



## **POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS DEL TÍTULO IX**

### **I. DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN**

Las Escuelas Autónomas Públicas KIPP de Massachusetts, incluidas KIPP Academy Lynn y KIPP Academy Boston (colectivamente, “KIPP MA”), están comprometidas con la salud, la seguridad y el bienestar de sus estudiantes y empleados (cada uno un “Participante”). KIPP MA no discrimina a nadie por ninguna característica protegida por la ley estatal o federal aplicable, incluido el sexo, y prohíbe la discriminación por motivos de sexo en cualquier programa o actividad educativa que KIPP MA opere, incluidas las admisiones y el empleo, de conformidad con el Título IX (20 U.S.C. § 1681) y sus reglamentos de implementación (34 C.F.R. Parte 106) (colectivamente, "Título IX"). La política de no discriminación y los procedimientos de quejas de KIPP MA, descritos en este documento, también se pueden encontrar en <https://kippma.org/public-information>.

### **II. PROPÓSITO Y ALCANCE**

El propósito de este documento de Política y Procedimientos de Quejas del Título IX (la “Política”) es notificar a los Participantes sobre sus derechos bajo el Título IX y describir los pasos que KIPP MA tomará en respuesta a las acusaciones de discriminación por motivos de sexo, incluyendo acusaciones de acoso sexual, que ocurren bajo el programa o actividad educativa de KIPP MA.

### **III. CONDUCTA PROHIBIDA**

Ningún estudiante o empleado de KIPP MA deberá participar en ninguna conducta que viole el Título IX, incluida la discriminación por motivos de sexo, mientras participa en el programa o actividad educativa de KIPP MA.

### **IV. COORDINADOR DEL TÍTULO IX**

El Coordinador del Título IX es responsable de coordinar el cumplimiento por parte de KIPP MA de sus obligaciones bajo el Título IX y esta Política. Cuando se le notifique una conducta que razonablemente pueda violar el Título IX, el Coordinador del Título IX tomará medidas para poner fin de manera rápida y efectiva a cualquier discriminación sexual en el programa o actividad educativa de KIPP MA, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos.

A los efectos de esta Política, el Coordinador del Título IX de KIPP MA es Kate Kiley, Directora General de Cumplimiento y Gestión de la Información. Puede comunicarse con el Coordinador del Título IX al 781-824-0998, 20 Wheeler Street, Lynn, MA 01902, o [title9@kippma.org](mailto:title9@kippma.org).

### **V. DEFINICIONES**

“Árbitro de Apelaciones” significa una persona, distinta del Investigador o Tomador de Decisiones asignado a una investigación particular bajo esta Política, designado por KIPP MA

para determinar el resultado de una apelación presentada por una Parte, como se describe en la Sección VIII (K) de esta Política. El Árbitro de Apelaciones será Nikki Barnes, Directora Ejecutiva.

“Demandante” significa (i) un estudiante o empleado de KIPP MA que presuntamente ha sido sometido a una conducta que podría constituir discriminación sexual según el Título IX o violar de otra manera esta Política; o (ii) una persona que no sea un estudiante o empleado que presuntamente haya sido sometido a una conducta que podría constituir discriminación sexual según el Título IX o violar de otra manera esta Política en un momento en que ese individuo estaba participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de KIPP MA.

“Empleado confidencial” significa un empleado de KIPP MA (i) cuyas comunicaciones son privilegiadas o confidenciales según la ley federal o estatal (esto puede incluir una enfermera escolar o un psicólogo cuando actúa en relación con la prestación de tratamiento); o (ii) a quién KIPP MA ha designado como empleado confidencial. Los empleados confidenciales de KIPP MA y su información de contacto se enumeran a continuación:

*Enfermeras escolares, KIPP Academy Lynn Collegiate, [wheelnurses@kippma.org](mailto:wheelnurses@kippma.org)*  
*Consejeros escolares, KIPP Academy Lynn Collegiate, [kalccounselors@kippma.org](mailto:kalccounselors@kippma.org)*  
*Enfermeras escolares, KIPP Academy Lynn Middle and Elementary, [highrocknurses@kippma.org](mailto:highrocknurses@kippma.org)*  
*Consejeras escolares, KIPP Academy Lynn Middle, [kalcounseling@kippma.org](mailto:kalcounseling@kippma.org)*  
*Consejeros escolares, KIPP Academy Lynn Elementary, [kalecounseling@kippma.org](mailto:kalecounseling@kippma.org)*  
*Enfermeros escolares, KIPP Academy Boston K-8, [babsonnurses@kippma.org](mailto:babsonnurses@kippma.org)*  
*Consejeros escolares, KIPP Academy Boston K-8, [kabcounselors@kippma.org](mailto:kabcounselors@kippma.org)*

“Violencia en el noviazgo” significa violencia cometida por una persona que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con el Demandante. La existencia de dicha relación se determinará basándose en una consideración de la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

“Toma de decisiones” significa una persona, distinta del Investigador y/o Árbitro de Apelaciones asignado a una investigación o apelación en particular según esta Política, designado por KIPP MA para determinar si la conducta que violó el Título IX ocurrió en violación de esta Política y para emitir una determinación escrita de responsabilidad. Quienes toman las decisiones serán Jesse Fetbroth, Jefe de Personal, y Emily Taylor, Directora de Operaciones.

