluyendo cualquier estudiante, maestro u otro empleado de G-Star que tenga conocimiento de cualquier incidente que involucre discriminación sexual o acoso de los estudiantes)) Por escrito al director u otro funcionario de la escuela. Debido al carácter sensible de las quejas de acoso sexual, la queja por escrito puede ser presentada directamente con el Coordinador de la OEA / Título IX y el Especialista de la ADA / 504. Las quejas deben presentarse lo antes posible después del supuesto incidente, pero deben presentarse dentro de los ciento ochenta (180) días calendario posteriores al supuesto incidente (es decir, dentro de los 180 días posteriores al último acto de presunto acoso o discriminación).

segundo. Los oficiales de la escuela deben reportar por escrito cualquier acusación de discriminación o acoso al director y al Coordinador de la OEA / Título IX y al Especialista de ADA / 504.

do. Los oficiales de la escuela deben instruir a los estudiantes que pueden presentar una queja por escrito con el director / designado o el Coordinador de la OEA / Título IX y el Especialista de ADA / 504. Si el director está directamente involucrado con

una queja o con las partes en la queja o está estrechamente relacionado con una parte de la queja, entonces el incidente puede ser reportado directamente al fundador o Coordinador de la OEA / Título IX.

re. El director deberá documentar todas las quejas por escrito para asegurar que los problemas se aborden adecuadamente. Es responsabilidad del director enviar todas las quejas al fundador, Coordinador de la OEA / Título IX y Especialista de la ADA / 504. Si el director no responde a una queja en un plazo de dos (2) días laborables, automáticamente permitirá que el reclamante vuelva a presentar la queja ante la Junta.

e. La presentación de la Forma Cumple .-- De acuerdo con las directrices de OCR, se requiere un proceso de queja formal para cualquier queja en contra de un empleado. Los demandantes (o el padre / guardián de la custodia del estudiante menor como se define en el párrafo (9) (f)) pueden presentar una queja por escrito al director / designado o al Coordinador de la OEA / Título IX y al Especialista ADA / 504 por Usando el formulario de Informe de quejas de los estudiantes, disponible en el sitio web de la escuela en www.gstarschool.org. El formulario de declaración de testigos debe ser completado por los testigos del supuesto incidente.

yo. Las quejas deben presentarse tan pronto como sea posible después del supuesto incidente, pero deben presentarse dentro de los ciento ochenta (180) días calendario posteriores al supuesto incidente (es decir, dentro de los 180 días posteriores al último acto de presunto acoso o discriminación). El hecho de que el demandante no inicie y / o realice un seguimiento de la denuncia dentro de este período puede resultar en que la queja se considere abandonada.

li. El director / persona designada puede ayudar al individuo a llenar el formulario registrando información sobre él, revisándolo con el reclamante y obteniendo la firma del reclamante. Se pedirá al demandante que proporcione información específica firmada con respecto a la presunta discriminación o acoso, al presunto delincuente, a los testigos ya otra información pertinente.

lii. Todas las quejas presentadas al director / persona designada deben ser reportadas al fundador y al coordinador de la OEE / Título IX y al especialista de ADA / 504 para la investigación.

F. Aviso al padre (s) / guardianes .-- Dentro de dos (2) días de recibir la queja, y de acuerdo con las leyes federales y estatales de privacidad, el director / designado notificará al padre custodio (s) / tutor de cualquier estudiante menor de edad Como se define en el párrafo (9) (f)) que presuntamente está sujeto a acoso o discriminación. La notificación puede hacerse por teléfono, carta o conferencia personal. Los estudiantes involucrados (y sus padres / guardianes con custodia, si los estudiantes son menores de edad) también serán notificados de los eventos y decisiones descritos en esta Política.

