



Title IX, Harassment, Intimidation, Discrimination & Bullying Policy

(Board Adopted: August 3, 2021), español abajo

Discrimination, sexual harassment, harassment, intimidation, and bullying are all disruptive behaviors, which interfere with students' ability to learn, negatively affect student engagement, diminish school safety, and contribute to a hostile school environment. As such, Lighthouse Charter Public Schools ("LCPS" or the "Charter School") prohibits any acts of discrimination, sexual harassment, harassment, intimidation, and bullying altogether. This policy is inclusive of instances that occur on any area of the school campus, at school-sponsored events and activities, regardless of location, through school-owned technology, and through other electronic means.

As used in this policy, discrimination, sexual harassment, harassment, intimidation, and bullying are described as the intentional conduct, including verbal, physical, written communication or cyber-bullying, including cyber sexual bullying, based on the actual or perceived characteristics of mental or physical disability, sex (including pregnancy and related conditions, and parental status), sexual orientation, gender, gender identity, gender expression, immigration status, nationality (including national origin, country of origin, and citizenship), race or ethnicity (including ancestry, color, ethnic group identification, ethnic background, and traits historically associated with race, including, but not limited to, hair texture and protective hairstyles such as braids, locks, and twist), religion (including agnosticism and atheism), religious affiliation, medical condition, genetic information, marital status, age or association with a person or group with one or more of these actual or perceived characteristics or based on any other characteristic protected under applicable state or federal law or local ordinance. Hereafter, such actions are referred to as "misconduct prohibited by this Policy."

To the extent possible, the Charter School will make reasonable efforts to prevent students from being discriminated against, harassed, intimidated, and/or bullied, and will take action to investigate, respond, address and report on such behaviors in a timely manner. LCPS school staff who witness acts of misconduct prohibited by this Policy will take immediate steps to intervene when safe to do so.

Moreover, the Charter School will not condone or tolerate misconduct prohibited by this Policy by any employee, independent contractor or other person with whom LCPS does business, or any other individual, student, or volunteer. This Policy applies to all employees, students, or volunteer actions and relationships, regardless of position or gender. LCPS will promptly and thoroughly investigate and respond to any complaint of misconduct prohibited by this Policy in a manner that is not deliberately indifferent and will take appropriate corrective action, if warranted. LCPS complies with all applicable state and federal laws and regulations and local ordinances in its investigation of and response to reports of misconduct prohibited by this Policy.

Title IX, Harassment, Intimidation, Discrimination and Bullying Coordinator (“Coordinator”):

Anna Martin
Sr. Director of People and Operations
Lighthouse Community Public Schools
433 Hegenberger Road Suite 201
Oakland, CA 94621
anna.martin@lighthousecharter.org

Definitions

Prohibited Unlawful Harassment

- Verbal conduct such as epithets, derogatory jokes or comments or slurs.
- Physical conduct including assault, unwanted touching, intentionally blocking normal movement or interfering with work or school because of sex, race or any other protected basis.
- Retaliation for reporting or threatening to report harassment.
- Deferential or preferential treatment based on any of the protected characteristics listed above.

Prohibited Unlawful Harassment under Title IX

Title IX (20 U.S.C. § 1681 *et seq.*; 34 C.F.R. § 106.1 *et seq.*) and California state law prohibit discrimination and harassment on the basis of sex. In accordance with these existing laws, discrimination and harassment on the basis of sex in education institutions, including in the education institution's admissions and employment practices, is prohibited. All persons, regardless of sex, are afforded equal rights and opportunities and freedom from unlawful discrimination and harassment in education programs or activities conducted by LCPS.

LCPS is committed to providing a work and educational environment free of sexual harassment and considers such harassment to be a major offense, which may result in disciplinary action. Inquiries about the application of Title IX and 34 C.F.R. Part 106 may be referred to the Coordinator, the Assistant Secretary for Civil Rights of the U.S. Department of Education, or both.

Sexual harassment consists of conduct on the basis of sex, including but not limited to unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and other verbal or physical conduct on the basis of sex, regardless of whether or not the conduct is motivated by sexual desire, when: (a) Submission to the conduct is explicitly or implicitly made a term or a condition of an individual's employment, education, academic status, or progress; (b) submission to, or rejection of, the conduct by the individual is used as the basis of employment, educational or academic decisions affecting the individual; (c) the conduct has the purpose or effect of having a negative impact upon the individual's work or academic performance, or of creating an intimidating, hostile, or offensive work or educational environment; and/or (d) submission to, or rejection of, the conduct by the individual is used as the basis for any decision affecting the individual regarding benefits and services, honors, programs, or activities available at or through the educational institution.

It is also unlawful to retaliate in any way against an individual who has articulated a good faith concern about sexual harassment against themselves or against another individual.

Sexual harassment may include, but is not limited to:

- Physical assaults of a sexual nature, such as:
 - Rape, sexual battery, molestation or attempts to commit these assaults.
 - Intentional physical conduct that is sexual in nature, such as touching, pinching, patting, grabbing, brushing against another's body, or poking another's body.

- Unwanted sexual advances, propositions or other sexual comments, such as:
 - Sexually oriented gestures, notices, remarks, jokes, or comments about a person's sexuality or sexual experience.
 - Preferential treatment or promises of preferential treatment to an individual for submitting to sexual conduct, including soliciting or attempting to solicit any individual to engage in sexual activity for compensation or reward or deferential treatment for rejecting sexual conduct.
 - Subjecting or threats of subjecting a student or employee to unwelcome sexual attention or conduct or intentionally making the student's or employee's performance more difficult because of the student's or the employee's sex.

- Sexual or discriminatory displays or publications anywhere in the work or educational environment, such as:
 - Displaying pictures, cartoons, posters, calendars, graffiti, objections, promotional materials, reading materials, or other materials that are sexually suggestive, sexually demeaning or pornographic or bringing or possessing any such material to read, display or view in the work or educational environment.
 - Reading publicly or otherwise publicizing in the work or educational environment materials that are in any way sexually revealing, sexually suggestive, sexually demeaning or pornographic.
 - Displaying signs or other materials purporting to segregate an individual by sex in an area of the work or educational environment (other than restrooms or similar rooms).

The illustrations of harassment and sexual harassment above are not to be construed as an all-inclusive list of prohibited acts under this Policy.