“Violencia doméstica” se refiere a delitos graves o delitos menores cometidos por una persona que (i) es cónyuge o pareja íntima actual o anterior del demandante según las leyes de violencia familiar o doméstica de la jurisdicción de KIPP MA, o una persona en situación similar a un cónyuge del demandante; (ii) convive o ha convivido con el Demandante como cónyuge o pareja íntima; (iii) tiene un hijo en común con el demandante; o (iv) comete actos contra un Demandante joven o adulto que está protegido de esos actos según las leyes de violencia familiar o doméstica de la jurisdicción de KIPP MA.

La “discriminación por motivos de sexo” (o “discriminación sexual”) incluye la discriminación por motivos de estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o afecciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género.

"Investigador" significa cualquier individuo, que no sea el tomador de decisiones y/o el árbitro de apelaciones asignado a una investigación o apelación en particular según esta Política, designado por KIPP MA para realizar una investigación de acuerdo con los procedimientos de quejas descritos en esta Política, incluyendo la recopilación de pruebas pertinentes a la presunta conducta y su entrega al responsable de la toma de decisiones.

“Parte” o “Partes” significa el(los) Demandante(s) y el(los) Demandado(s), según corresponda.

"Información de identificación personal" se refiere a información que puede usarse para distinguir o rastrear la identidad de un individuo, ya sea directa o indirectamente a través de vínculos con otra información, que incluye, entre otros: (i) el nombre de una persona, por ejemplo, un estudiante; (ii) el nombre de los padres de una persona u otros miembros de la familia; (iii) la dirección de una persona o de su familia; (iv) un identificador personal, como un número de seguro social, número de estudiante o registro biométrico; (v) otros identificadores indirectos, como la fecha de nacimiento de una persona, el lugar de nacimiento y el apellido de soltera de la madre; u (vi) otra información que, sola o en combinación, esté vinculada o pueda vincularse a una persona específica que permitiría a un individuo razonable en la comunidad KIPP MA, que no tiene conocimiento personal de las circunstancias relevantes, identificar a la persona con certeza razonable .

“Relevante” significa relacionado con las acusaciones de conducta que pueden violar el Título IX, incluida la discriminación sexual, bajo investigación como parte de estos procedimientos de quejas. Las preguntas son relevantes cuando buscan evidencia que pueda ayudar a demostrar si ocurrió la conducta alegada, y la evidencia es relevante cuando puede ayudar a quien toma decisiones a determinar si ocurrió la conducta alegada.

“Demandado” significa una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir una conducta prohibida por el Título IX, incluido el acoso sexual.

El “acoso por motivos de sexo” es una forma de discriminación sexual y significa acoso sexual y otros tipos de acoso por motivos de sexo, incluidos estereotipos sexuales, características sexuales, embarazo o afecciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género, que recaen en dentro de una o más de las siguientes categorías: (i) acoso quid pro quo (por ejemplo, cuando un empleado de KIPP MA condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio de KIPP MA a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada); (ii) acoso en un entorno hostil (por ejemplo, conducta no deseada basada en el sexo que es subjetiva y objetivamente ofensiva y es tan grave o generalizada que limita o niega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse del programa o actividad educativa de KIPP MA); o (iii) agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acecho, cada uno según se define en esta Sección.

“Agresión sexual” significa un delito clasificado como delito sexual forzado o no forzado según el sistema uniforme de denuncia de delitos de la Oficina Federal de Investigaciones.

“Acoso” significa “participar en una conducta dirigida a una persona específica que causaría en una persona razonable: (i) temor por la seguridad de la persona o de los demás; o (ii) sufrir angustia emocional sustancial.

“Coordinador del Título IX” significa la persona designada en la Sección IV de esta Política.

## **VI. INFORMES**

Se recomienda encarecidamente a los estudiantes, padres y tutores que, y los empleados de KIPP MA, excluyendo a los empleados confidenciales pero incluidos los contratistas independientes, voluntarios, asesores y agentes externos, informen las acusaciones de discriminación sexual, incluido el acoso sexual, al Título IX. Coordinador con prontitud, independientemente de que la persona que informa sea o no la persona presuntamente víctima de una conducta que podría constituir discriminación sexual o acoso por motivos de sexo. Los informes se pueden realizar en cualquier momento (incluso fuera del horario comercial) en persona, por correo, por teléfono o por correo electrónico, utilizando la información de contacto que figura para los Coordinadores del Título IX en la Sección IV de esta Política, o por cualquier otro medio que resulte en que el Coordinador del Título IX reciba el informe oral o escrito de la persona.

## **VII. RESPUESTA A LAS ALEGACIONES DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL**

### **A. CONTACTO INICIAL**

Al recibir una acusación de conducta que pueda constituir discriminación sexual, el Coordinador del Título IX se comunicará de inmediato con el demandante para:

- i. ofrecer y coordinar medidas de apoyo, como se describe en la Sección VIII(E) de esta Política;<sup>1</sup>
- ii. notificar al Demandante sobre los procedimientos de quejas para la resolución pronta y equitativa de quejas de discriminación sexual, como se describe en la Sección VIII de esta Política, y del proceso de resolución informal de KIPP MA, como se describe en el Apéndice A de esta Política; y
- iii. explicar al Demandante el proceso para presentar una queja, como se describe en la Sección VII(B) de esta Política.

### **B. QUEJA**

---

<sup>1</sup>Para cualquier Parte que sea una persona con una discapacidad, según se define en la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, 29 USC 705 (la “Ley de Rehabilitación”), o un niño con una discapacidad según se define en la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades, 20 USC 1401(3) (“IDEA”), el Coordinador del Título IX consultará con uno o más miembros, según corresponda, del equipo del IEP de la Parte o del grupo de personas responsables de la decisión de ubicación de la Parte según 34 CFR 104.35(c), si lo hubiera, para determinar cómo cumplir con los requisitos de IDEA y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación durante la implementación de los procedimientos de quejas de JRI, incluso con respecto a las medidas de apoyo.

