



STRIVE Prep

Procedimientos para la investigación de denuncias de estudiantes por discriminación o acoso

STRIVE Prep se esfuerza por brindar entornos de aprendizaje y trabajo que estén libres de discriminación y acoso ilegales. STRIVE Prep toma medidas para prevenir la discriminación y el acoso, responde oportunamente a las inquietudes, denuncias y observaciones de discriminación y acoso ilegales, toma medidas ante casos de discriminación o acoso ilegales, y toma medidas correctivas para prevenir la recurrencia del acto de discriminación y acoso. STRIVE Prep tomará medidas para prevenir las represalias en contra de una persona por presentar, de buena fe, una inquietud o por participar, de buena fe, en una investigación por discriminación o acoso. Además, STRIVE Prep, en la medida en que lo permitan las leyes estatales, federales y locales, protegerá la privacidad de todos los involucrados en una investigación. Cuando así lo exija la ley o sea necesario, STRIVE Prep remitirá una denuncia a las fuerzas del orden público o a la agencia de bienestar infantil correspondiente para su investigación.

STRIVE Prep ha adoptado los siguientes procedimientos para abordar, de manera oportuna y justa, las inquietudes y denuncias sobre discriminación o acoso ilegal. Las denuncias pueden presentarse oralmente o por escrito.

Definiciones

1. **"Informante"** es una persona que presenta una inquietud o alegación de discriminación o acoso en nombre del Reclamante. Cualquier estudiante, empleado, familiar o miembro de la comunidad de STRIVE Prep puede ser Informante.
2. **"Reclamante"** es un estudiante, empleado o miembro de la comunidad que presuntamente ha sufrido discriminación o acoso. Un Reclamante puede ser o no el Informante.
3. **"Demandado"** es un estudiante, empleado o miembro de la comunidad que presuntamente ha participado en discriminación o acoso.
4. **"Empleado"** es un empleado de STRIVE Prep.
5. **"Estudiante"** es un estudiante que asiste o busca inscribirse en una escuela STRIVE Prep.
6. **"Miembro de la comunidad"** es una persona que no es un empleado ni un estudiante.
7. **"Clase protegida"** significa la raza, color, género, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado transgénero, religión, nacionalidad, estado migratorio/ciudadano, ascendencia, edad, embarazo, paternidad o estado civil, estado de veterano de una persona, discapacidad o información genética de un empleado o solicitante de empleo, así como cualquier otro estado protegido por la ley local, estatal o federal. La participación en una investigación también es una Clase protegida.
8. La **"discriminación"** ocurre cuando a un estudiante o miembro de la comunidad se le niega o limita la capacidad de participar o beneficiarse de los servicios, actividades u oportunidades de STRIVE Prep en relación con cualquier Clase protegida. La discriminación también ocurre cuando STRIVE Prep no

contrata o se niega a contratar a un empleado, destituye a un empleado o trata a un empleado de manera diferente con respecto a la remuneración, los términos, las condiciones, los privilegios, las oportunidades o el estado en relación con cualquier Clase protegida. El acoso a un estudiante, empleado o miembro de la comunidad es una forma de discriminación.

9. El "**acoso**" es cualquier conducta no deseada, verbal, escrita, gráfica, física o de otro tipo de un estudiante, empleado o miembro de la comunidad basada en o dirigida al estado de Clase protegida de una persona que sea lo suficientemente severa, generalizada o persistente como para:

- (1) interferir con la capacidad de un estudiante o miembro de la comunidad para participar en los servicios, actividades u oportunidades de STRIVE Prep; o
- (2) alterar las condiciones de empleo de un empleado o generar un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo; o
- (3) interrumpir sustancialmente el funcionamiento ordenado de la escuela.

Si la conducta es lo suficientemente grave, generalizada o persistente como para constituir acoso depende de varios factores, que incluyen:

- (A) el tipo, frecuencia y duración de la conducta;
- (B) la relación entre las personas involucradas;
- (C) la edad, el nivel de educación y la cantidad de personas involucradas;
- (D) el contexto en el que ocurrió la conducta;
- (E) y el efecto en la educación o el empleo del Reclamante.

En algunos casos, un solo acto severo, como un acto de violencia física, puede constituir acoso si el acto se basa en una Clase protegida. Al considerar si un solo acto de violencia física equivale a acoso, la pregunta importante es la gravedad de la conducta, no si la conducta se ajusta a la definición de algún delito específico o base para la disciplina. Cuanto más severa sea la conducta, menor será la necesidad de mostrar una serie repetitiva de incidentes.