Prohibited Bullying

Bullying is defined as any severe or pervasive physical or verbal act or conduct, including communications made in writing or by means of an electronic act. Bullying includes one or more acts committed by a student or group of students that may constitute sexual harassment, hate violence, or creates an intimidating and/or hostile educational environment, directed toward one or more students that has or can be reasonably predicted to have the effect of one or more of the following:

1. Placing a reasonable student* or students in fear of harm to that student's or those students' person or property.
2. Causing a reasonable student to experience a substantially detrimental effect on the student's physical or mental health.
3. Causing a reasonable student to experience a substantial interference with the student's academic performance.
4. Causing a reasonable student to experience a substantial interference with the student's ability to participate in or benefit from the services, activities, or privileges provided by LCPS.

*"Reasonable student" is defined as a student, including, but not limited to, an exceptional needs student, who exercises care, skill and judgment in conduct for a person of his or her age, or for a person of his or her age with his or her exceptional needs.

Cyberbullying is an electronic act that includes the transmission of harassing communication, direct threats, or other harmful texts, sounds, or images on the Internet, social media, or other technologies using a telephone, computer, or any wireless communication device. Cyberbullying also includes breaking into another person's electronic account and assuming that person's identity in order to damage that person's reputation.

Electronic act means the creation or transmission originated on or off the schoolsite, by means of an electronic device, including, but not limited to, a telephone, wireless telephone, or other wireless communication device, computer, or pager, of a communication, including, but not limited to, any of the following:

1. A message, text, sound, video, or image.
2. A post on a social network Internet Web site including, but not limited to:
 - a. Posting to or creating a burn page. A "burn page" means an Internet Web site created for the purpose of having one or more of the effects as listed in the definition of "bullying," above.
 - b. Creating a credible impersonation of another actual student for the purpose of having one or more of the effects listed in the definition of "bullying," above. "Credible impersonation" means to knowingly and without consent impersonate a student for the purpose of bullying the student and such that another student would reasonably believe, or has reasonably believed, that the student was or is the student who was impersonated.
 - c. Creating a false profile for the purpose of having one or more of the effects listed in the definition of "bullying," above. "False profile" means a profile of a fictitious student or a profile using the likeness or attributes of an actual student other than the student who created the false profile.
3. An act of "Cyber sexual bullying" including, but not limited to:
 - a. The dissemination of, or the solicitation or incitement to disseminate, a photograph or other visual recording by a student to another student or to school personnel by means of an electronic act that has or can be reasonably predicted to have one or more of the effects described in definition of "bullying," above. A photograph or other visual recording, as described above, shall include the depiction of a nude, semi-nude, or sexually explicit photograph or other visual recording of a minor where the minor is identifiable from the photograph, visual recording, or other electronic act.
 - b. "Cyber sexual bullying" does not include a depiction, portrayal, or image that has any serious literary, artistic, educational, political, or scientific value or that involves athletic events or school-sanctioned activities.
4. Notwithstanding the definitions of "bullying" and "electronic act" above, an electronic act shall not constitute pervasive conduct solely on the basis that it has been transmitted on the Internet or is currently posted on the Internet.

Formal Complaint of Sexual Harassment means a written document filed and signed by a complainant who is participating in or attempting to participate in LCPS's education program or activity or signed by the Coordinator alleging sexual harassment against a respondent and requesting that LCPS investigate the allegation of sexual harassment.

Respondent means an individual who has been reported to be the perpetrator of conduct that could constitute sexual harassment.

Bullying and Cyberbullying Prevention Procedures

LCPS has adopted the following procedures for preventing acts of bullying, including cyberbullying.

1. Cyberbullying Prevention Procedures

LCPS advises students:

- a. To never share passwords, personal data, or private photos online.
- b. To think about what they are doing carefully before posting and by emphasizing that comments cannot be retracted once they are posted.
- c. That personal information revealed on social media can be shared with anyone including parents, teachers, administrators, and potential employers. Students should never reveal information that would make them uncomfortable if the world had access to it.
- d. To consider how it would feel receiving such comments before making comments about others online.

LCPS informs Charter School employees, students, and parents/guardians of LCPS's policies regarding the use of technology in and out of the classroom. LCPS encourages parents/guardians to discuss these policies with their children to ensure their children understand and comply with such policies.

2. Education

LCPS employees cannot always be present when bullying incidents occur, so educating students about bullying is a key prevention technique to limit bullying from happening. LCPS advises students that hateful and/or demeaning behavior is inappropriate and unacceptable in our society and at LCPS and encourages students to practice compassion and respect each other.

Charter School educates students to accept all student peers regardless of protected characteristics (including but not limited to actual or perceived sexual orientation, gender identification, physical or cognitive disabilities, race, ethnicity, religion, and immigration status) and about the negative impact of bullying other students based on protected characteristics.

LCPS's bullying prevention education also discusses the differences between appropriate and inappropriate behaviors and includes sample situations to help students learn and practice appropriate behavior and to develop techniques and strategies to respond in a non-aggressive way to bullying-type behaviors. Students will also develop confidence and learn how to advocate for themselves and others, and when to go to an adult for help.

LCPS informs LCPS employees, students, and parents/guardians of this Policy and encourages parents/guardians to discuss this Policy with their children to ensure their children understand and comply with this Policy.

3. Professional Development

LCPS annually makes available the online training module developed by the California Department of Education pursuant Education Code section 32283.5(a) to its certificated employees and all other LCPS employees who have regular interaction with students. This module is located here: <https://www.cde.ca.gov/ls/ss/se/bullyres.asp>

LCPS informs certificated employees about the common signs that a student is a target of bullying including:

- Physical cuts or injuries
- Lost or broken personal items
- Fear of going to school/practice/games
- Loss of interest in school, activities, or friends
- Trouble sleeping or eating
- Anxious/sick/nervous behavior or distracted appearance
- Self-destructiveness or displays of odd behavior
- Decreased self-esteem

Charter School also informs certificated employees about the groups of students determined by LCPS, and available research, to be at elevated risk for bullying. These groups include but are not limited to:

- Students who are lesbian, gay, bisexual, transgender, or questioning youth ("LGBTQ") and those youth perceived as LGBTQ; and
- Students with physical or learning disabilities.

LCPS encourages its employees to demonstrate effective problem-solving, anger management, and self-confidence skills for LCPS's students.