*En general.* Una queja es una solicitud oral o escrita a KIPP MA que objetivamente puede entenderse como una solicitud para que KIPP MA investigue la discriminación y/o represalias basadas en el sexo, como se analiza en la Sección VIII(M) de esta Política, y tome una determinación según el Título IX. El Demandante debe haber estado participando o intentando participar en un programa o actividad educativa de KIPP MA en el momento de la conducta alegada en la denuncia.

*Cómo presentar.* Se puede presentar una queja ante el Coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico, por (i) un Demandante, (ii) un padre, tutor u otro representante legal autorizado con el derecho legal de actuar en nombre de un Demandante, o (iii) el Coordinador del Título IX de KIPP MA, utilizando la información de contacto identificada en la Sección IV de esta Política.

*Consolidación de Quejas Formales.* KIPP MA puede consolidar quejas de discriminación sexual contra más de un Demandado, o por más de un Demandante contra uno o más Demandados, o por una Parte contra otra Parte, cuando las acusaciones de discriminación sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias. Cuando un proceso de queja involucra a más de un Demandante o más de un Demandado, las referencias en esta Política al singular “Parte”, “Demandante” o “Demandado” incluyen el plural, según corresponda.

*Respuesta de la escuela.* En respuesta a una queja de discriminación sexual u otra conducta que pueda violar esta Política, KIPP MA seguirá los procedimientos de quejas descritos en la Sección VIII de esta Política.

*Desestimación.* KIPP MA puede desestimar una denuncia de discriminación sexual por cualquiera de los siguientes motivos: (i) KIPP MA no puede identificar al Demandado después de tomar medidas razonables para hacerlo; (ii) el Demandado no participa en el programa o actividad educativa de KIPP MA y no es empleado de KIPP MA; (iii) el Demandante retira voluntariamente cualquiera o todas las alegaciones contenidas en la denuncia; o (iv) KIPP MA determina que la conducta alegada en la queja no constituye discriminación sexual, como se define en la Sección V de esta Política, incluso si se prueba. En escenarios como los descritos en los puntos (iii) y (iv), si el Coordinador del Título IX determina que la conducta en la queja no entra dentro de esta Política, KIPP MA aún puede investigar el asunto de acuerdo con otras políticas escolares aplicables.

*Después de la desestimación.* En caso de desestimación, KIPP MA enviará de inmediato una notificación por escrito del despido y los motivos del mismo a cada Parte, simultáneamente, según corresponda. KIPP MA también notificará a cada Parte que el despido puede ser apelado sobre las bases descritas en la Sección VIII (K) de esta Política.

## **VIII. PROCEDIMIENTOS FORMALES DE QUEJAS**

### **A. PROPÓSITO**

El propósito de estos procedimientos de quejas es proporcionar la resolución rápida y equitativa de quejas que alegan discriminación sexual y cualquier otra conducta que estaría prohibida por el Título IX. KIPP MA se compromete a tratar a los demandantes y demandados de manera equitativa en este proceso de queja, entre otras cosas, prohibiendo a cualquier persona designada como Coordinador, Investigador, Tomador de decisiones o Árbitro de apelaciones del Título IX en virtud de este proceso tener un conflicto de intereses o parcialidad para o contra Demandantes o Demandados en general o contra un Demandante o Demandado individual; y adoptar procesos estándar de conformidad con las leyes federales y estatales.

El requisito de notificación inicial se analiza a continuación, seguido de elementos clave de los procedimientos de queja y una discusión de los pasos y plazos esperados.

#### B. REQUISITO DE AVISO INICIAL

Al iniciar los procedimientos de quejas de KIPP MA, por ejemplo, al recibir información que alega discriminación sexual o la presentación de una queja con/por un Coordinador del Título IX alegando conducta violatoria del Título IX, como se describe en la Sección VI y la Sección VII anteriores, el Coordinador del Título IX proporcionará una notificación por escrito de las acusaciones a todas las Partes conocidas, dicha notificación incluirá: (i) una copia de esta Política; (ii) información suficiente sobre las acusaciones disponibles en el momento para permitir que las Partes respondan a las acusaciones, incluidas las identidades de las Partes involucradas en los incidentes, la conducta que se alega que constituye discriminación sexual según el Título IX y la(s) fecha(s) y ubicación(es) de los supuestos incidentes, si se conocen; (iii) una declaración de que las represalias están prohibidas bajo esta Política, como se describe en la Sección VIII(M) a continuación; y (iv) una declaración de que las Partes tienen derecho a una oportunidad igualitaria para acceder a la evidencia relevante y de otra manera no inadmisiblemente recopilada durante el curso de una investigación. Este aviso también identificará el nombre y la información de contacto del investigador asignado para investigar la denuncia. Este aviso se proporcionará a todas las Partes, y cada Parte tendrá cinco (5) días calendario a partir de la recepción del aviso para presentar al Investigador una respuesta por escrito a las acusaciones (es decir, antes de la “Fecha límite de respuesta al aviso”), como cada Parte considere oportuno.

#### C. PRESUNCIÓN

Durante el curso de este proceso de queja, se presume que cualquier demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que el tomador de decisiones tome una determinación sobre la responsabilidad al concluir el proceso de queja.