Prohibición de acoso sexual¹

Las insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual pueden constituir acoso sexual, incluso si el acosador y el estudiante acosado son del mismo sexo, sin importar si el estudiante se resiste o somete al acosador o no, cuando:

1. La aceptación de tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición de la participación de un estudiante en un programa o actividad educativa.
2. La aceptación o rechazo de tal conducta por parte de un estudiante se usa como base para las decisiones educativas que afectan al estudiante.
3. Dicha conducta es lo suficientemente grave, persistente o generalizada como para limitar la capacidad de un estudiante para participar o beneficiarse de un programa o actividad educativa o crea un entorno educativo hostil o abusivo. Para que un único incidente alcance el nivel de acoso, debe ser severo.

Cualquier conducta de naturaleza sexual dirigida por un estudiante hacia un miembro del personal o dirigida por un miembro del personal hacia un estudiante se presume indeseada y constituye acoso sexual. Los actos de agresión verbal o física,

¹ **Tenga en cuenta que, además de la definición de acoso sexual anterior, STRIVE Prep se adhiere a la definición de acoso sexual del Título IX y, en todos los casos en los que la conducta cumpla con la definición de acoso sexual del Título IX, STRIVE Prep seguirá los [Procedimientos de quejas del Título IX](#).**

intimidación u hostilidad basados en el sexo, pero que no involucren una conducta de naturaleza sexual, también pueden constituir acoso sexual.

El acoso sexual, como se define arriba, puede incluir, entre otros, los siguientes actos:

1. “Broma”, abuso o acoso verbal orientado al sexo.
2. Ejercer presión para obtener actividad sexual.
3. Comentarios repetidos a una persona con implicaciones sexuales.
4. Contacto indeseado, como dar palmaditas, pellizcar o rozar constantemente el cuerpo de otra persona;
5. Sugerir o exigir participación sexual, acompañada de amenazas implícitas o explícitas sobre las calificaciones o asuntos personales similares.
6. Violencia sexual.

10. Las “**represalias**” ocurren cuando STRIVE Prep, o un empleado que actúa en nombre de STRIVE Prep, intimida, coacciona o discrimina a una persona porque esta persona planteó, de buena fe, una inquietud o participó de buena fe en una investigación de discriminación o acoso. STRIVE Prep investigará y responderá a una alegación de represalia de la misma manera que a una alegación de discriminación o acoso. Los empleados cooperarán, de buena fe, con las investigaciones de STRIVE Prep.

Procedimiento de denuncia

Cualquier estudiante, empleado o miembro de la comunidad que crea que ha sido víctima o testigo de discriminación o acoso puede presentar una denuncia de la siguiente manera:

1. Notificando, por escrito o verbalmente, al director de la escuela o al subdirector de cultura.
2. Enviando un correo electrónico a **reportdiscrimination@striveprep.org**.

Cada empleado de STRIVE Prep comparte la responsabilidad de prevenir y responder a la discriminación y el acoso. Si se notifica a un empleado sobre una alegación de discriminación o acoso o sobre conductas o eventos que sugieran razonablemente que ha ocurrido discriminación o acoso o si este ha observado personalmente dichas conductas o eventos, el empleado deberá tomar medidas inmediatas en respuesta a la notificación u observación. Los pasos apropiados pueden incluir, entre otros:

- A. Alentar a la persona que presenta la acusación a presentar una denuncia directamente al director de la escuela o al subdirector de cultura;
- B. Notificar inmediatamente a un supervisor, administrador de la escuela o miembro del equipo central de recursos humanos.
- C. Enviar un correo electrónico a **reportdiscrimination@striveprep.org**.

Los empleados deben informar todos los casos de discriminación o acoso que observen o de los que se les notifique. Si observan una conducta que es o podría considerarse discriminación o acoso que involucre a estudiantes, los empleados deberán tomar medidas razonables e inmediatas para garantizar la seguridad de los estudiantes.

Cualquier persona que presente una denuncia por discriminación o acoso debe, de la mejor forma que le sea posible, proporcionar una descripción detallada de la conducta o los eventos alegados, las fechas en que ocurrieron los presuntos eventos,

los nombres de las partes involucradas y los nombres de los testigos. La denuncia se hará lo antes posible después del incidente.