Grievance Procedures

1. Scope of Grievance Procedures

LCPS will comply with its Uniform Complaint Procedures ("UCP") policy when investigating and responding to complaints alleging unlawful harassment, discrimination, intimidation or bullying against a protected group or on the basis of a person's association with a person or group with one or more of the protected characteristics set forth in the UCP that:

- a. Are written and signed;
- b. Filed by an individual who alleges that that individual has personally suffered unlawful discrimination, harassment, intimidation or bullying, or by one who believes any specific class of individuals has been subjected to discrimination, harassment, intimidation or bullying prohibited by this part, or by a duly authorized representative who alleges that an individual student has been subjected to discrimination, harassment, intimidation, or bullying; and
- c. Submitted to the LCPS UCP Compliance Officer not later than six (6) months from the date the alleged unlawful discrimination, harassment, intimidation or bullying occurred, or the date the complainant first obtained knowledge of the facts of the alleged discrimination, harassment, intimidation or bullying.

The following grievance procedures shall be utilized for reports of misconduct prohibited by this Policy that do not comply with the writing, timeline, or other formal filing requirements of a uniform complaint. For formal complaints of sexual harassment, LCPS will utilize the following grievance procedures in addition to its UCP when applicable.

2. Reporting

All staff are expected to provide appropriate supervision to enforce standards of conduct and, if they observe or become aware of misconduct prohibited by this Policy, to intervene when safe to do so, call for assistance, and report such incidents. The Board requires staff to follow the procedures in this policy for reporting alleged acts of misconduct prohibited by this Policy.

Any student who believes they have been subject to misconduct prohibited by this Policy or has witnessed such prohibited misconduct is encouraged to immediately report such misconduct to the Coordinator:

Anna Martin
Sr. Director of People and Operations
Lighthouse Community Public Schools
433 Hegenberger Road Suite 201
Oakland, CA 94621
anna.martin@lighthousecharter.org

Complaints regarding such misconduct may also be made to the U.S. Department of Education, Office for Civil Rights. Civil law remedies, including, but not limited to, injunctions, restraining orders, or other remedies or orders may also be available to complainants.

While submission of a written report is not required, the reporting party is encouraged to submit a written report to the Coordinator. LCPS will investigate and respond to written reports of misconduct prohibited by this Policy in a manner that is not deliberately indifferent. Reports may be made anonymously, but formal disciplinary action cannot be based solely on an anonymous report.

Students are expected to report all incidents of misconduct prohibited by this Policy or other verbal, or physical abuses. Any student who feels they are a target of such behavior should immediately contact a teacher, counselor, the CEO, Coordinator, a staff person or a family member so that the student can get assistance in resolving the issue in a manner that is consistent with this Policy.

LCPS acknowledges and respects every individual's right to privacy. All reports shall be investigated in a manner that protects the confidentiality of the parties and the integrity of the process to the greatest extent possible. This includes keeping the identity of the reporter confidential, as appropriate, except to the extent necessary to comply with the law, carry out the investigation and/or to resolve the issue, as determined by the Coordinator or administrative designee on a case-by-case basis.

LCPS prohibits any form of retaliation against any individual who files a report or complaint, testifies, assists, participates, or refuses to participate in any investigation or proceeding related to misconduct prohibited by this Policy. Such participation or lack of participation shall not in any way affect the status, grades, or work assignments of the individual. Individuals alleging retaliation in violation of this Policy may file a grievance using the procedures set forth in this Policy. Knowingly making false statements or knowingly submitting false information during the grievance process is prohibited and may result in disciplinary action.

All supervisors of staff will receive sexual harassment training within six (6) months of their assumption of a supervisory position and will receive further training once every two (2) years thereafter. All staff, and any individual designated as a coordinator, investigator or decision-maker will receive sexual harassment training and/or instruction concerning sexual harassment as required by law.

3. Supportive Measures

Upon the receipt of an informal or formal complaint of sexual harassment, the Coordinator will promptly contact the complainant to discuss the availability of supportive measures. The Coordinator will consider the complainant's wishes with respect to supportive measures, inform the complainant of the availability of supportive measures with or without the filing of a formal complaint of sexual harassment, and explain the process for filing a formal complaint of sexual harassment.

Supportive measures are non-disciplinary, non-punitive individualized services offered as appropriate, as reasonably available, and without fee or charge to the complainant or the respondent before or after the filing of a formal complaint of sexual harassment or where no formal complaint of sexual harassment has been filed. Such measures are designed to restore or preserve equal access to LCPS's education program or activity without unreasonably burdening the other party, including measures designed to protect the safety of all parties or LCPS's educational environment, or deter sexual harassment. Supportive measures available to complainants and respondents may include but are not limited to counseling, extensions of deadlines or other course-related adjustments, modifications of work or class schedules, campus escort services, mutual restrictions on contact between the parties, changes in work locations, leaves of absence, increased security and monitoring of certain areas of the campus, and other similar measures. LCPS will maintain as confidential any supportive measures provided to the complainant or respondent, to the extent that maintaining such confidentiality would not impair the ability of LCPS to provide the supportive measures.

4. Investigation and Response

Upon receipt of a report of misconduct prohibited by this Policy from a student, staff member, parent, volunteer, visitor or affiliate of LCPS, the Coordinator (or administrative designee) will promptly initiate an investigation. In the event that a complaint is against the Coordinator, that complaint will be investigated/resolved by the CEO or the Chair of the LCPS Board of Directors. In most cases, a thorough investigation will take no more than twenty-five (25) school days. If the Coordinator (or administrative designee) determines that an investigation will take longer than twenty-five (25) school days and needs to be delayed or extended due to good cause, the Coordinator (or administrative designee) will inform the complainant of the reasons for the delay or extension and provide an approximate date when the investigation will be complete.

At the conclusion of the investigation, the Coordinator (or administrative designee) will meet with the complainant and, to the extent possible with respect to confidentiality laws, provide the complainant with information about the investigation, including any actions necessary to resolve the incident/situation. However, the Coordinator (or administrative designee) will not reveal confidential information related to other students or employees.