#### D. ASESOR

En caso de que se lleve a cabo una audiencia en vivo de acuerdo con estos procedimientos de queja, como se describe en la Sección VIII (J) a continuación, todas

las Partes tienen derecho a ser acompañadas a dicha audiencia por el asesor de su elección, quien puede ser, pero no está obligado a ser, abogado. KIPP MA podrá establecer restricciones respecto del grado en que el asesor podrá participar en la audiencia, restricciones que se aplicarán por igual a todas las Partes.

#### E. MEDIDAS DE APOYO

Durante todo el proceso de queja, incluido el proceso de resolución informal, KIPP MA ofrecerá medidas de apoyo al demandante y al demandado, según corresponda. Las medidas de apoyo son medidas individualizadas que se ofrecen (i) según estén razonablemente disponibles, sin imponer una carga injustificada a una Parte, (ii) sin fines punitivos o disciplinarios, y (iii) sin honorarios ni cargos para una Parte. Se ofrecerán medidas de apoyo para los siguientes fines: (1) para restaurar o preservar el acceso de una Parte al programa o actividad educativa de KIPP MA, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de las Partes o el entorno educativo de KIPP MA, o (2) para brindar apoyo a una Parte durante la queja de KIPP MA procedimientos o durante el proceso de resolución informal, como se describe en esta Política. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento; extensiones de plazos y otros ajustes relacionados con el curso; servicios de escolta en el campus; mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus; restricciones al contacto aplicadas a una o más Partes; licencias; cambios de clase, trabajo o actividad extracurricular o de cualquier otra índole, independientemente de que exista o no una alternativa comparable; y programas de capacitación y educación relacionados con el acoso sexual. KIPP MA no divulgará información sobre ninguna medida de apoyo a personas distintas de la persona a quien se aplican, incluida la información a una Parte sobre las medidas de apoyo proporcionadas a otra Parte, a menos que sea necesario para que KIPP MA proporcione la medida de apoyo o para restaurar o preservar la acceso al programa o actividad educativa de KIPP MA, con excepciones limitadas. En particular, KIPP MA no divulgará información de identificación personal obtenida durante este proceso de queja, o en el caso de una de las circunstancias enumeradas en la Sección VIII(F), *Confidencialidad – Escuela*, a continuación.

#### F. INVESTIGACIÓN

*Carga.* La carga de realizar una investigación que reúna pruebas suficientes para determinar si se violó el Título IX recae sobre KIPP MA, no sobre las Partes. KIPP MA investigará la presunta discriminación sexual y otras conductas que violen el Título IX y/o esta Política, incluso cuando alguna supuesta conducta haya ocurrido fuera del programa o actividad educativa de KIPP MA o fuera de los Estados Unidos.

*Limitaciones probatorias.* KIPP MA no podrá acceder ni considerar los siguientes tipos de evidencia, incluidas las preguntas que buscan dicha evidencia, excepto para determinar si dicha evidencia es inadmisibles: (i) evidencia que está protegida bajo un privilegio legal o evidencia proporcionada a un empleado confidencial, a menos que la persona a quien se le debe el privilegio o la confidencialidad haya renunciado voluntariamente al privilegio o la confidencialidad; (ii) los registros de una Parte o de un testigo elaborados o mantenidos por un médico, psicólogo u otro profesional o

paraprofesional reconocido en relación con la prestación de tratamiento a la Parte o al testigo, a menos que KIPP MA obtenga el consentimiento voluntario por escrito de esa Parte o el testigo para uso en los procedimientos de quejas de KIPP MA; y (iii) evidencia que se relacione con los intereses sexuales del Demandante o conducta sexual previa, a menos que se ofrezca evidencia sobre la conducta sexual previa del Demandante para demostrar que alguien distinto del Demandado cometió la supuesta conducta o sea evidencia sobre incidentes específicos de la conducta sexual previa del Demandante con el Demandado que se ofrezca para demostrar el consentimiento a la supuesta discriminación basada en el sexo.

*Igualdad de oportunidades para presentar pruebas.* Las partes tienen la misma oportunidad de presentar testigos de hechos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que sean relevantes y que de otra manera no sean inadmisibles. Las partes pueden presentar dichas pruebas y testigos al Investigador en cualquier momento antes de recibir una copia de las pruebas, o una descripción precisa de las pruebas, como se describe en la Sección VIII(I)(ii) a continuación.

*Evaluación de la Evidencia.* KIPP MA revisará toda la evidencia recopilada a través de la investigación y determinará qué evidencia es relevante y qué evidencia no es permitida independientemente de su relevancia, de conformidad con el Título IX. Luego, KIPP MA, al evaluar si la presunta conducta violó esta Política, realizará una evaluación objetiva de toda la evidencia que sea relevante y que de otra manera no sea inadmisible. Las determinaciones de credibilidad no pueden basarse en el estatus de una persona como demandante, demandado o testigo.

*Igualdad de oportunidades para acceder a la evidencia.* Las partes tienen la misma oportunidad de acceder a pruebas que sean relevantes a las acusaciones de discriminación sexual y que no sean inadmisibles de otra manera, y/o una descripción precisa de esas pruebas; y las partes tienen la oportunidad de responder a esas pruebas o a la descripción de las mismas, como se describe en la Sección VIII(I)(ii) a continuación.

*Confidencialidad - Partes.* KIPP MA no restringirá la capacidad de ninguna de las Partes para obtener y presentar pruebas, incluso hablando con testigos; consultar con sus familiares, recursos confidenciales o asesores; o de otra manera prepararse o participar en los procedimientos de queja. Las Partes no pueden tomar represalias, ni siquiera contra testigos, como se analiza en la Sección VIII(M) a continuación.