Investigación

1. Revisión inicial de la denuncia y reunión con el Informante o el Reclamante

Al recibir la denuncia, el Designado responsable de STRIVE Prep ²(ya sea un miembro de RR. HH., el director/subdirector de cultura [APC] en el campus donde ocurrió el presunto evento o el coordinador del Título IX de STRIVE Prep), se reunirá con el Informante o el Reclamante para obtener información clara sobre el fundamento de la denuncia. Esta reunión se llevará a cabo lo antes posible, pero a más tardar cinco (5) días hábiles después de que el Designado reciba la denuncia.

Al recibir la denuncia, el campus o el Designado central tomarán las medidas apropiadas e inmediatas, dados los hechos alegados en la denuncia, para garantizar la seguridad del Reclamante o del entorno escolar.

Durante la reunión inicial, el Designado obtendrá una comprensión clara de la base de la denuncia. El Designado documentará cualquier detalle que aclare o amplíe la denuncia original.

Si los hechos de la denuncia, según se aclararon durante la reunión inicial con el Informante o el Reclamante, no constituyen discriminación o acoso, o el Designado concluye que no existe una posibilidad razonable de que haya ocurrido discriminación o acoso contra el Reclamante u otra persona, el Designado puede concluir que no se iniciará una investigación. El Designado notificará, ya sea verbalmente o por escrito, al Informante o Reclamante sobre la conclusión y el razonamiento de la conclusión en la medida permitida por la ley o la política. El Designado documentará la conclusión (incluida la justificación para determinar que no ocurrió acoso/discriminación y no se justifica una investigación), incluida la hora/fecha en que habló con el Informante o el Reclamante. Si el Designado determina que no se iniciará una investigación, el Designado no necesita tener una reunión inicial con el Demandado ni iniciar una investigación de otra manera.

Si el Designado determina que no ocurrió acoso/discriminación, pero sí ocurrió una violación de las políticas/procedimientos de STRIVE Prep, el Designado remitirá el asunto al miembro del personal correspondiente para que tome las medidas necesarias.

2. Reunión inicial con el Demandado

Si el Designado determina que se justifica una investigación, el Designado, dentro de los 5 días escolares siguientes a la reunión inicial con el Informante o el Reclamante, intentará reunirse con el Demandado. El Designado informará al Demandado sobre las alegaciones y documentará la respuesta inicial del Demandado (si la hubiera).

3. Contenido de las reuniones iniciales

En las reuniones iniciales, el Designado, además de los pasos dados anteriormente, pondrá a disposición de las partes la siguiente información:

- A. una descripción del proceso de quejas;
- B. las vías para el proceso formal e informal;
- C. en caso de que ambas partes opten por un proceso informal, tanto el Reclamante como el Demandado tienen derecho a salir del proceso informal y solicitar una investigación formal del asunto en cualquier momento;
- D. ya sea que el Reclamante haya presentado una demanda o haya solicitado una acción, la ley exige que STRIVE Prep tome medidas para corregir la discriminación/el acoso y evitar que vuelva a ocurrir;
- E. STRIVE Prep debe cumplir con los requisitos de informes obligatorios, si

² Si se nombra al APC en la denuncia, el director asumirá las responsabilidades del APC; si se nombra al director en la denuncia, el director administrativo de la escuela asumirá las responsabilidades. Si en la denuncia se nombra a un miembro de RR. HH., el director ejecutivo o el Asesor Jurídico asumirán las responsabilidades de RR. HH. Cuando sea apropiado, el Coordinador del Título IX asumirá las responsabilidades de las investigaciones.

- corresponde a la situación;
- F. STRIVE Prep tomará medidas para proteger a los Reclamantes, testigos y otras personas de represalias por plantear una inquietud de buena fe sobre una investigación de discriminación/acoso o participar de buena fe en ella;
 - G. se aceptarán solicitudes de confidencialidad en la medida en que lo permitan las leyes estatales o federales (al mismo tiempo que se explica que cualquier solicitud de confidencialidad se cumplirá siempre y cuando hacerlo no impida que STRIVE Prep responda de manera efectiva a una conducta prohibida y prevenga futuras conductas prohibidas y explicando que una solicitud de confidencialidad puede limitar los recursos disponibles de STRIVE Prep); y
 - H. medidas de apoyo disponibles para ayudar a garantizar la seguridad y el apoyo durante el proceso.