For investigations of and responses to formal complaints of sexual harassment, the following grievance procedures will apply:

- Notice of the Allegations
 - Upon receipt of a formal complaint of sexual harassment, the Coordinator will give all known parties written notice of its grievance process, including any voluntary informal resolution process. The notice will include:
 - A description of the allegations of sexual harassment at issue and to the extent known, the identities of the parties involved in the incident, the conduct allegedly constituting sexual harassment, and the date and location of the alleged incident;
 - A statement that the respondent is presumed not responsible for the alleged conduct until a final decision is reached;

- A statement that the parties may have an advisor of their choice, who may be an attorney, and may inspect and review evidence; and
- A statement that LCPS prohibits an individual from knowingly making false statements or knowingly submitting false information during the grievance process.
- Emergency Removal
 - LCPS may place a non-student employee respondent on administrative leave during the pendency of a formal complaint of sexual harassment grievance process in accordance with LCPS's policies.
 - LCPS may remove a respondent from LCPS's education program or activity on an emergency basis, in accordance with LCPS's policies, provided that LCPS undertakes an individualized safety and risk analysis, determines that an immediate threat to the physical health or safety of any student or other individual arising from the allegations of sexual harassment justifies removal, and provides the respondent with notice and an opportunity to challenge the decision immediately following the removal.
 - This provision may not be construed to modify any rights under the IDEA, Section 504, or the ADA.
- Informal Resolution
 - If a formal complaint of sexual harassment is filed, LCPS may offer a voluntary informal resolution process, such as mediation, to the parties at any time prior to reaching a determination regarding responsibility. If LCPS offers such a process, it will do the following:
 - Provide the parties with advance written notice of:
 - The allegations;
 - The requirements of the voluntary informal resolution process including the circumstances under which the parties are precluded from resuming a formal complaint of sexual harassment arising from the same allegations;
 - The parties' right to withdraw from the voluntary informal resolution process and resume the grievance process at any time prior to agreeing to a resolution; and
 - Any consequences resulting from participating in the voluntary informal resolution process, including the records that will be maintained or could be shared; and
 - Obtain the parties' advance voluntary, written consent to the informal resolution process.
 - LCPS will not offer or facilitate an informal resolution process to resolve allegations that an employee sexually harassed a student.
- Investigation Process
 - The decision-maker will not be the same person(s) as the Coordinator or the investigator. LCPS shall ensure that all decision-makers and investigators do not have a conflict of interest or bias for or against complainants or respondents.
 - In most cases, a thorough investigation will take no more than twenty-five (25) school days. If the investigator determines that an investigation will take longer than twenty-five (25) school days and needs to be delayed or extended due to good cause, the investigator will inform the complainant and any respondents in writing of the reasons for the delay or extension and provide an approximate date when the investigation will be complete.
 - The parties will be provided with an equal opportunity to present witnesses, to inspect and review any evidence obtained that is directly related to the allegations raised, and to have an advisor present during any investigative meeting or interview.
 - The parties will not be prohibited from discussing the allegations under investigation or to gather and present relevant evidence.
 - A party whose participation is invited or expected at an investigative meeting or interview will receive written notice of the date, time, location, participants, and purpose of the meeting or interview with sufficient time for the party to prepare to participate.
 - Prior to completion of the investigative report, LCPS will send to each party and the party's advisor, if any, a copy of the evidence subject to inspection and review, and the parties will have at

least ten (10) days to submit a written response for the investigator's consideration prior to the completion of the investigation report.

- o The investigator will complete an investigation report that fairly summarizes all relevant evidence and send a copy of the report to each party and the party's advisor, if any, at least ten (10) days prior to the determination of responsibility.
- Dismissal of a Formal Complaint of Sexual Harassment
 - o If the investigation reveals that the alleged harassment did not occur in LCPS's educational program in the United States or would not constitute sexual harassment even if proved, the formal complaint with regard to that conduct must be dismissed. However, such a dismissal does not preclude action under another applicable LCPS policy.
 - o LCPS may dismiss a formal complaint of sexual harassment if:
 - The complainant provides a written withdrawal of the complaint to the Coordinator;
 - The respondent is no longer employed or enrolled at LCPS; or
 - The specific circumstances prevent LCPS from gathering evidence sufficient to reach a decision on the formal complaint or the allegations therein.
 - o If a formal complaint of sexual harassment or any of the claims therein are dismissed, LCPS will promptly send written notice of the dismissal and the reason(s) for the dismissal simultaneously to the parties.
- Determination of Responsibility
 - o The standard of evidence used to determine responsibility is the preponderance of the evidence standard.
 - o Determinations will be based on an objective evaluation of all relevant evidence and credibility determinations will not be based on a person's status as a complainant, respondent, or witness.
 - o LCPS will send a written decision on the formal complaint to the complainant and respondent simultaneously that describes:
 - The allegations in the formal complaint of sexual harassment;
 - All procedural steps taken including any notifications to the parties, interviews with parties and witnesses, site visits, and methods used to gather other evidence;
 - The findings of facts supporting the determination;
 - The conclusions about the application of LCPS's code of conduct to the facts;
 - The decision and rationale for each allegation;
 - Any disciplinary sanctions the recipient imposes on the respondent, and whether remedies designed to restore or preserve equal access to the education program or activity will be provided to the complainant; and
 - The procedures and permissible bases for appeals.

5. Consequences

Students or employees who engage in misconduct prohibited by this Policy, knowingly make false statements or knowingly submit false information during the grievance process may be subject to disciplinary action up to and including expulsion from LCPS or termination of employment. The Coordinator is responsible for effective implementation of any remedies ordered by LCPS in response to a formal complaint of sexual harassment.

6. Right of Appeal

Should the reporting individual find LCPS's resolution unsatisfactory, the reporting individual may, within five (5) business days of notice of LCPS's decision or resolution, submit a written appeal to the President of the LCPS Board, who will review the investigation and render a final decision.

The following appeal rights and procedures will also apply to formal complaints of sexual harassment:

- The complainant and the respondent shall have the same appeal rights and LCPS will implement appeal procedures equally for both parties.
- LCPS will notify the other party in writing when an appeal is filed.
- The decision-maker for the appeal will give both parties a reasonable, equal opportunity to submit a written statement in support of, or challenging, the outcome; issue a written decision describing the result of the appeal and the rationale for the result; and provide the written decision simultaneously to both parties.

7. Recordkeeping

All records related to any investigation of complaints under this Policy are maintained in a secure location.

LCPS will maintain the following records for at least seven (7) years:

- Records of each sexual harassment investigation, including any determination of responsibility; any audio or audiovisual recording or transcript; any disciplinary sanctions imposed on the respondent; and any remedies provided to the complainant.
- Records of any appeal of a formal sexual harassment complaint and the results of that appeal.
- Records of any informal resolution of a sexual harassment complaint and the results of that informal resolution.
- All materials used to train Title IX coordinators, investigators, decision-makers, and any person who facilitates an informal resolution process.
- Records of any actions, including any supportive measures, taken in response to a report or formal complaint of sexual harassment.