gramo. Investigación de The EEO / Título IX Coordinador / designado o / 504 Especialista ADA / designado .-El EEO / Título IX Coordinador / designado o / 504 Especialista ADA / designado deberá documentar y comenzar dentro de los (2) días laborables para investigar a fondo todas las quejas de acoso o discriminación, incluyendo los siguientes pasos para asegurar que los problemas se abordan de manera adecuada:

yo. hablar con el demandante dentro de los dos (2) días hábiles después de haber recibido la queja. El demandante (y / o el padre con custodia (s) / tutor del reclamante menor tal como se define en el párrafo (9) (f)) tendrán la oportunidad de describir el incidente, presentar ninguna prueba, testigos de nombre, y asegurarse de que la queja se pone por escrito;

ii. hablar con los testigos u otras personas que puedan tener información relevante .; y

iii. llevar a cabo una investigación que cumpla con el acusado / empleado, y el representante del acusado / del empleado, en su caso, para discutir las acusaciones y permitir que el / empleado acusado de responder a las acusaciones.

marido. Durante la investigación, la EEO / Título IX Coordinador / designado o / 504 Especialista ADA / designado puede recomendar al Director de Personal / designado, cualquier acción necesaria para proteger al autor o de otros estudiantes o empleados, en consonancia con los requisitos de los estatutos aplicables, Consejo Estatal de las Reglas de Educación.

yo. En general, los reclamantes continuar la asistencia a la escuela y continuar sus estudios según las indicaciones mientras se lleva a cabo la investigación y la denuncia está pendiente de resolución.

ii. Cuando sea necesario para llevar a cabo la investigación o por otras razones, y en consonancia con las leyes federales y estatales de privacidad, la EEO / Título IX Coordinador / designado o ADA / 504 / especialista designado también debe discutir la queja con las siguientes personas, según los casos:

A. La Escuela G-Star de la Junta de Artes / designado;

B. Director de Operaciones y / o director de operaciones;

C. Fundador / designado;

D. subdirectores;

E. Palm Springs Policía;

F. consejeros de orientación;

G. Deans de Estudiantes;

H. el padre de la custodia (s) / tutor del demandante, si el demandante es menor de edad como se define en la sección (9) (f);

I. un maestro o miembro del personal cuyo conocimiento del estudiante (s) o empleado (s) involucrado puede ayudar a determinar quién está diciendo la verdad;

agencias de protección infantil J. responsables de investigar el maltrato infantil;

K. asesor legal de la Junta / G-Star;

L. representante exclusivo de negociación o el asesor legal de la misma, en su caso; y

M. imputado / empleado.

17. Decisión del Coordinador de EEO / Título IX o ADA / 504 Especialista .-- Una vez finalizada la investigación, dentro de los treinta (30) días de haber recibido la queja, si es posible, el Coordinador de EEO / Título IX deberá tomar una decisión sobre la validez de las alegaciones de la queja.

a. La EEO / Título IX Coordinador / o su designado / 504 Especialista ADA / designado deberá discutir la determinación y cualquier acción correctiva con el director / designado y Director de Personal.

segundo. Al tomar una decisión sobre la queja, el siguiente debe ser tenido en cuenta:

yo. declaraciones hechas por las personas identificadas en las subsecciones (16) (g), (h) anterior;

ii. los detalles y consistencia de la cuenta de cada persona;

iii. evidencia de cómo el demandante reaccionó al incidente;

iv. pruebas de casos anteriores de acoso o discriminación por parte del / empleado acusado (a condición de que, si se han de considerar la evidencia del pasado de acoso / discriminación, el investigador debe revisar en su totalidad los archivos con respecto a esos incidentes del pasado);

. V evidencia de pasadas las quejas de acoso o discriminación que resultaron ser falsas (a condición de que, si la evidencia de acusaciones o quejas anteriores se ha de considerar, el investigador debe revisar en su totalidad los archivos con respecto a los incidentes del pasado); y

VI. jurisprudencia, leyes estatales y federales y reglamentos y políticas de la Junta que prohíben el acoso y la discriminación.