4. Medidas de apoyo

Durante las reuniones iniciales, el Designado determinará si las medidas de apoyo son apropiadas para proteger o apoyar al Informante o Reclamante o al Demandado antes de la investigación o durante el proceso de investigación. Las medidas de apoyo se determinan caso por caso y el Designado determinará el momento y la naturaleza de las medidas de apoyo, en colaboración con otros, según sea necesario. El momento y la naturaleza de las medidas de apoyo dependerán de la naturaleza de las acusaciones y la información recopilada y el Designado no se basará en suposiciones fijas que favorezcan a una parte sobre la otra.

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras:

- A. asesoramiento, programación o intervención socioemocional (incluidas referencias a proveedores de servicios externos);
- B. extensiones de tiempo y ajustes relacionados con el curso;
- C. modificaciones de horarios de trabajo o clases;
- D. restricción del contacto entre las partes;
- E. cambios en los lugares de trabajo;
- F. aumento de las medidas de seguridad

Las medidas de apoyo para cada parte pueden cambiar con el tiempo y el Designado se comunicará con cada parte durante el proceso para garantizar que las medidas de apoyo sean necesarias y efectivas.

Las medidas de apoyo no son de naturaleza disciplinaria. La participación de las agencias policiales o de bienestar infantil no retrasará la implementación de las medidas de apoyo.

5. Efecto de la participación de las autoridades policiales en la investigación

Tan pronto como el Designado crea razonablemente que se iniciará una investigación policial o de bienestar infantil, el Designado:

- A. suspenderá temporalmente los esfuerzos de investigación interna (Nota: La implementación de medidas de apoyo no forma parte de una investigación interna, y las medidas de apoyo no deben demorarse hasta que se complete la investigación de una agencia externa); y
- B. enviará cualquier información que el Designado haya recopilado al Coordinador Central³.

A partir de no más de siete días después de que el Coordinador Central o el Designado se den cuenta de que STRIVE Prep puede continuar con el proceso interno, el Designado llevará a cabo el resto de la investigación.

La continuación de una investigación interna durante la investigación de una agencia externa puede estar permitida en circunstancias

³ La información se enviará por correo electrónico a reportdiscrimination@striveprep.org

6. Acción informal

Si el Reclamante y el Demandado solicitan que el asunto se resuelva en un asunto informal, y el Designado cree que el asunto es adecuado para una resolución informal, el Designado puede intentar resolver el asunto de manera informal a través de mediación, consejería, educación, directiva u otros medios. Si ambas partes consideran que se ha logrado una resolución a través del proceso informal, y el Designado cree razonablemente que no se necesitan más acciones para terminar, corregir los efectos o prevenir acoso/discriminación en el futuro, no deben tomarse más acciones. El proceso de información debe concluir dentro de los 21 días calendario (sin incluir los días festivos/vacaciones escolares) posteriores a la reunión inicial con el Demandado. El Designado documentará la conclusión del asunto y notificará a las partes sobre el resultado y cualquier paso tomado para resolver el asunto.

Ninguna de las partes estará obligada a resolver una denuncia por discriminación o acoso de manera informal y cualquiera de las partes puede solicitar el fin de un proceso informal en cualquier momento. **La resolución informal no se utilizará para procesar denuncias contra un empleado de la escuela por parte de un estudiante o que lo involucren y no se utilizará entre estudiantes donde la ofensa subyacente involucre agresión sexual u otro acto de violencia.**

7. Acción formal

Si la resolución informal es inapropiada, no está disponible o no tiene éxito, el Designado investigará de inmediato las acusaciones para determinar si ha ocurrido discriminación o acoso o en qué medida. Durante la investigación, las partes tendrán la oportunidad de identificar testigos y otra información relevante.

El Designado puede considerar los siguientes tipos de información para determinar si ocurrió discriminación o acoso:

1. Declaraciones de cualquier testigo del presunto incidente.
2. Evidencia sobre la credibilidad relativa de las partes involucradas.
3. Evidencia relativa a si se ha encontrado que el Demandado participó en una conducta prohibida contra otras personas.
4. Evidencia de la reacción del Reclamante o cambio de comportamiento después de la supuesta conducta prohibida.
5. Evidencia sobre si el Reclamante, el Informante u otros tomaron medidas para protestar por la conducta.
6. Evidencia y declaraciones de testigos presentadas por las partes involucradas (u obtenidas por el Designado).
7. Otra información/evidencia contemporánea.
8. Cualquier otra información que el Designado considere relevante.