*Confidencialidad – Escuela.* KIPP MA tomará medidas razonables para proteger la privacidad de las Partes y los testigos durante sus procedimientos de queja. KIPP MA no divulgará información de identificación personal obtenida en el curso de su respuesta a una conducta que pueda violar razonablemente el Título IX, excepto en las siguientes circunstancias: (i) cuando KIPP MA haya obtenido el consentimiento previo por escrito de una persona con el derecho legal de consentir la divulgación; (ii) cuando la información se divulga a un padre, tutor u otro representante legal autorizado con el derecho legal de recibir divulgaciones en nombre de la persona cuya información de identificación personal está en cuestión; (iii) para llevar a cabo los propósitos de esta



Política, incluidas las medidas tomadas para abordar conductas que razonablemente puedan constituir discriminación sexual según el Título IX en el programa o actividad educativa de KIPP MA; (iv) según lo exijan las leyes federales, las regulaciones federales o los términos y condiciones de una concesión federal, incluida una concesión de subvención u otro acuerdo de financiación; o (v) cuando lo exija la ley estatal o local o cuando lo permita la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia o las Regulaciones de Registros Estudiantiles de Massachusetts (603 CMR 23.00 et seq.). Además, KIPP MA no divulgará información sobre ninguna medida de apoyo a personas distintas a la persona a quien se le ofrecen o brindan, con ciertas excepciones, como se analiza en la Sección VIII (E) anterior.

#### G. OBJETIVIDAD

Ninguna persona designada como Coordinador del Título IX, Investigador, Tomador de Decisiones, Árbitro de Apelaciones o cualquier persona designada por KIPP MA para facilitar un proceso de resolución informal, tendrá un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general o de un Demandante o Demandado en particular.

#### H. ESTÁNDAR DE EVIDENCIA Y RELEVANCIA

KIPP MA aplicará la preponderancia del estándar de evidencia para determinar si se violó esta Política.

*Protecciones del Escudo de Violación para Demandantes.* Las preguntas y pruebas sobre los intereses sexuales de un Demandante o su conducta sexual previa se consideran inadmisibles en una investigación realizada de conformidad con esta Política, a menos que dichas preguntas y pruebas se ofrezcan para demostrar que alguien que no sea el Demandado cometió la conducta alegada, o si las preguntas y la evidencia se refiere a incidentes específicos de la conducta sexual previa del demandante con el demandado que se ofrecen para probar el consentimiento a la conducta alegada.

#### I. PASOS Y CRONOGRAMA DE LA INVESTIGACIÓN

KIPP MA completará el proceso de queja dentro de un plazo razonablemente rápido después de la presentación de una queja, tomando en consideración la naturaleza y complejidad de las acusaciones y el alcance de la investigación, de la siguiente manera:

- i. *Entrevistas y recopilación de pruebas.* Después de la fecha límite de respuesta a la notificación, definida en la Sección VIII (B) anterior, los investigadores llevarán a cabo cualquier entrevista que consideren necesaria y recopilarán otras pruebas, incluidos testigos de hecho y otras pruebas inculpatórias y exculpatórias presentadas por las Partes, que sea relevante para las acusaciones abiertas para investigación y que de otro modo no sea inadmisibles, como se describe en la Sección VIII (F) anterior.

- ii. *Distribución de pruebas.* Antes de la conclusión de la investigación, el Investigador o su designado proporcionará a cada Parte acceso a todas las pruebas obtenidas como parte de la investigación que sean relevantes y no inadmisibles de otro modo, o una descripción precisa de estas pruebas. Las partes que reciban una descripción precisa de la evidencia podrán acceder a la evidencia relevante y que de otra manera no sería inadmisibles, previa solicitud.
- iii. *Oportunidad de las partes para responder a la evidencia.* Dentro de los cinco (5) días calendario posteriores a la recepción de la evidencia relevante y no inadmisibles, o una descripción precisa de la misma, las Partes podrán presentar una respuesta por escrito a la evidencia proporcionada por el Investigador o su designado.

Este plazo puede retrasarse o ampliarse temporalmente por una buena causa. Una buena causa puede incluir consideraciones tales como la ausencia de una Parte, de un asesor de una Parte o de un testigo; actividad policial concurrente; o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación de discapacidades. Si se extiende un plazo por una buena causa, se notificará a las Partes la extensión y el motivo de la misma.

## J. TOMA DE DECISIONES

*Audiencia en vivo opcional.* Luego de una investigación de conformidad con la Sección VIII (I) anterior, KIPP MA puede, aunque no es necesario, disponer una audiencia en vivo. Si KIPP MA opta por realizar una audiencia en vivo, lo hará sujeto a las siguientes condiciones:

- i. la audiencia se llevará a cabo con las Partes físicamente presentes en la misma ubicación geográfica o, a discreción de KIPP MA o a solicitud de cualquier Parte, llevará a cabo la audiencia en vivo con las Partes físicamente presentes en ubicaciones separadas con tecnología que permita al Tomador de Decisiones y a las Partes ver y escuchar simultáneamente a la Parte o testigo mientras esa persona habla;
- ii. KIPP MA creará una grabación o transcripción de audio o audiovisual de cualquier audiencia en vivo y la pondrá a disposición de las Partes para su inspección y revisión; y
- iii. a solicitud de cualquier Parte, KIPP MA proporcionará adaptaciones razonables y/o servicios de apoyo, y proporcionará traducciones o servicios de interpretación necesarios durante la audiencia a la Parte solicitante, así como igualdad de oportunidades para servicios de apoyo a cualquier otra Parte.

