



GIRLS ATHLETIC LEADERSHIP SCHOOL LOS ANGELES POLIZA TÍTULO IX DE HOSTIGO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO.

La discriminación, el acoso sexual, hostigo, intimidación y acoso (bullying) son conductas disruptivas que interfieren con la capacidad de los estudiantes de aprender y afectan negativamente el compromiso de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un ambiente escolar hostil. Como tal, la Girls Athletic Leadership School ("GALS") prohíbe todos los actos de discriminación, acoso sexual, hostigo, intimidación y acoso (bullying) en conjunto. Esta póliza incluye los casos que ocurren en cualquier área del campus escolar, en eventos y actividades auspiciados por la escuela, sin importar su ubicación, a través de tecnología (de la propiedad de la escuela) y por otros medios electrónicos.

Como se usa en esta póliza, la discriminación, el acoso sexual, hostigo, intimidación y acoso (bullying) se describen como la conducta intencional, incluyendo la comunicación verbal, física, escrita o acoso cibernética, incluida la intimidación cibernética sexual, basada en las características reales o percibidas de la discapacidad, género, identidad de género, expresión de género, nacionalidad, ascendencia, raza u origen étnico, religión, afiliación religiosa, orientación sexual, parto o condiciones médicas relacionadas, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con uno o más de estas características reales o percibidas o cualquier otra base protegida por ley, ordenanza o regulación federal, estatal o local. Además, la intimidación abarca cualquier conducta descrita en las definiciones establecidas en esta póliza. En lo sucesivo, dichas acciones se denominan "mala conducta prohibida por esta póliza".

En la medida de lo posible, GALS hará esfuerzos razonables para evitar que los estudiantes sean discriminados, hostigados, intimidados y/o acosados, y tomará medidas para investigar, responder, dirigir e informar sobre tales comportamientos de una manera oportuna. El personal de la escuela de GALS que atestigüen actos de mala conducta, prohibidas por esta póliza, tomarán medidas inmediatas para intervenir cuando sea seguro de hacerlo.

Además, GALS no condone o tolerará mala conducta prohibida por esta póliza de cualquier empleado, contratista independiente u otra persona con la cual GALS haga negocios, o cualquier otro individuo, estudiante o voluntario. Esta póliza se aplica a todas las acciones y relaciones de empleados, estudiantes o voluntarios, sin importar su posición o género. GALS investigará prontamente y exhaustivamente cualquier queja de mala conducta prohibida por esta póliza y tomará las medidas correctivas apropiadas, si es necesario.



Coordinador de la Póliza Título IX de Hostigo, Intimidación, Discriminación and Acoso (Bullying):

Vanessa Garza
Directora
818-389-1184
vgarza@galschoolsla.org

Definiciones

Acoso Ilegal Prohibido

- Conducta verbal como epítetos, bromas derogadas o comentarios o insultos
- Conducta física incluyendo asalto, tocar no deseado, bloquear intencionalmente el movimiento normal o interferir con el trabajo debido a género, raza, o cualquier otra base protegida
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar el acoso
- Tratamiento deferente o preferencial basado en cualquiera de las clases protegidas arriba

Acoso Ilegal Prohibido bajo Título IX

Título IX (20 § 1681 y ss., 34 C.F.R. § 106.1 y sseq) y la ley estatal de California prohíben el acoso por razón de género. De conformidad con estas leyes existentes, se prohíbe la discriminación por razón de género en las instituciones educativas. Todas las personas, independientemente del su género, se les proporcionara igualdad de derechos y oportunidades y están libres de discriminación ilícita en los programas o actividades educativos llevados a cabo por GALS.

GALS se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo y educación libre de acoso sexual y considera que este acoso es un delito mayor, lo que puede resultar en una acción disciplinaria.

El acoso sexual consiste en avances sexuales, solicitud de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando: (a) La sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente un término o una condición de empleo, estado académico o progreso de un individuo; (b) la sumisión o rechazo de la conducta del individuo se utiliza como base de empleo o decisiones académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o desempeño académico del individuo, o de crear un ambiente laboral o educativo a uno intimidante, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión o rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al



individuo en 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 un individuo que ha articulado una preocupación de buena fe del acoso sexual contra él/ella o contra otra persona.