do. Para determinar la severidad del acoso o discriminación, se puede considerar lo siguiente:

yo. cómo la mala conducta afectó la educación de uno o más de los estudiantes;

ii. el tipo, la frecuencia y la duración de la mala conducta;

iii. el número de personas involucradas;

iv. el sujeto (s) de acoso o discriminación;

V. El lugar y la situación en la que se produjo el incidente; y

VI. otros incidentes en la escuela.

re. La siguiente acción (s) se puede tomar para resolver una queja de acoso o discriminación:

yo. ninguna acción, si la reclamación no está demostrada;

ii. requisitos de formación para el empleado;

iii. amonestación oral del empleado;

iv. amonestación por escrito del empleado;

. V suspensión del empleado; o

VI. la terminación del empleado.

A. Para la primera infracción verificada de acoso, o la discriminación contra un estudiante, la suspensión debe ser recomendado por un mínimo de treinta (30) días sin goce de sueldo. La terminación debe ser recomendado por el segundo delito de acoso verificado de, o la discriminación contra un estudiante.

B. Suspensión sin goce de sueldo y / o terminación requiere una acción / aprobación del director.

18 . Procedimiento de Apelación para un / empleado acusado

a. Si el acusado / empleado desea apelar la medida adoptada en la resolución de la queja, apelación será presentada con el fundador.

19. Procedimiento de Apelación de Estudiante / Demandante contra el Acusado / Empleado

a. **Apelar al Fundador / Designado** .-- Si el demandante (o el padre con custodia (s) / tutor en su / su nombre si el demandante es un menor de edad como se define en el párrafo (9) (f)) no está satisfecho con la EEO / el título de la decisión IX Coordinador, puede ser apelada por escrito al fundador / designado dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la decisión. Sin embargo, si el fundador está involucrado directamente con una queja o estrechamente relacionados con una fiesta a la queja, a continuación, se le pedirá al Consejo a revisar el asunto.

yo. Noten .-- La notificación de la apelación será comunicada a las partes (y el padre custodio (s) / tutor de un demandante que es un menor de edad como se define en el párrafo (9) (f)) dentro de los dos (2) días siguientes a la recepción de apelar.

ii. Procedimiento .-- El / fundador / designado revisará la queja por escrito, la respuesta del acusado / del empleado a la queja, y toda la documentación relacionada con el presunto acoso sexual o discriminación, incluida la decisión de ADA / 504 del especialista del Coordinador de EEO / Título IX o.

A. El fundador / designado podrá solicitar información adicional.

B. El director / fundador / designado deberá emitir una decisión por escrito a las partes dentro de los veinte (20) días naturales a partir de la solicitud de la apelación.

segundo. **Apelar a la mesa** .-- Si el demandante (o padre custodio (s) / tutor del reclamante menor de edad) no está satisfecho con la decisión del fundador, la decisión puede ser apelada por escrito a la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la decisión.

yo. Si la persona designada por el fundador llevó a cabo la revisión, el siguiente nivel de apelación es el fundador en lugar de a la Junta.

ii. Si un miembro de la Junta está directamente involucrado con una queja o estrechamente relacionados con una fiesta a la queja, a continuación, se le pedirá al Director de la Junta a examinar el asunto e informará los resultados a la Junta.

iii. Observe .-- La notificación de la apelación será comunicada por escrito a las partes (y su padre con custodia (s) / tutor en su caso) dentro de los dos (2) días siguientes a la recepción de la apelación.

iv. Procedimiento .-- La Junta / designado revisará la queja por escrito, la respuesta del acusado / a empleado de la queja, y toda la documentación relacionada con el presunto acoso o discriminación, incluida la decisión del fundador.

A. La Junta podrá solicitar información adicional.

B. La Junta / designado deberá emitir una decisión por escrito a las partes (y su padre con custodia (s) / tutor en su caso) dentro de los veinte (20) días naturales a partir de la solicitud de la apelación. La decisión de la Junta / persona designada es la decisión final de la Escuela.

do. **Otros Medios de Resolución** .-- Si el demandante no está satisfecho con los resultados de los procedimientos contenidos en esta Política, él / ella se pueden utilizar otros medios para la resolución de conformidad con la ley, incluida la solicitud de recurso a través de la Oficina Federal de Derechos Civiles (" LOC").