*Interrogatorio de partes y testigos y evaluación de credibilidad.* El Tomador de Decisiones o el Investigador, según corresponda, podrá plantear preguntas relevantes y no inadmisibles a las Partes y a los testigos, incluidas preguntas para evaluar adecuadamente la credibilidad de una Parte o de un testigo en la medida en que la credibilidad esté en disputa y sea relevante para evaluar una o más acusaciones de conducta violatoria del

Título IX. El interrogatorio de las Partes y los testigos debe realizarse de conformidad con las siguientes disposiciones antes de determinar si ocurrió una conducta que violó el Título IX.

- i. El Investigador o Tomador de Decisiones, según corresponda, debe determinar si una pregunta propuesta es relevante y no inadmisibles, antes de plantear la pregunta a una Parte o a un testigo, y debe explicar cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser relevante o inadmisibles. Si el Investigador o Tomador de Decisiones, según corresponda, determina que la pregunta de una Parte es relevante y no inadmisibles, entonces se debe formular la pregunta, excepto que no se permitirán preguntas que no sean claras o que acosen a una Parte o a un testigo. El Investigador o Tomador de Decisiones, según corresponda, dará a una Parte la oportunidad de aclarar o revisar una pregunta que el Investigador o Tomador de Decisiones haya determinado que no está clara o es molesta y, si la Parte aclara o revisa suficientemente una pregunta para satisfacer los términos de este párrafo, se hará la pregunta.
- ii. Si KIPP MA decide llevar a cabo una audiencia en vivo, el tomador de decisiones puede formular preguntas relevantes y no inadmisibles y preguntas de seguimiento de las partes y los testigos, que una de las partes puede proponer para que las haga el tomador de decisiones o un asesor de la parte, pero nunca solicitado personalmente por una Parte.
- iii. Si KIPP MA no lleva a cabo una audiencia en vivo, el proceso para proponer y formular preguntas relevantes y no inadmisibles y preguntas de seguimiento de las Partes y testigos, incluidas las preguntas que desafíen la credibilidad, deberá:
  - a. permitir que el Investigador o Tomador de Decisiones haga tales preguntas durante reuniones individuales con una Parte o un testigo;
  - b. permitir que cada Parte proponga las preguntas que desea que se le hagan a cualquier Parte o testigo y que esas preguntas sean formuladas por el Investigador o Tomador de Decisiones durante una o más reuniones individuales, incluidas reuniones de seguimiento, con una Parte o testigo, sujeto a los requisitos descrito en la subsección (i) anterior; y
  - c. proporcionar a cada Parte una grabación o transcripción de audio o audiovisual con tiempo suficiente para que la Parte tenga una oportunidad razonable de proponer preguntas de seguimiento.

*Determinación escrita.* Luego de una investigación o una audiencia en vivo, si KIPP MA decide realizar una audiencia en vivo, KIPP MA emitirá una determinación por escrito a las Partes simultáneamente. El Tomador de decisiones utilizará la preponderancia del estándar de prueba para determinar, basándose en una evaluación de la información relevante recopilada durante el transcurso de la investigación y durante la audiencia,

según corresponda, si la conducta del demandado violó el Título IX y/o esta Política. La determinación escrita debe incluir lo siguiente:

- i. una descripción de la conducta alegada abierta a investigación;
- ii. información sobre las políticas y procedimientos que KIPP MA utilizó para evaluar las acusaciones;
- iii. la evaluación por parte del Tomador de Decisiones de la evidencia relevante y no inadmisibles y la determinación de si ocurrió discriminación sexual u otra conducta en violación del Título IX;
- iv. cuando el Tomador de Decisiones determina que ocurrió discriminación sexual u otra conducta que viola el Título IX, cualquier sanción disciplinaria que KIPP MA impondrá al Demandado, si KIPP MA proporcionará al Demandante remedios distintos de la imposición de sanciones disciplinarias y, para en la medida apropiada, otros estudiantes identificados por KIPP MA que están experimentando los efectos de la discriminación sexual; y
- v. Los procedimientos de KIPP MA para que las Partes apelen la determinación escrita.

La determinación sobre la responsabilidad se vuelve definitiva ya sea en la fecha en que KIPP MA proporcione a las Partes la determinación por escrito del resultado de cualquier apelación o, si ninguna de las Partes apela, la fecha en la que una apelación ya no se consideraría oportuna, como se describe en Sección VIII (K) a continuación.

#### K. APELACIONES

Cualquier Parte podrá apelar una determinación escrita sobre responsabilidad o la desestimación de una queja sobre las siguientes bases:

- i. irregularidad procesal que cambiaría el resultado de la determinación o desestimación;
- ii. nueva evidencia que cambiaría el resultado y que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación sobre responsabilidad o desestimación; o
- iii. el Coordinador, Investigador o Tomador de Decisiones del Título IX tuvo un conflicto de intereses o un prejuicio a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general o del Demandante o Demandado individual que cambiaría el resultado.

Una apelación de una determinación escrita sobre responsabilidad o la desestimación de una queja se considera oportuna si una Parte la presenta al Árbitro de Apelaciones dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la emisión de la determinación escrita o la desestimación, como se describe en la Sección VIII(J) y la Sección VII(B), respectivamente. Las apelaciones se pueden enviar al Árbitro de Apelaciones en [rbarnes@kipppma.org](mailto:rbarnes@kipppma.org).