El acoso sexual puede incluir, pero no es limitado a:

- Asaltos físicos de naturaleza sexual, tales como:
 - Violación, abuso sexual, molestia o intentos de cometer estos asaltos y
 - Conducta física intencional de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, palmotear, agarrar, cepillarse contra el cuerpo de otra persona, o picar el cuerpo de otra persona
- Avances sexuales no deseados, proposiciones u otros comentarios sexuales, tales como:
 - Gestos de orientación sexual, avisos, comentarios, bromas o comentarios sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona
 - Tratamiento preferencial o promesas de trato preferencial a un individuo por someterse a conducta sexual, incluyendo solicitar o intentar solicitar a cualquier individuo que se involucre en actividad sexual por compensación o recompensa o tratamiento deferente por rechazar conducta sexual
 - Sometimiento o amenazas de someter a un empleado a una atención o conducta sexual no deseada o hacer intencionalmente el desempeño del trabajo del empleado más difícil debido al género del empleado
- Exhibición o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del lugar de trabajo o ambiente educativo, tales como:
 - Exhibición de imágenes, caricaturas, posters, calendarios, grafiti, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos o que lleven o posean material de este tipo para leer, exhibir o ver en el trabajo o ambiente educativo
 - Leer públicamente o publicar en el trabajo o en el ambiente educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos, y
 - Mostrando letreros u otros materiales que pretenden segregar a una persona por género en un área del lugar de trabajo o ambiente educativo (aparte de baños o habitaciones similares)



Las ilustraciones de hostigo y acoso sexual mencionados arriba no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos prohibidos bajo esta póliza.

Acoso (Bullying) Prohibido

Acoso (Bullying) se define como cualquier acto o conducta física o verbal grave o generalizada, incluyendo las comunicaciones hechas por escrito o por medio de un acto electrónico. El acoso (bullying) incluye uno o más actos cometidos por un grupo de estudiantes o grupo de estudiantes que pueden constituir un acoso sexual, violencia de odio o crear un ambiente educativo intimidante y/o hostil dirigido hacia uno o más estudiantes que ha sido o se puede predecir razonablemente tener el efecto de uno o más de los siguientes:

1. Poner a un alumno razonable oa los alumnos con temor de daño al alumno oa la propiedad de ese alumno o persona.
2. Hacer que un alumno razonable sienta un efecto sustancialmente perjudicial sobre su salud física o mental.
3. Hacer que un alumno razonable sienta una interferencia sustancial con su desempeño académico.
4. Hacer que un alumno razonable sienta una interferencia sustancial con su habilidad para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por GALS.

* "Alumno razonable" se define como un alumno, incluyendo, pero no limitado a, un alumno de necesidades excepcionales, que ejerce cuidado, habilidad y juicio en conducta para una persona de su edad, o para una persona de su edad con sus necesidades excepcionales.

Acoso Cibernético es un acto electrónico que incluye la transmisión de mensajes de intimidación, amenazas directas u otros textos, sonidos o imágenes dañinas en Internet, medios sociales u otras tecnologías que utilicen un teléfono, computadora o cualquier dispositivo de comunicación inalámbrica. Acoso Cibernético también incluye entrar a la cuenta electrónica de otra persona y asumir su identidad con el fin de dañar la reputación de esa persona.

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

1. Un mensaje, texto, sonido, video, o imagen.
2. mensaje en una red social del sitio Web de Internet incluida, pero no limitada a:



- a. Publicar o crear una página de quemado (burn page) Una "página de quemado" significa un sitio de Internet creado con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "acoso" (bullying), arriba.
 - b. Crear una personificación creíble de otro alumno con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "acoso", arriba. "Suplantación creíble" significa saber y suplantar, sin consentimiento, a un alumno con el propósito de acosar al alumno para que otro alumno razonablemente creería, o haya creído razonablemente, que el alumno fue o es el alumno que fue suplantado.
 - c. Crear un perfil falso con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "acoso", arriba. "Perfil falso" se refiere a un perfil de una pupila ficticia o un perfil que utiliza la semejanza o atributos de una pupila actual distinta de la pupila que creó el perfil falso.
3. Un acto de "Acoso cibernético sexual" incluyendo, pero no limitado a:
- a. La diseminación o la incitación a diseminar una fotografía u otra grabación visual por un alumno a otro alumno o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tenga o pueda preverse razonablemente que tiene uno o más de los efectos descritos en la definición de "acoso", arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describió anteriormente, incluirá la representación de una fotografía desnuda, semi-desnuda o sexualmente explícita u otra grabación visual de un menor, cuando el menor sea identificable en la fotografía, grabación visual u otro acto electrónico.
 - b. "Acoso cibernético sexual" no incluye una representación, retrato o imagen que tenga algún valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que involucre eventos atléticos o actividades sancionadas por la escuela.
4. A pesar de las definiciones de "acoso" y "acto electrónico" anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta omnipresente únicamente por el hecho de que se ha transmitido en la Internet o se acaba de publicar en la Internet

Procedimientos de Quejas

1. Reportando

Se espera que todo el personal proporcione una supervisión apropiada para hacer cumplir las normas de conducta y que, si observan o se enteran de conducta indebida prohibida por esta póliza, intervengan tan pronto como sea seguro hacerlo, llamar por asistencia e reportar de tales incidentes. La Junta requiere que el personal siga los procedimientos de esta póliza para reportar los supuestos actos de mala conducta prohibidos en esta póliza.