Al decidir si ocurrió discriminación o acoso, el Designado considerará todas las circunstancias relevantes y utilizará una preponderancia del estándar de evidencia. Un hallazgo por parte de las fuerzas del orden público de que no ocurrió ninguna infracción no determinará el resultado de la investigación del Designado.

8. Informe y hallazgos de la investigación

Después de concluir una investigación formal, el Designado preparará un informe escrito que contenga los hallazgos del Designado. El informe incluirá, pero no se limitará a, un resumen de las recomendaciones, incluidas, entre otras, la acción disciplinaria propuesta para los estudiantes o empleados, según corresponda, y el apoyo para el Reclamante y el Demandado y cualquier otra persona afectada por el comportamiento.

El Designado enviará el informe escrito a la Oficina Central de STRIVE Prep a través de reportdiscrimination@striveprep.org dentro de los 28 días calendario posteriores a la reunión inicial del Designado con el Demandado.

En la medida en que lo permitan las leyes federales y estatales, el Designado notificará a todas las partes del resultado final de la investigación y de todas las medidas tomadas por STRIVE Prep dentro de los siete días posteriores a la presentación del informe.

9. Acción preventiva y correctiva

Si el Designado determina que ocurrió discriminación o acoso, el Designado determinará los pasos razonables para terminar con la discriminación o el acoso; prevenir su recurrencia; y corregir sus efectos, si corresponde. El Designado puede consultar con el Reclamante y el Demandado, y otro personal apropiado de STRIVE Prep. Esta determinación ocurrirá no más de siete días calendario después de que se notifique a las partes del resultado de la investigación, y cualquier paso identificado debe implementarse tan pronto como sea posible.

Dichos pasos pueden incluir, entre otros:

- a. separar a las partes,
- b. proporcionar asesoramiento a una o ambas partes,
- c. modificar la ubicación del trabajo o de las clases,
- d. reestructurar las relaciones entre las partes,
- e. tomar medidas disciplinarias o correctivas contra el Demandado de acuerdo con las políticas aplicables del Distrito.

Estos pasos no deben penalizar al Reclamante. Además, al determinar estos pasos, se debe tener cuidado de proteger la privacidad de todas las partes de acuerdo con las leyes federales y estatales.

En algunos casos, el Designado puede recomendar que una escuela o departamento implemente medidas preventivas, como capacitación o educación, incluso después de determinar que no hubo discriminación o acoso. En todos los casos, ya sea que haya ocurrido o no discriminación o acoso, la escuela o el departamento deben tomar medidas para proteger al Informante, al Reclamante, al Demandado, a los testigos y otras personas de represalias por participar en la investigación.

10. Apelación

Si el Reclamante o el Demandado no están de acuerdo con los hallazgos y recomendaciones del Designado, el Reclamante o el Demandado pueden apelar la decisión presentando una apelación por escrito al Director Sénior de Cultura de STRIVE Prep (o su designado) a través de reportdiscrimination@striveprep.org dentro de los 10 días calendario posteriores a haber recibido la notificación del resultado final de la investigación. La apelación por escrito deberá incluir cualquier información adicional a ser considerada y deberá enunciar específicamente los

desacuerdos con la decisión. El Director Sénior de Cultura de STRIVE Prep revisará la apelación y la información relevante y presentará un informe final escrito afirmando o revocando la determinación original y proponiendo recomendaciones adicionales según corresponda. La decisión del Director Sénior de Cultura de STRIVE Prep (o su designado) será definitiva.

Importante: Está estrictamente prohibido hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas a un miembro del personal de STRIVE Prep o en relación con un reclamo o alegación de acoso o discriminación, y esto puede resultar en una medida disciplinaria.

Más información/denuncias/inquietudes

Las denuncias o inquietudes con respecto a la implementación de esta política/procedimiento pueden presentarse al director ejecutivo de STRIVE Prep llamando o enviando un correo electrónico a [\[insertar información de contacto\]](#). Las denuncias/inquietudes se revisarán e investigarán según corresponda. Todas las denuncias recibirán un seguimiento del director ejecutivo o su designado (información de contacto a continuación).

Directora Sénior de Cultura
Coordinadora del Título IX
Lyndsay Lau
reportdiscrimination@striveprep.org
720-772-4300

Las denuncias respecto a violaciones del Título VI (raza, nacionalidad), Título IX (sexo/género) o la sección 504/ADA (discapacidades) pueden presentarse directamente ante la
Oficina de Derechos Civiles,
Departamento de Educación de EE. UU.,
1244 North Speer Blvd., Suite 310, Denver, CO 80204.