Si una Parte apela una determinación escrita sobre responsabilidad o la desestimación de una queja, KIPP MA deberá:

- i. notificar a las Partes por escrito sobre cualquier apelación, incluida la notificación de las acusaciones, si no se proporcionó previamente al Demandado la notificación inicial, como se describe en la Sección VIII(B) anterior;
- ii. implementar procedimientos de apelación por igual para las Partes;
- iii. garantizar que el Árbitro de Apelaciones no haya participado en una investigación de las denuncias o en la desestimación de la denuncia;
- iv. asegurarse de que el Árbitro de Apelaciones haya sido capacitado de conformidad con las regulaciones del Título IX;
- v. comunicar a las Partes por escrito que KIPP MA brindará a las Partes una oportunidad razonable e igualitaria para hacer una declaración a favor o en contra del resultado; y
- vi. notificar a las Partes por escrito el resultado de la apelación y la justificación del resultado dentro de un plazo razonable teniendo en cuenta la complejidad del asunto.

#### L. SANCIONES Y RECURSOS DISCIPLINARIOS

Cualquier acusado que se determine responsable de una conducta prohibida por el Título IX puede estar sujeto a medidas disciplinarias de acuerdo con las políticas de KIPP MA, que van desde una advertencia verbal o escrita hasta la expulsión. En la medida en que un demandado sea un empleado, el demandado puede estar sujeto a medidas disciplinarias que van desde una advertencia verbal o escrita hasta el despido por conducta prohibida por el Título IX, violación de esta Política o procedimientos de quejas, y/o violación de las políticas de empleo de KIPP MA.

Si se determina que la conducta del Demandado violó el Título IX y/o esta Política, el Coordinador del Título IX coordinará la provisión e implementación de soluciones al Demandante y a cualquier otra persona que KIPP MA identifique como que tuvo igual acceso al programa o actividad educativa de KIPP MA está limitado o denegado por cualquier discriminación sexual realizada por el Demandado, de acuerdo con las políticas de la Escuela. Dichos recursos pueden incluir, entre otros, garantizar que un demandante pueda moverse de manera segura entre clases y mientras esté en la escuela o en el campus, por ejemplo, proporcionando una escolta en el campus; realizar cambios en los horarios de clases y actividades extracurriculares para garantizar que las Partes estén separadas; prestación de servicios, incluidos apoyo y asesoramiento médicos; proporcionar recursos y apoyo académico; y cualquier otro remedio que KIPP MA considere apropiado.

#### M. REPRESALIAS PROHIBIDAS

Queda estrictamente prohibida la represalia contra una persona con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o esta Política o

porque la persona ha reportado información, presentado una queja, testificado, asistido o participado o se ha negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento, audiencia disciplinaria o resolución informal. La intimidación, las amenazas, la coerción o la discriminación contra cualquier persona por parte de KIPP MA, un estudiante, un empleado u otra persona autorizada por KIPP MA para brindar ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa de KIPP MA, con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio asegurado por el Título IX o esta Política, constituye represalia. Las quejas que aleguen represalias se pueden presentar de acuerdo con los procedimientos de quejas descritos en este documento.

#### N. MANTENIMIENTO DE REGISTROS

KIPP MA mantendrá por un período de al menos siete (7) años:

- i. para cada queja de discriminación sexual, registros que documenten los procedimientos de queja o el proceso de resolución informal, según corresponda, y el resultado;
- ii. por cada notificación que el Coordinador del Título IX reciba de información sobre conducta que razonablemente pueda constituir discriminación sexual según el Título IX, registros que documenten las acciones que KIPP MA tomó para responder a la información; y
- iii. todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones, árbitros de apelaciones, facilitadores de un proceso de resolución informal y todos los empleados de la escuela. KIPP MA pondrá estos materiales de capacitación a disposición del público que los solicite.

#### IX. CAPACITACIÓN

KIPP MA se asegurará de que sus empleados y cualquier otra persona responsable de implementar los procedimientos de quejas de KIPP MA según esta Política reciban capacitación relacionada con sus deberes según el Título IX inmediatamente después de la contratación o cambio de puesto que altere sus funciones bajo el Título IX o esta Política, y anualmente a partir de entonces. Esta capacitación no debe basarse en estereotipos sexuales.

- i. Todos los empleados<sup>2</sup> deben estar capacitados en:
  - a. la obligación de KIPP MA de abordar la discriminación sexual en su programa o actividad educativa;

---

<sup>2</sup>El término “empleado(s)”, tal como se utiliza en la Sección IX(i), incluye personas empleadas directamente por KIPP MA, así como contratistas independientes, voluntarios, asesores y agentes externos que desempeñan funciones que están directamente involucradas en la realización de llevar a cabo las tareas del Título IX de KIPP MA, es decir, funciones que involucran las responsabilidades de los Coordinadores, Investigadores, Tomadores de decisiones, facilitadores de un proceso de resolución informal y Árbitros de apelaciones del Título IX, como se describe en esta Política.