TITLE IX, HARASSMENT, INTIMIDATION, DISCRIMINATION & BULLYING COMPLAINT FORM

Your Name: _____ Date: _____

Date of Alleged Incident(s): _____

Name of Person(s) you have a complaint against: _____

List any witnesses that were present: _____

Where did the incident(s) occur? _____

Please describe the events or conduct that are the basis of your complaint by providing as much factual detail as possible (i.e., specific statements; what, if any, physical contact was involved; any verbal statements; what did you do to avoid the situation, etc.) (Attach additional pages, if needed):

I hereby authorize LCPS to disclose the information I have provided as it finds necessary in pursuing its investigation. I hereby certify that the information I have provided in this complaint is true and correct and complete to the best of my knowledge and belief. I further understand that providing false information in this regard could result in disciplinary action up to and including termination.

Signature of Complainant

Date: _____

Print Name

To be completed by the Charter School:

Received by: -----

Date: -----

Follow up Meeting with Complainant held on: -----

Título IX, Acoso, Intimidación, Discriminación y Política de Intimidación

(Adoptada: 3 de agosto de 2021)

La discriminación, el acoso sexual, el acoso, el hostigamiento y la intimidación son comportamientos disruptivos, que interfieren con la capacidad de los estudiantes para aprender, afectan negativamente la participación de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un entorno escolar hostil. Como tal, Lighthouse Charter Public Schools ("LCPS" o la "Escuela Subvencionada") prohíbe cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, hostigamiento e intimidación por completo. Esta política incluye instancias que ocurren en cualquier área del campus escolar, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, a través de tecnología propiedad de la escuela y a través de otros medios electrónicos.

Tal como se utiliza en esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, el hostigamiento y la intimidación se describen como la conducta intencional, incluida la comunicación verbal, física, escrita o de ciberacoso, incluida la intimidación sexual cibernética, basada en las características reales o percibidas de discapacidad mental o física, sexo (incluido el embarazo y las condiciones relacionadas, y el estado de los padres), orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, estado migratorio, nacionalidad (incluido el origen nacional, el país de origen y la ciudadanía), raza o etnia (incluida la ascendencia, el color de la piel, la identificación del grupo étnico, el origen étnico y los rasgos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y torceduras), religión (incluido el agnosticismo y el ateísmo), afiliación religiosa, condición médica, información genética, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas o basado en cualquier otra característica protegida por la ley estatal o federal aplicable o la ordenanza local. En lo sucesivo, tales acciones se denominan "mala conducta prohibida por esta Política".

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

Además, la Escuela Subvencionada no condonará ni tolerará la mala conducta prohibida por esta Política por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con quien LCPS haga negocios, o cualquier otro individuo, estudiante o voluntario. Esta Política se aplica a todos los empleados, estudiantes o acciones y relaciones de voluntariado, independientemente de su posición o género. LCPS investigará rápida y exhaustivamente y responderá a cualquier queja de mala conducta prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente y tomará las medidas correctivas apropiadas, si se justifica. LCPS cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a los informes de mala conducta prohibidos por esta Política.

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

Anna Martin, Directora Sénior de Personas y Operaciones
Lighthouse Community Public
Schools 433 Hegenberger Road Suite
201
Oakland, CA 94621
anna.martin@lighthousecharter.org

Definiciones

Acoso ilegal prohibido

- Conducta verbal como epítetos, chistes despectivos o comentarios o calumnias.
- Conducta física que incluye agresión, tocamientos no deseados, bloqueo intencional del movimiento normal o interferencia con el trabajo o la escuela debido al sexo, la raza o cualquier otra base protegida.
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar acoso.
- Trato deferente o preferencial basado en cualquiera de las características protegidas enumeradas anteriormente.

Acoso ilegal prohibido bajo el Título IX

Título IX (20 U.S.C. § 1681 y *siguientes*; 34 C.F.R. § 106.1 *et seq.*) y la ley estatal de California prohíben la discriminación y el acoso por motivos de sexo. De conformidad con esas leyes vigentes, está prohibida la discriminación y el acoso por motivos de sexo en las instituciones educativas, incluidas las prácticas de admisión y empleo de la institución educativa. Todas las personas, independientemente de su sexo, gozan de igualdad de derechos y oportunidades y de no sufrir discriminación y acoso ilícitos en los programas o actividades de educación realizados por LCPS.

LCPS se compromete a proporcionar un ambiente laboral y educativo libre de acoso sexual y considera que dicho acoso es una ofensa grave, que puede resultar en acciones disciplinarias. Las consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. Parte 106 pueden ser referidas al Coordinador, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos, o a ambos.

El acoso sexual consiste en una conducta basada en el sexo, incluyendo pero sin limitarse a los avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física sobre la base del sexo, independientemente de si la conducta está motivada o no por el deseo sexual, cuando: (a) La sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente un término o una condición del empleo, la educación, el estado académico o el progreso de un individuo; b) La sumisión o el rechazo de la conducta de la persona se utilice como base de las decisiones laborales, educativas o académicas que la afecten;

(c) La conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o el rendimiento académico de la persona, o de crear un ambiente laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o

(d) La sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

También es ilegal tomar represalias de cualquier manera contra una persona que ha expresado una preocupación de buena fe sobre el acoso sexual contra sí misma o contra otra persona.

El acoso sexual puede incluir, pero no se limita a:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencional que es de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, cepillarse contra el cuerpo de otra o empujar el cuerpo de otra.
- Avances sexuales no deseados, proposiciones u otros comentarios sexuales, tales como:
 - Gestos, avisos, comentarios, chistes o comentarios de orientación sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
 - Trato preferencial o promesas de trato preferencial a una persona por someterse a una conducta sexual, incluida la solicitud o el intento de solicitar a cualquier persona que participe en actividades sexuales para obtener una compensación o recompensa o un trato deferente por rechazar la conducta sexual.
 - Someter o amenazar a un estudiante o empleado a una atención o conducta sexual no deseada o intencionalmente hacer que el desempeño del estudiante o empleado sea más difícil debido al sexo del estudiante o del empleado.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier parte del entorno laboral o educativo, tales como:
 - Mostrar imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos o que traigan o posean dicho material para leer, mostrar o ver en el entorno laboral o educativo.
 - Leer públicamente o de otra manera publicitar en el entorno laboral o educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos.
 - Mostrar letreros u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o habitaciones similares).