20. procedimiento de quejas para acoso sexual o discriminación **POR VOLUNTARIOS, visitantes, O CONTRATISTAS** --Investigation de quejas contra voluntario en la escuela, los visitantes Campus, Contratista / Consultor, u otro tercero.

a.G-Star no tolerará el acoso sexual o discriminación por parte de voluntarios de la escuela, consultores, contratistas independientes o subcontratistas (o sus empleados), o de cualquier tercero en la escuela (o fuera de la escuela en eventos patrocinados por la escuela), en los autobuses escolares, o en centros de formación patrocinado por G-Star. Cualquier presunto acoso o discriminación deben ser reportados inmediatamente al director de la escuela, utilizando el mismo proceso de queja formal por escrito que sería utilizado para reportar el acoso o la discriminación por parte de un empleado de G-Star. La queja debe ser presentada tan pronto como sea posible, al menos dentro de los ciento ochenta (180) días calendario a partir de la supuesta incidente (es decir, dentro de los 180 días del último acto de acoso o discriminación).

segundo.Es la responsabilidad del director para reenviar todas las quejas al fundador, Coordinador de EEO / Título IX y ADA / 504 Especialista en el plazo de dos (2) días de trabajo. El incumplimiento por parte del director para responder a una queja dentro de los dos (2) días laborables permitirá automáticamente el demandante para volver a presentar la queja con el fundador.

do.Dentro de los dos (2) días de recibir la queja, y de acuerdo con las leyes federales y estatales de privacidad, el director / designado notificará al padre custodio (s) / tutor de cualquier estudiante menor de edad como se define en el párrafo (9) (f)) que es supuestamente objeto de acoso o discriminación. La notificación puede hacerse por teléfono, carta o conferencia personal. Los estudiantes involucrados (y su padre (s) de custodia / tutores, si los estudiantes son menores de edad) también será notificado de los hechos y las decisiones descritas en esta Política.

re.Dentro de los dos (2) días de recibir la queja, el EEO / Título IX Coordinador / o su designado / 504 Especialista ADA / persona designada deberá iniciar una investigación, utilizando procedimientos similares a los utilizados para la investigación de las denuncias contra empleados de G-Star.

mi. Si la investigación del G-Star corrobora una queja de acoso sexual o discriminación por parte de un voluntario de la escuela, visitante, consultor / contratista independiente, proveedor u otro tercero, el fundador recomendará sin demora las medidas adecuadas. Como se indica en la Guía de los OCR revisado acoso sexual (2001): El tipo de medidas adecuadas que la escuela debe tomar serán diferentes dependiendo del nivel de control que la escuela tiene más de la tercera parte acosador. Por ejemplo, si los atletas de un equipo visitante acosan a los estudiantes de la escuela a casa, la escuela de origen puede no ser capaz de disciplinar a los atletas. Sin embargo, podría animar a la otra escuela para tomar las medidas adecuadas para evitar nuevos incidentes; si es necesario, la escuela de origen puede optar por no invitar a la otra escuela de espaldas.

F. Dependiendo de la situación, una respuesta adecuada puede incluir, pero no limitado a, revocar el estatus del voluntario bajo la Política 2,53; pidiendo al visitante a abstenerse de devolver a la escuela; solicitando un contratista para eliminar a un empleado de un proyecto en un sitio de la escuela y la disciplina del empleado; o prohibir a un proveedor. La respuesta de G-Star se ha diseñado para eliminar el acoso o la discriminación y prevenir su recurrencia. Si el demandante no está satisfecho con la respuesta de G-Star, él / ella (o el padre con custodia (s) / tutor de un reclamante menor de edad) pueden apelar de acuerdo a los procedimientos utilizados para apelar una decisión con respecto a un presunto acoso o discriminación por parte de un empleado bajo sección 19.

gramo. Otros Medios de Resolución .-- Si el demandante no está satisfecho con la respuesta de G-Star conformidad con esta Sección, él / ella se pueden utilizar otros medios para su resolución conforme a la ley, incluida la solicitud de recurso a través de OCR.

21. La confidencialidad

a. En la mayor medida posible, todas las quejas serán tratadas de manera confidencial y de acuerdo con Fla. Stat. § 1002.22 (3) (d); la Ley de Derechos Educativos y Privacidad ("FERPA"); y cualquier otra ley aplicable, tales como Fla. Stat. §§ 119.07 (3) (p) y (u); 1012.31 (3) (a); o 1012.796 (1) (c).

segundo. Sin embargo, la divulgación limitada puede ser necesario para completar una investigación a fondo tal como se describe anteriormente. obligación de G-Star a investigar y tomar la acción correctiva puede suplantar el derecho del individuo a la privacidad.

do. la identidad del reclamante deberá estar protegido, pero absoluta confidencialidad no puede ser garantizada.

22 . Informar a los estudiantes y empleados acerca de esta Política .-- El aviso de la existencia de esta Política, plan de prevención y procedimientos deberán ser colocadas en lugares prominentes en todos los edificios de G-Star, incluyendo información sobre cómo recibir una copia. La notificación se incluye anualmente en el manual de estudiantes, padres y personal.

23. Represalia Prohibida

a. Las represalias incluyen, pero no se limita a, cualquier forma de intimidación, represalia o acoso en relación con la presentación de una queja o ayudando con una investigación bajo esta política.

segundo. conductas de represalia o intimidación en contra de cualquier persona que haya hecho una queja de acoso o discriminación o cualquier persona que ha testificado, ayudado o participado, de cualquier manera, en una investigación está específicamente prohibido.

do. El director / designado, y Coordinador de EEO / Título IX o ADA / 504 Especialista, en su caso, informarán a los demandantes que están protegidos por la ley de la venganza.

24. Asistencia adicional disponible

a. En todos los casos, G-Star se reserva el derecho de remitir los resultados de su propia investigación al Fiscal del Estado local para posibles cargos criminales

segundo. G-Star proporcionará servicios de asesoramiento para los estudiantes que han sido acosados o discriminados.

do. Se proporcionará capacitación para ayudar a los maestros y consejeros que trabajan con los estudiantes para prevenir el acoso sexual y la discriminación entre personas del mismo sexo o del sexo opuesto.

re. La Oficina de Derechos Civiles es una agencia federal en el Departamento de Educación que el cumplimiento de las escuelas con el encargado de la aplicación del título IX de las Enmiendas de Educación y puede ser contactado por teléfono al 1-800-421-3481; por fax al (404) 562-6455; o por correo electrónico a OCR.Atlanta@ed.gov.

mi. Para obtener más información, se puede contactar a: EEO / Título IX Coordinador, 2030 S. Congress Ave., West Palm Beach, Florida, 33406; Teléfono: (561) 967-2023, o al info@gstarschool.org.

Autoridad legal: §§ 1001.41 (2); 1001.43 (1), (6); 1006.07; 1012.23 (1), Fla. Stat.

LEYES realizado: §§ 119.07 (3) (p), (u); 1000.05 (2) (a), (b) (Ley de Educación de la Florida equidad); 1002.22 (3) (a), (d); [1001.41 \(1\), \(2\)](#); 1006.07 (2) (h); 1006.08; 1012.31 (3) (a); 1012.796 (1) (c); 760.01 (2), Fla. Stat. ; (20 USC § 1681 a 1688 (Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972); 20 USC § Ley de Privacidad ("FERPA")) 1232g (Derechos Educativos de la Familia y.

JUNTA ESTADO DE NORMAS estudios, complementado: 6A-19.001; 6A-19.002; 19.008; 6B-1.006 (3) (a), (g)

HISTORIA: 16.08.95; 03.17.99; 03/24/2003