- b. el alcance de la conducta que constituye discriminación sexual según el Título IX o que de otro modo viole esta Política, incluida la definición de acoso sexual; y
  - c. todos los requisitos de notificación e información aplicables descritos en esta Política.
- ii. Además de los requisitos de capacitación para los empleados, descritos en la subsección (i) anterior, todos los coordinadores, investigadores, tomadores de decisiones, árbitros de apelaciones y otras personas del Título IX que sean responsables de implementar los procedimientos de quejas de KIPP MA o que tengan la autoridad para modificar o terminar las medidas de apoyo deben recibir capacitación sobre los siguientes temas en la medida en que estén relacionados con sus responsabilidades:
- a. Las obligaciones de KIPP MA de responder con prontitud y eficacia al recibir información sobre conducta que pueda constituir razonablemente discriminación sexual en el programa o actividad educativa de KIPP MA;
  - b. los procedimientos de quejas de KIPP MA, como se describe en esta Política;
  - c. cómo servir de manera imparcial, incluso evitando prejuicios sobre los hechos en cuestión, conflictos de intereses y prejuicios; y
  - d. el significado y la aplicación del término “relevante” en relación con preguntas y pruebas, y los tipos de pruebas que son inadmisibles independientemente de su relevancia.
- iii. Además de los requisitos de capacitación para los empleados, descritos en la subsección (i) anterior, todos los facilitadores de un proceso de resolución informal, como se describe en el Apéndice A de esta Política, deben recibir capacitación sobre las reglas y prácticas asociadas con el proceso de resolución informal de KIPP MA y sobre cómo servir de manera imparcial, incluso evitando conflictos de intereses y prejuicios.
- iv. Además de los requisitos de capacitación en las subsecciones (i) a (iii) anteriores, los Coordinadores del Título IX y sus designados deben recibir capacitación sobre sus responsabilidades específicas, como se describe a lo largo de esta Política; el sistema de mantenimiento de registros de KIPP MA, como se describe en la Sección VIII(N) anterior; y cualquier otra capacitación necesaria para coordinar el cumplimiento de KIPP MA con el Título IX.

## **X. ¿PREGUNTAS?**

Las consultas relativas a la aplicación del Título IX y sus reglamentos de implementación pueden remitirse a un Coordinador del Título IX designado en la Sección IV de esta Política y/o a una o más de las agencias que se enumeran a continuación.

El Demandante también puede presentar una queja ante una o más de las siguientes agencias, cada una de las cuales tiene límites de tiempo para presentar una queja:



Oficina de Derechos Civiles (Departamento de Educación de los Estados Unidos)  
5 Post Office Square, 8th Floor  
Boston, MA 02109  
Teléfono: 617-289-0111

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación  
1 Ashburton Place, Room 601  
Boston, MA 02108  
Teléfono: 617-994-6000

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos  
John F. Kennedy Federal Building, Room 475  
15 New Sudbury St.  
Boston, MA 02203  
1-800-669-4000



## APÉNDICE A: RESOLUCIÓN INFORMAL

En cualquier momento antes de determinar si la conducta del Demandado violó el Título IX, KIPP MA puede, pero no estará obligado a hacerlo, ofrecer al Demandante y al Demandado un proceso de resolución informal, sujeto a las siguientes disposiciones:

- i. KIPP MA tiene discreción para determinar si es apropiado ofrecer un proceso de resolución informal a las Partes cuando recibe información sobre conducta que razonablemente puede violar el Título IX o cuando se presenta una queja por discriminación sexual;
- ii. KIPP MA puede negarse a ofrecer una resolución informal (i) a pesar de los deseos de una o más de las Partes o (ii) si KIPP MA determina que la presunta conducta presentaría un riesgo futuro de daño a otros, entre otras razones, a discreción de KIPP MA;
- iii. no se ofrecerá una resolución informal a las Partes si la conducta alegada incluye una acusación de acoso sexual contra un estudiante cometido por un empleado o si dicho proceso entraría en conflicto con las leyes federales, estatales o locales;
- iv. no se requiere la participación de una Parte en un proceso de resolución informal; es un proceso voluntario al que una Parte debe dar su consentimiento si desea participar;
- v. antes del inicio de un proceso de resolución informal, KIPP MA proporcionará a cada Parte un aviso que explique lo siguiente:
  - a. las acusaciones;
  - b. los requisitos del proceso de resolución informal;
  - c. que cualquier Parte tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal e iniciar o reanudar procedimientos de queja en cualquier momento antes de aceptar una resolución;
  - d. que si las Partes acuerdan una resolución al final del proceso de resolución informal, no pueden iniciar ni reanudar procedimientos de queja que surjan de las mismas acusaciones;
  - e. los términos potenciales que pueden solicitarse u ofrecerse en un acuerdo de resolución informal, incluido el aviso de que un acuerdo de resolución informal es vinculante sólo para las Partes; y
  - f. qué información mantendrá KIPP MA y si y cómo KIPP MA podría divulgar dicha información para su uso en estos procedimientos de quejas si dichos procedimientos se inician o reanudan.
- vi. el facilitador del proceso de resolución informal no será la misma persona que el investigador o el tomador de decisiones en los procedimientos de quejas de KIPP MA; cualquier persona designada por KIPP MA para facilitar un proceso de resolución informal deberá recibir capacitación y no tendrá un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general o de un Demandante o Demandado individual; y
- vii. antes de acordar una resolución al concluir un proceso de resolución informal, cualquier Parte tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal e

iniciar o reanudar los procedimientos de quejas de KIPP MA, como se describe en la Sección VIII anterior;

- viii. los términos potenciales que pueden incluirse en un acuerdo de resolución informal incluyen, entre otros, restricciones de contacto y restricciones de participación del Demandado en uno o más de los programas o actividades de KIPP MA o asistencia a eventos específicos; y
- ix. si las Partes llegan a un acuerdo, cada una firmará un acuerdo de resolución informal que será vinculante únicamente para las Partes, y KIPP MA mantendrá registros del proceso de resolución informal, incluido cualquier acuerdo de resolución informal que las Partes puedan ejecutar, de conformidad con la Sección VIII(N) arriba.

2273\0086\2110399.v5