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

Intimidación prohibida

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

1. Colocar a un estudiante o estudiantes razonables* en temor a dañar la persona o propiedad de ese estudiante o de esos estudiantes.
2. Hacer que un estudiante razonable experimente un efecto sustancialmente perjudicial en la salud física o mental del estudiante.
3. Hacer que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con el rendimiento académico del estudiante.
4. Hacer que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por LCPS.

* "Estudiante razonable" se define como un estudiante, incluyendo, pero sin limitarse a, un estudiante de necesidades excepcionales, que ejerce cuidado, habilidad y juicio en la conducta para una persona de su edad, o para una persona de su edad con sus necesidades excepcionales.

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

Acto electrónico significa la creación o transmisión originada dentro o fuera del sitio de la escuela, por medio de un dispositivo electrónico, incluyendo, pero sin limitarse a, un teléfono, teléfono inalámbrico u otro dispositivo de comunicación inalámbrica, computadora o buscapersonas, de una comunicación, incluyendo, pero no limitado a, cualquiera de los siguientes:

1. Un mensaje de texto, sonido, vídeo o imagen.
2. Una publicación en un sitio web de Internet de una red social que incluye, entre otros:
 - a. Publicar o crear una página de grabación. Una "página de grabación" significa un sitio web de Internet creado con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación", anterior.
 - b. Crear una suplantación creíble de otro estudiante real con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación", anterior. "Suplantación creíble" significa hacerse pasar por un estudiante a sabiendas y sin consentimiento con el propósito de intimidar al estudiante y tal que otro estudiante razonablemente creería, o ha creído razonablemente, que el estudiante era o es el estudiante que fue suplantado.
 - c. Crear un perfil falso con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación", anterior. "Perfil falso" significa un perfil de un estudiante ficticio o un perfil que utiliza la imagen o los atributos de un estudiante real que no sea el estudiante que creó el perfil falso.
3. Un acto de "acoso sexual cibernético" que incluye, pero no se limita a:
 - a. La difusión de, o la solicitud o incitación a difundir, una fotografía u otra grabación visual por un estudiante a otro estudiante o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tiene o puede predecirse razonablemente que tiene uno o más de los efectos descritos en la definición de "intimidación", arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describió anteriormente, incluirá la representación de una fotografía desnuda, semidesnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor cuando el menor sea identificable a partir de la fotografía, grabación visual u otro acto electrónico.

- b. La "intimidación sexual cibernética" no incluye una representación, representación o imagen que tenga ningún valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que involucre eventos deportivos o actividades sancionadas por la escuela.
4. No obstante las definiciones de "intimidación" y "acto electrónico" anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada únicamente sobre la base de que se ha transmitido en Internet o se publica actualmente en Internet.

Queja formal de acoso sexual significa un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que está participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de LCPS o firmado por el Coordinador alegando acoso sexual contra un demandado y solicitando que LCPS investigue la acusación de acoso sexual.

Demandado significa una persona que ha sido reportada como el perpetrador de una conducta que podría constituir acoso sexual.

Procedimientos de prevención de acoso escolar y ciberacoso

LCPS ha adoptado los siguientes procedimientos para prevenir actos de intimidación, incluido el ciberacoso.

1. Procedimientos de prevención del ciberacoso

LCPS aconseja a los estudiantes:

- a. Nunca compartir contraseñas, datos personales o fotos privadas en línea.
- b. Pensar en lo que están haciendo cuidadosamente antes de publicar y enfatizando que los comentarios no se pueden retractar una vez que se publican.
- c. Esa información personal revelada en las redes sociales se puede compartir con cualquier persona, incluidos padres, maestros, administradores y posibles empleadores. Los estudiantes nunca deben revelar información que los incomode si el mundo tuviera acceso a ella.
- d. Considerar cómo se sentiría al recibir tales comentarios antes de hacer comentarios sobre otros en línea.

LCPS informa a los empleados, estudiantes y padres/tutores de la Escuela Subvencionada de las políticas de LCPS con respecto al uso de la tecnología dentro y fuera del aula. LCPS alienta a los padres/tutores a discutir estas políticas con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entiendan y cumplan con dichas políticas.

2. Educación

Los empleados de LCPS no siempre pueden estar presentes cuando ocurren incidentes de intimidación, por lo que educar a los estudiantes sobre el acoso escolar es una técnica de prevención clave para limitar que ocurra el acoso. LCPS aconseja a los estudiantes que el comportamiento de odio y /o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en LCPS y alienta a los estudiantes a practicar la compasión y respetarse mutuamente.

La Escuela Subvencionada educa a los estudiantes a aceptar a todos los compañeros estudiantes independientemente de las características protegidas (incluyendo, pero sin

limitarse a la orientación sexual real o percibida, identificación de género, discapacidades físicas o cognitivas, raza, etnia, religión y estado migratorio) y sobre el impacto negativo de intimidar a otros estudiantes basado en características protegidas.

La educación para la prevención del acoso escolar de LCPS también analiza las diferencias entre los comportamientos apropiados e inapropiados e incluye ejemplos de situaciones para ayudar a los estudiantes a aprender y practicar un comportamiento apropiado y para desarrollar técnicas y estrategias para responder de una manera no agresiva a los comportamientos de tipo intimidación. Los estudiantes también desarrollarán confianza y aprenderán cómo abogar por sí mismos y por los demás, y cuándo acudir a un adulto en busca de ayuda.

LCPS informa a los empleados, estudiantes y padres/tutores de LCPS de esta Política y alienta a los padres/tutores a discutir esta Política con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entiendan y cumplan con esta Política.