Se le anima a cualquier empleado o estudiante que crea que ha sido sujeto a mala conducta prohibida por esta póliza o ha sido testigo de tal conducta indebida, a reportar de inmediato tal mala conducta al coordinador:

Vanessa Garza
Directora
818-389-1184
vgarza@galschoolsla.org

Las quejas sobre tal mala conducta también se pueden hacer al Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina para Derechos Civiles.

Aunque no se requiere la presentación de un informe escrito, se anima a la parte informante a presentar un informe escrito al coordinador. Los informes verbales se considerarán también informes oficiales. Los informes pueden hacerse anónimamente, pero la acción disciplinaria formal no puede basarse únicamente en un informe anónimo.

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

GALS reconoce y respeta el derecho de cada individuo a la privacidad. Todos los informes serán investigados de manera que protejan la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso. Esto incluye mantener la identidad del reportero confidencial, según sea apropiado, excepto en la medida necesaria para llevar a cabo la investigación y/o resolver la cuestión, según determinado por el coordinador o la persona administrativa designada al caso por caso.

GALS prohíbe cualquier forma de represalias contra cualquier reportero en el proceso de reporte, incluyendo, pero no limitado a la presentación de una queja por parte de un reportero o la notificación de casos de mala conducta prohibidos por esta póliza. Dicha participación no afectará en ninguna manera al estatus, calificaciones o trabajo asignado del reportero.

Todos los supervisores del personal recibirán entrenamiento de acoso sexual dentro de seis (6) meses de su asunción a la posición de supervisión y recibirán entrenamiento adicional una vez



cada dos (2) años. Todo el personal recibirá entrenamiento y/o instrucción sobre acoso sexual en el lugar de trabajo como lo requiere la ley.

2. Investigación

Al recibir un informe de mala conducta prohibida de esta póliza de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de GALS, el coordinador o designado administrativo iniciará prontamente una investigación. En la mayoría de los casos, una investigación completa no tomará más de siete (7) días escolares. Si el coordinador o la persona designada administrativa determina que una investigación tardará más de siete (7) días escolares, informará al reclamante y a cualquier otra parte relevante y proporcionará una fecha aproximada en que la investigación estará completa.

Al final de la investigación, el coordinador o la persona designada administrativa se reunirá con el denunciante y, en la medida de lo posible con respecto a las leyes de confidencialidad, proporcionará al denunciante información sobre la investigación, incluyendo cualquier acción necesaria para resolver el incidente/situación. Sin embargo, en ningún caso el coordinador o la persona designada administrativa podrá revelar información confidencial relacionada con otros estudiantes o empleados, incluyendo el tipo y extensión de disciplina emitida contra tales estudiantes o empleados.

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

3. Consecuencias

Estudiantes o empleados que participan en la mala conducta, prohibida por esta póliza, estarán sujetos a medidas disciplinarias.

4. Procedimientos de Quejas Uniforme

Cuando el hostigo o acoso(bullying) se basa en una de las características protegidas establecidas en esta póliza, el reclamante también puede llenar un formulario de Procedimientos de Quejas Uniforme ("UCP") en cualquier momento durante el proceso, en acuerdo con los procedimientos establecidos en la UCP.

5. Derecho de Apelar

Si el informante considera que la resolución del coordinador no es satisfactoria, puede seguir el Proceso de Resolución de Disputas.

Si el Reclamante encuentra la resolución del coordinador insatisfactoria, él//ella puede, dentro de cinco (5) días escolares, presentar una apelación ante el Comité de Apelaciones Designado. En



tales casos, se reunirán al menos tres (3) empleados certificados de la escuela que no estén familiarizados con el caso y que hayan sido previamente designados y entrenados para este propósito para realizar una revisión confidencial de la apelación del reclamante y tomar una decisión final.

GIRLS ATHLETIC LEADERSHIP SCHOOL

**FORMULARIO DE QUEJA
POLIZA TÍTULO IX DE HOSTIGO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**

Su Nombre: _____ Fecha: _____

Fecha del supuesto incidente (s): _____

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

Liste los testigos que estuvieron presentes: _____

¿Dónde ocurrió el incidente(s)? _____

Por favor, describa los eventos o conductas que son la base de su queja, proporcionando tanto detalle fáctico como sea posible (declaraciones específicas, por ejemplo, el contacto físico involucrado, declaraciones verbales, ¿Qué se hizo para evitar la situación?, etc.) (Adjunte páginas adicionales, si es necesario): _____

Por lo presente, autorizo a GALS a revelar la información que he proporcionado como considere necesario para llevar a cabo su investigación. Por la presente certifico que la



información que he proporcionado en esta queja es verdadera y correcta y completa a mi lealtad de saber y entender. También entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría resultar en acciones disciplinarias hasta e incluyendo la terminación.

Firma del reclamante

Fecha: _____

Nombre

Ser completado por la Escuela Chárter:

Recibido por: _____

Fecha: _____

Junta de continuación con el reclamante echa el: _____