1. Desarrollo Profesional

LCPS pone anualmente a disposición el módulo de capacitación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con la sección 32283.5(a) del Código de Educación a sus empleados certificados y a todos los demás empleados de LCPS que tienen interacción regular con los estudiantes. Este módulo se encuentra aquí: <https://www.cde.ca.gov/ls/ss/se/bullyres.asp>

LCPS informa a los empleados certificados sobre las señales comunes de que un estudiante es un objetivo de intimidación, incluyendo:

- Cortes físicos o lesiones
- Objetos personales perdidos o rotos
- Miedo a ir a la escuela/ práctica / juegos
- Pérdida de interés en la escuela, actividades o amigos
- Dificultad para dormir o comer
- Comportamiento ansioso/enfermo/nervioso o apariencia distraída
- Autodestrucción o manifestaciones de comportamiento extraño
- Disminución de la autoestima

La Escuela Subvencionada también informa a los empleados certificados sobre los grupos de estudiantes determinados por LCPS, y la investigación disponible, quienes estén en alto riesgo de intimidación. Estos grupos incluyen, pero no se limitan a:

- Estudiantes que son lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o jóvenes cuestionadores de su identidad ("LGBTQ") y aquellos jóvenes percibidos como LGBTQ; y
- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

LCPS alienta a sus empleados a demostrar habilidades efectivas de resolución de problemas, manejo de la ira y confianza en sí mismos para los estudiantes de LCPS.

Procedimientos de quejas

1. Alcance de los procedimientos de quejas

LCPS cumplirá con su política de Procedimientos Uniformes de Quejas ("UCP") al investigar y responder a quejas que aleguen acoso ilegal, discriminación, hostigamiento o intimidación contra un grupo protegido o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo con una o más de las características protegidas establecidas en el UCP que:

- a. Están escritos y firmados;
- b. Presentada por una persona que alega que esa persona ha sufrido personalmente discriminación ilegal, acoso, hostigamiento o intimidación, o por una persona que cree que una clase específica de personas ha sido objeto de discriminación, acoso, hostigamiento o intimidación prohibida por esta parte, o por un representante debidamente autorizado que alega que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, hostigamiento o intimidación; y
- c. Presentado al Oficial de Cumplimiento de UCP de LCPS a más tardar seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrió la presunta discriminación ilegal, acoso, hostigamiento o intimidación, o la fecha en que el denunciante obtuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la presunta discriminación, acoso, hostigamiento o intimidación.

Los siguientes procedimientos de quejas se utilizarán para los informes de mala conducta prohibidos por esta Política que no cumplan con la escritura, el cronograma u otros requisitos formales de presentación de una queja uniforme. Para las quejas formales de acoso sexual, LCPS utilizará los siguientes procedimientos de quejas además de su UCP cuando corresponda.

2. Presentación de informes

Se espera que todo el personal proporcione la supervisión adecuada para hacer cumplir las normas de conducta y, si observan o se dan cuenta de una mala conducta prohibida por esta Política, intervengan cuando sea seguro hacerlo, pidan asistencia y denuncien dichos incidentes. La Junta Directiva requiere que el personal siga los procedimientos de esta política para reportar presuntos actos de mala conducta prohibidos por esta Política.

Se alienta a cualquier estudiante que crea que ha estado sujeto a una mala conducta prohibida por esta Política o que ha sido testigo de dicha mala conducta prohibida a reportar inmediatamente dicha mala conducta al Coordinador:

Anna Martin, Directora Sénior de Personas y Operaciones
Lighthouse Community Public Schools
433 Hegenberger Road Suite 201
Oakland, CA 94621 anna.martin@lighthousecharter.org

Las quejas con respecto a dicha mala conducta también se pueden presentar a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Los recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandamientos judiciales, órdenes de restricción u otros recursos u órdenes también pueden estar disponibles para los denunciantes. Si bien no se requiere la

presentación de un informe escrito, se alienta a la parte informante a que presente un informe escrito al Coordinador. LCPS investigará y responderá a los informes escritos de mala conducta prohibidos por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero las medidas disciplinarias formales no pueden basarse únicamente en una denuncia anónima.

Se espera que los estudiantes reporten todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política u otros abusos verbales o físicos. Cualquier estudiante que sienta que es objeto de tal comportamiento debe comunicarse inmediatamente con un maestro, consejero, el CEO, coordinador, una persona del personal o un miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener asistencia para resolver el problema de una manera que sea consistente con esta Política.

LCPS reconoce y respeta el derecho a la privacidad de cada individuo. Todos los informes se investigarán de manera que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del informante, según corresponda, excepto en la medida necesaria para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación y/o resolver el problema, según lo determine el Coordinador o la parte administrativa designada caso por caso.

LCPS prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier persona que presente un informe o queja, testifique, asista, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con la mala conducta prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará de ninguna manera el estado, las calificaciones o las asignaciones de trabajo de la persona. Las personas que aleguen represalias en violación de esta Política pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Política. Hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar a sabiendas información falsa durante el proceso de quejas está prohibido y puede resultar en acciones disciplinarias.

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses posteriores a su asunción de un puesto de supervisión y recibirán capacitación adicional una vez cada dos (2) años a partir de entonces. Todo el personal, y cualquier persona designada como coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones, recibirá capacitación sobre acoso sexual y/o instrucción sobre acoso sexual según lo exija la ley.

3. Medidas de apoyo

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

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles, y sin honorarios ni cargos para el denunciante o el demandado antes o después de la presentación de una queja formal de acoso sexual o cuando no se haya presentado ninguna queja formal de acoso sexual. Tales medidas están

diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de LCPS sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de LCPS, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los denunciantes y demandados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o clase, servicios de escolta en el campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, licencias de ausencia, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. LCPS mantendrá como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de LCPS para proporcionar las medidas de apoyo.

4. Investigación y respuesta

Al recibir un informe de mala conducta prohibido por esta Política de parte de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de LCPS, el Coordinador (o persona designada administrativamente) iniciará una investigación de inmediato. En el caso de que una queja sea contra el Coordinador, esa queja será investigada/resuelta por el CEO o el presidente de la Junta Directiva de LCPS. En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el Coordinador (o la parte administrativa designada) determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y necesita ser retrasada o extendida debido a una buena causa, el Coordinador (o la parte designada administrativamente) informará al reclamante de las razones de la demora o extensión y proporcionará una fecha aproximada en la que la investigación se completará.

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

Para las investigaciones y respuestas a las denuncias formales de acoso sexual, se aplicarán los siguientes procedimientos de quejas:

- Notificación de las alegaciones
 - Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador dará aviso por escrito a todas las partes conocidas de su proceso de quejas, incluido cualquier proceso voluntario de resolución informal. El aviso incluirá:
 - Una descripción de las denuncias de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozca, las identidades de las partes involucradas en el incidente, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y el lugar del presunto incidente;
 - Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta hasta que se llegue a una decisión final;
 - Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser un abogado, y puede inspeccionar y revisar la evidencia; y
 - Una declaración de que LCPS prohíbe a una persona hacer declaraciones falsas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de quejas.

- Eliminación de emergencia
 - LCPS puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa durante la tramitación de una queja formal de abuso sexual en el proceso de quejas de acuerdo con las políticas de LCPS.
 - LCPS puede eliminar del programa o actividad educativa de LCPS con base en una situación de emergencia, a un demandado de acuerdo con las políticas de LCPS, siempre que LCPS lleve a cabo un análisis de seguridad y riesgo individualizado, determine que una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona que surja de las acusaciones de acoso sexual justifica la remoción , y proporciona al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.
 - Esta disposición no puede interpretarse en el sentido de que modifique ningún derecho en virtud de la ley IDEA, en la Sección 504 o la ley ADA.
- Resolución informal
 - Si se presenta una queja formal de acoso sexual, LCPS puede ofrecer un proceso voluntario de resolución informal, como la mediación, a las partes en cualquier momento antes de llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad. Si LCPS ofrece un proceso de este tipo, hará lo siguiente:
 - Proporcionar a las partes una notificación previa por escrito de:
 - Las acusaciones;
 - Los requisitos del proceso voluntario de resolución oficiosa, incluidas las circunstancias en que se impide a las partes reanudar una denuncia oficial de acoso sexual derivada de las mismas denuncias;
 - El derecho de las partes a retirarse del proceso voluntario de resolución informal y reanudar el proceso de quejas en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
 - Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso voluntario de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse; y
 - Obtener el consentimiento voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.
 - LCPS no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.
- Proceso de investigación
 - El responsable de la toma de decisiones no será la(s) misma(s) persona(s) que el Coordinador o el investigador. LCPS se asegurará de que todos los responsables de la toma de decisiones y los investigadores no tengan un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los denunciantes o demandados.
 - En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el investigador determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y necesita ser retrasada o extendida debido a una buena causa, el investigador informará al denunciante y a cualquier demandado por escrito de las razones de la demora o extensión y proporcionará una fecha aproximada cuando la investigación esté completa.
 - Las partes tendrán la misma oportunidad de presentar testigos, de inspeccionar y examinar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas, y de tener un asesor presente durante cualquier reunión de investigación o entrevista.
 - No se prohibirá a las partes discutir las acusaciones bajo investigación o reunir y presentar pruebas relevantes.
 - Una parte cuya participación es invitada o esperada en una reunión de investigación o entrevista recibirá una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y

propósito de la reunión o entrevista con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

- o Antes de completar el informe de investigación, LCPS enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para la consideración del investigador antes de la finalización del informe de investigación.
- o El investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa toda la evidencia relevante y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, al menos diez (10) días antes de la determinación de la responsabilidad.
- Desestimación de una denuncia formal de acoso sexual
 - o Si la investigación revela que el presunto acoso no ocurrió en el programa educativo de LCPS en los Estados Unidos o no constituiría acoso sexual incluso si se demuestra, la queja formal con respecto a esa conducta debe ser desestimada. Sin embargo, tal despido no excluye la acción bajo otra política aplicable de LCPS.
 - o LCPS puede desestimar una queja formal de acoso sexual si:
 - El autor de la queja presenta por escrito al Coordinador el retiro de la queja;
 - El demandado ya no está empleado o inscrito en LCPS; o
 - Las circunstancias específicas impiden que LCPS reúna pruebas suficientes para llegar a una decisión sobre la queja formal o las alegaciones contenidas en ella.
 - o Si se desestima una queja formal de acoso sexual o cualquiera de las reclamaciones en ella, LCPS enviará inmediatamente una notificación por escrito del despido y las razones del despido simultáneamente a las partes.
- Determinación de responsabilidad
 - o El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia del estándar de evidencia.
 - o Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estado de una persona como denunciante, demandado o testigo.
 - o LCPS enviará simultáneamente una decisión por escrito sobre la queja formal al demandante y al demandado que describa:
 - Las acusaciones en la denuncia formal de acoso sexual;
 - Todas las medidas de procedimiento adoptadas, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas sobre el terreno y los métodos utilizados para reunir otras pruebas;
 - Las constataciones de hechos en apoyo de la determinación;
 - Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de LCPS a los hechos;
 - La decisión y el fundamento de cada alegación;
 - Cualquier sanción disciplinaria que el beneficiario imponga al demandado, y si los recursos diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa se proporcionarán al denunciante; y
 - Los procedimientos y bases permisibles para las apelaciones.

5. Consecuencias

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

6. Derecho de apelación

Si la persona informante encuentra que la resolución de LCPS es insatisfactoria, la persona informante puede, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de la decisión o resolución de LCPS, presentar una apelación por escrito al presidente de la Junta Directiva de LCPS, quien revisará la investigación y tomará una decisión final.

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

- El demandante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y LCPS implementará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- LCPS notificará a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación.
- El responsable de la toma de decisiones para la apelación dará a ambas partes una oportunidad razonable e igualitaria de presentar una declaración por escrito en apoyo de, o impugnando, el resultado; emitir una decisión escrita en la que se describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado; y proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

7. Mantenimiento de registros

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

LCPS mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluyendo cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y los recursos que se proporcionen al autor de la queja.
- Registros de cualquier apelación de una queja formal de acoso sexual y los resultados de esa apelación.
- Registros de cualquier resolución informal de una queja de acoso sexual y los resultados de esa resolución informal.
- Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal.
- Registros de cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o queja formal de acoso sexual.



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

Su Nombre:

Fecha: _____

Fecha del presunto(s) incidente(s):

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

Enumere los testigos que estuvieron presentes: _____

¿Dónde ocurrieron los incidentes? _____

Por favor describa los eventos o conductas que son la base de su queja proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones específicas; qué contacto físico, si lo hubiera, estuvo involucrado; cualquier declaración verbal; lo que hizo para evitar la situación, etc.) (Adjuntar páginas adicionales, si es necesario):

Por la presente autorizo a LCPS a revelar la información que he proporcionado según lo considere necesario para continuar su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera, correcta y completa a mi leal saber y entender. Además, entiendo que el suministro de información falsa a este respecto

podría dar lugar a medidas disciplinarias que incluyan la rescisión del contrato.

Fecha: _____

Firma del demandante

Nombre en letra de molde

Esta parte sera completada por la Escuela

Subvencionada:

Recibido por: _____

Fecha: _____

Reunión de seguimiento con el demandante celebrada el:

