



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. KIPP MA no discrimina a nadie sobre la base de cualquier característica protegida por la ley estatal o federal, incluyendo sexo, y prohíbe discriminación en base de sexo en cualquier programa de educación o actividad que KIPP MA opera, incluyendo admisiones y empleo, como requerido por Título IX (20 U.S.C. § 1681) y sus regulaciones de implementación (34 C.F.R. Parte 106) (colectivamente, «Título IX») y regulaciones de Massachusetts (603 C.M.R. 105(2)). La política de no discriminación del Título IX de KIPP MA y los procedimientos de quejas, descritos en este documento, también se pueden encontrar en <https://kipppma.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 estudiantes y empleados de la Escuela de sus derechos en virtud del 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 participará en cualquier conducta prohibida por el Título IX, incluyendo acoso sexual y represalias, contra una persona en los Estados Unidos, mientras participa en el programa de educación o actividad 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 notificado de la conducta que razonablemente puede violar el Título IX, el Coordinador del Título IX tomará medidas para poner fin con prontitud y eficacia cualquier discriminación por razón de sexo en el programa de educación de KIPP MA o actividad, 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@kipppma.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 el Director Ejecutivo¹.

«Denunciante» significa una persona que presuntamente es víctima de una conducta prohibida por el Título IX.

“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.

«Tomador de Decisiones» significa un individuo, que no sea el Investigador, el Coordinador del Título IX, y el Árbitro de Apelaciones asignado a una investigación o apelación en particular en virtud de esta Política, designado por KIPP MA para determinar si la conducta se produjo en violación de esta Política y para emitir una determinación escrita de responsabilidad. El Tomador de Decisiones será el Jefe de Personal de KIPP MA, Director de Operaciones, u otra persona designada².

“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.

"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.

“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.

«Acoso sexual» significa conducta basada en el sexo que cae dentro de una o más de las siguientes categorías: (1) un empleado de KIPP MA condicionando la prestación de una ayuda,

¹ En el caso de que una queja contra el Director Ejecutivo de KIPP MA se abra para investigación bajo esta Política, el Árbitro de Apelaciones para esa queja será un tercero independiente seleccionado por la Junta de Síndicos de la Escuela y un individuo que no sea el Tomador de Decisiones para ese asunto.

² En el caso de que una queja contra el Director Ejecutivo de KIPP MA se abra para la investigación en virtud de esta Política, el Tomador de Decisiones para esa queja será un tercero independiente seleccionado por la Junta de Síndicos de la Escuela.

beneficio o servicio de KIPP MA en la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada; (2) conducta no deseada determinada por una persona razonable de ser tan severa, dominante y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona la igualdad de acceso al programa de educación o actividad de KIPP MA; o (3) “asalto sexual” como se define en 20 U. S.C. § 1092(f)(6)(A)(v), «dating violence» como se define en 34 U.S.C. § 12291(a)(10), «domestic violence» como se define en 34 U.S.C. § 12291(a)(8), o «stalking» como se define en 34 U.S.C. § 12291(a)(30).

“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 una persona designada en la Sección IV de esta Política.

VI. INFORMES

Estudiantes, padres, y guardianes son fuertemente alentados a, y empleados de KIPP MA deben, reportar alegaciones de discriminación sexual, incluyendo acoso sexual, al Coordinador de Título IX prontamente, si el individuo que reporta es o no la persona alegada de ser la víctima de conducta que podría constituir acoso sexual. 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 Coordinadores del Título IX reciba el informe oral o escrito de la persona.

VII. RESPUESTA A LAS ALEGACIONES DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL

A. CONTACTO INICIAL

Tras la recepción de una alegación de conducta que pueda constituir discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual, el Coordinador del Título IX se pondrá rápidamente en contacto con el Denunciante para:

- i. discutir la disponibilidad de medidas de apoyo, como se describe en la Sección VIII(E) de esta Política; y considerar los deseos del Demandante con respecto a dichas medidas de apoyo;³

³En el caso de cualquier Parte que sea una persona con una discapacidad, según se define en la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. 705 (la «Ley de Rehabilitación»), o un niño con una discapacidad según se define en la Ley de Educación para Personas con Discapacidades, 20 U.S.C. 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 colocación de la Parte conforme al 34 CFR

- ii. informar al denunciante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal; y
- iii. explicar al Demandante el proceso para presentar una queja, como se describe en la Sección VII(B) de esta Política.

B. QUEJA FORMAL

En general. Una queja formal es un documento presentado por un Demandante o firmado por el Coordinador del Título IX alegando que el Demandado participó en una conducta prohibida por el Título IX (es decir, la discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual, y represalias), y solicitando que KIPP MA investigue la(s) alegación(es) bajo sus procedimientos de quejas del Título IX en la Política. En el momento de presentar una queja formal, un demandante debe estar participando o tratando de participar en un programa de educación o actividad de KIPP MA.

Cómo presentar. Se puede presentar una queja formal ante el Coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico/email, utilizando la información de contacto identificada en la Sección IV de esta Política. La firma en una denuncia formal puede ser una firma física o digital u otra marca que indique que el denunciante es la persona que presenta la denuncia formal.

Consolidación de Quejas Formales. KIPP MA puede consolidar quejas formales en cuanto a alegaciones de acoso sexual contra más de un Demandado, o por más de un Demandante contra uno o más Demandados, donde las alegaciones de acoso sexual surgen de los mismos hechos o circunstancias. Cuando un proceso de reclamación implique a más de un Reclamante o más de un Reclamado, las referencias en esta Política al singular «Parte», «Reclamante» o «Reclamado» incluyen el plural, según proceda.

Respuesta de la escuela. En respuesta a una queja formal, KIPP MA seguirá los procedimientos de queja descritos en la Sección VIII de esta Política.

Desestimación Obligatoria. Con respecto a una queja formal alegando acoso sexual, KIPP MA debe desestimar la queja formal (o alegaciones específicas de acoso sexual dentro de la queja formal) si la conducta alegada en la queja formal: (i) no constituye acoso sexual, como se define en la Sección V de esta Política, incluso si se prueba; (ii) no ocurrió en el programa o actividad educativa de KIPP MA; o (iii) no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos. Tal despido no impide KIPP MA de tomar medidas en virtud de otra disposición del código de conducta de la Escuela.

Desestimación Facultativo. KIPP MA puede desestimar una queja formal o cualquiera de las alegaciones en el mismo si, en cualquier momento durante el proceso de queja: (i) un demandante notifica al Coordinador del Título IX que le gustaría retirar la queja formal o cualquiera de las alegaciones en el mismo, (ii) el demandado ya no está matriculado o

104.35(c), si lo hubiere, para determinar cómo cumplir con los requisitos de IDEA y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación a lo largo de la implementación de los procedimientos de queja por parte de la Escuela, incluso con respecto a las medidas de apoyo.

empleado por KIPP MA, o (iii) las circunstancias específicas impiden KIPP MA de reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación en cuanto a la queja formal o cualquiera de las alegaciones en el mismo.

Después de la desestimación. Tras el despido. En el caso de un despido, KIPP MA enviará sin demora una notificación por escrito del despido y la razón (es) por lo tanto simultáneamente a las Partes. KIPP MA también notificará a las Partes que cada Parte podrá apelar el despido 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 queja es proporcionar la resolución rápida y equitativa de las quejas que alegan acoso 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, ofreciendo medidas de apoyo a los Demandantes (y a los Demandados, si se determina apropiado por KIPP MA, a su entera discreción), proporcionando remedios a un Demandante cuando se ha determinado que la conducta del Demandado violó el Título IX, y siguiendo este proceso de queja antes de la imposición de sanciones disciplinarias u otras acciones contra un Demandado.

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

Tras la presentación de una queja formal ante/por un Coordinador del Título IX en la que se alegue una conducta que pueda violar el Título IX, incluido el acoso sexual, el Coordinador del Título IX notificará por escrito la(s) alegación(es) a todas las Partes conocidas, notificación que incluirá: (i) una copia de esta Política; (ii) suficiente información sobre la(s) alegación(es) disponible(s) en el momento para permitir a las Partes responder a las alegaciones, incluyendo las identidades de las Partes involucradas en el(los) incidente(s), la conducta alegada de constituir acoso sexual o represalias bajo el Título IX, y la(s) fecha(s) y lugar(es) del(de los) supuesto(s) incidente(s), si se conocen; (iii) una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y que se hará una determinación con respecto a la responsabilidad al concluir el proceso de queja; (iv) notificación de que cada una de las Partes podrá contar con un asesor de su elección, que podrá ser abogado, aunque no está obligado a serlo, tal como se describe en la Sección VIII(D) más adelante; (v) notificación de que las Partes podrán inspeccionar y revisar las pruebas directamente relacionadas y no inadmisibles recogidas en el curso de una investigación, tal como se describe en la Sección VIII(F) más adelante; (vi) notificación de cualquier disposición en el Código de Conducta de KIPP MA que prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja; y (vii) una declaración de que las

represalias están prohibidas en virtud de esta Política, como se describe en la Sección VIII (M) a continuación. Este aviso también identificará el nombre y la información de contacto del Investigador asignado para investigar la queja. Esta notificación se facilitará a todas las Partes, y cada una de ellas dispondrá de cinco (5) días naturales a partir de la recepción de la notificación para presentar al Investigador una respuesta por escrito a la(s) alegación(es) (es decir, antes de la «Fecha límite de respuesta a la notificación»), según considere oportuno cada Parte.

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

Todas las partes tienen derecho a ser acompañados a cualquier reunión o procedimiento relacionado con el proceso de queja por el asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado. KIPP MA puede establecer restricciones con respecto a la medida en que el asesor puede participar en el procedimiento, que las restricciones se aplicarán por igual a todas las Partes.

E. MEDIDAS DE APOYO

Durante todo el proceso de queja, incluyendo el proceso de resolución informal, KIPP MA ofrecerá, según corresponda, medidas de apoyo al demandante; KIPP MA también ofrecerá medidas de apoyo al demandado si se determina apropiado por KIPP MA, a su entera discreción. Las medidas de apoyo son no disciplinarias, no punitivas, servicios individualizados ofrecidos según corresponda, como razonablemente disponibles, y sin costo o cargo para el demandante o demandado antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se ha presentado una queja formal. Tales medidas están diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de KIPP MA sin sobrecargar irrazonablemente a la otra Parte, incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el ambiente educativo de KIPP MA, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, extensiones de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, las modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, las restricciones mutuas sobre el contacto entre las Partes, los cambios en los lugares de trabajo, permisos de ausencia, el aumento de la seguridad y la vigilancia de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. KIPP MA mantendrá como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al demandante o demandado, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de KIPP MA para proporcionar las medidas de apoyo. A lo largo del proceso de queja, KIPP MA mantendrá la confidencialidad de acuerdo con las disposiciones de la Sección VIII (F), Confidencialidad - Escuela, a continuación.

F. INVESTIGACIÓN

Carga. La carga de la prueba y la carga de reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad en virtud de esta Política recaen en KIPP MA -y no en las Partes, con sujeción a las limitaciones probatorias que se describen a continuación.

Limitaciones probatorias. KIPP MA no puede acceder, considerar, divulgar, o de otra manera usar los registros de una Parte que son hechos o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo, u otro profesional reconocido o paraprofesional actuando en la capacidad del profesional o paraprofesional, o asistiendo en esa capacidad, y que son hechos y mantenidos en conexión con la provisión de tratamiento a la Parte, a menos que KIPP MA obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa Parte para hacerlo para un proceso de queja conducido de acuerdo con la Sección VIII de esta Política. Dicha evidencia, en ausencia de consentimiento voluntario y por escrito, se considera inadmisibles para su consideración en virtud de esta Política. Del mismo modo, KIPP MA no puede requerir, permitir, basarse en, o utilizar preguntas o pruebas que constituyan, o busquen la divulgación de información protegida bajo un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona titular de dicho privilegio haya renunciado voluntariamente a dicho privilegio por escrito. En la Sección VIII.H de esta Política se describen detalles adicionales sobre las pruebas que pueden y no pueden ser consideradas bajo estos procedimientos de queja.

Igualdad de oportunidades para presentar pruebas. Las partes tienen igualdad de oportunidades para presentar testigos, incluidos testigos de hecho y peritos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que estén directamente relacionadas con la(s) acusación(es) abierta(s) a investigación en virtud de estos procedimientos de queja y que no sean inadmisibles por otros motivos. Las partes podrán presentar dichas pruebas y testigos al Investigador en cualquier momento antes de recibir una copia de las pruebas, tal y 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 admisible independientemente de la relevancia, de acuerdo con el Título IX. KIPP MA entonces, en la evaluación de si la supuesta conducta violó esta Política, llevará a cabo una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias, que están directamente relacionadas con la alegación (es) abierta para la investigación y no de otro modo no admisible. Las determinaciones de credibilidad no podrán basarse en la condición de denunciante, denunciado o testigo de una persona.

Igualdad de oportunidades para acceder a la evidencia. Las partes tienen igualdad de oportunidades para inspeccionar y revisar cualquier prueba obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con la(s) alegación(es) abierta(s) a investigación y que no sea inadmisibles de otro modo ; y las partes tienen la oportunidad de responder a dichas pruebas, tal y como se describe en la Sección VIII(I)(iii) a continuación.

Confidencialidad - Partes. KIPP MA no restringirá la capacidad de cualquier Parte de discutir las alegaciones bajo investigación, es decir, aquellas alegaciones en una queja formal abierta para investigación por KIPP MA de acuerdo con estos procedimientos de queja. Sin embargo, KIPP MA puede restringir la capacidad de las Partes para discutir información que no consista exclusivamente en las «alegaciones bajo investigación», tales como pruebas relacionadas con dichas alegaciones o el informe de investigación. Además, las Partes no pueden tomar represalias, incluso contra los testigos, como se discute en la Sección VIII (M) a continuación. KIPP MA también puede restringir la capacidad de los que no son partes para discutir las alegaciones bajo investigación, sujeto a otras leyes y reglamentos estatales y federales aplicables.

Confidencialidad – Escuela. KIPP MA tomará medidas razonables para proteger la privacidad de las Partes y los testigos durante sus procedimientos de queja. KIPP MA mantendrá confidencial la identidad de (i) cualquier individuo que ha hecho un informe o queja de discriminación sexual, incluyendo cualquier individuo que ha hecho un informe o presentado una queja formal de acoso sexual, (ii) cualquier individuo que ha sido reportado como el perpetrador de discriminación sexual, (iii) cualquier Parte, y (iv) cualquier testigo, excepto cuando sea permitido por las Regulaciones de Registros Estudiantiles de Massachusetts (603 CMR 23. 00 et seq. 00 et seq.) y la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia, o como lo requiera la ley, o para llevar a cabo los propósitos del Título IX, incluyendo la realización de cualquier investigación o resolución informal que surja en virtud del mismo. Además, KIPP MA no revelará información sobre cualquier medida de apoyo a personas distintas de la persona a la que se ofrecen o proporcionan, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de KIPP MA para proporcionar las medidas de apoyo, como se discutió 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 el estándar de preponderancia de la evidencia (es decir, un análisis de si la evidencia demuestra que algo es más probable que no sea cierto) para determinar si esta Política fue violada.

Protecciones del Escudo de Violación para Demandantes. Las preguntas y las pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del Demandante se consideran irrelevantes e inadmisibles en una investigación llevada a cabo de conformidad con esta Política, a menos que dichas preguntas y pruebas se ofrezcan para

demostrar que alguien distinto del Demandado cometió la presunta conducta, o si las preguntas y las pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del Demandante con respecto al Demandado y se ofrecen para demostrar el consentimiento al presunto acoso sexual.

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 formal, teniendo en cuenta la naturaleza y complejidad de la alegación (es) y el alcance de la investigación, de la siguiente manera:

- i. *Entrevistas y recopilación de pruebas.* Una vez transcurrido el Plazo de respuesta a la notificación, definido en la Sección VIII(B) anterior, el/los Investigador(es) llevará(n) a cabo las entrevistas que considere(n) necesarias y recabará(n) otras pruebas, incluidos los testigos de los hechos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias presentadas por las Partes, que estén directamente relacionadas con la(s) alegación(es) abierta(s) a investigación y que no sean inadmisibles por otros motivos, tal como se describe en la Sección VIII(F) y la Sección VIII(H) anterior.
- ii. *Distribución de pruebas.* Antes de la conclusión de la investigación, KIPP MA enviará a cada Parte y a su asesor, según corresponda, todas las pruebas obtenidas como parte de la investigación que estén directamente relacionadas con la(s) acusación(es) abierta(s) a investigación y que no sean de otro modo inadmisibles, según se describe en la Sección VIII(F) y la Sección VIII(H) anteriores.
- iii. *Oportunidad de las partes para responder a la evidencia.* Dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la recepción de las pruebas aportadas por KIPP MA, las Partes podrán presentar al Investigador una respuesta por escrito a dichas pruebas.
- iv. *Informe de investigación.* Después de considerar cualquier respuesta escrita que las Partes puedan presentar en respuesta a la evidencia puesta a disposición para inspección y revisión por KIPP MA, como se describe en esta Sección VIII(I) arriba, el Investigador creará un informe investigativo que resuma justamente la evidencia relevante y no impermisible reunida (el «Informe Investigativo»). El Investigador enviará a cada Parte y a su(s) asesor(es), según corresponda, una copia del Informe de Investigación, para su revisión y respuesta opcional por escrito.
- v. *Respuesta al Informe de Investigación y Preguntas Iniciales por Escrito.* Dentro de los cinco (5) días naturales siguientes a la recepción del Informe de Investigación, cada Parte podrá presentar al Decisor, a su elección, (a) una respuesta por escrito al Informe de Investigación; y/o (b) preguntas pertinentes por escrito que la Parte desee formular a cualquier otra Parte o testigo,

incluidas preguntas para cuestionar la credibilidad de una Parte o testigo («Preguntas Iniciales por Escrito»).

- vi. *Determinación de la pertinencia de las preguntas iniciales escritas.* En un plazo de cinco (5) días naturales a partir de la recepción de las Preguntas iniciales escritas, el Decisor determinará si una pregunta propuesta es pertinente y no es inadmisibles, tal y como se describe en la Sección VIII(F) y en la Sección VIII(H) anteriores. Además, no se permitirán preguntas poco claras o que acosen a una Parte o a un testigo. El Decisor dará a una Parte la oportunidad de aclarar o revisar una pregunta que el Decisor haya determinado que es poco clara o acosadora, y si la Parte aclara o revisa suficientemente la pregunta, según determine el Decisor, se permitirá la pregunta, según proceda. El Decisor enviará todas las Preguntas Iniciales Escritas pertinentes y no inadmisibles por otros motivos a la(s) persona(s) adecuada(s) y a sus respectivos asesores, según proceda.
- vii. *Respuestas a las preguntas iniciales por escrito.* Dentro de los cinco (5) días naturales siguientes a la recepción de cualquier Pregunta Inicial Escrita del Decisor, las personas a las que se hayan dirigido dichas preguntas podrán presentar al Decisor respuestas escritas a las Preguntas Iniciales Escritas.
- viii. *Distribución de las respuestas a las preguntas escritas iniciales.* Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción de las respuestas escritas a las Preguntas Iniciales Escritas, el Decisor enviará copias de dichas respuestas a las Partes.
- ix. *Preguntas de seguimiento.* Dentro de los cinco (5) días naturales siguientes a la recepción de las respuestas a las Preguntas Iniciales por Escrito, las Partes podrán revisar dichas respuestas y presentar por escrito al Decisor, si así lo desean, preguntas de seguimiento limitadas y pertinentes («Preguntas de Seguimiento por Escrito»).
- x. *Determinación de la pertinencia de las preguntas de seguimiento por escrito.* En un plazo de cinco (5) días naturales a partir de la recepción de las Preguntas de seguimiento por escrito, el Responsable de la toma de decisiones evaluará la pertinencia y admisibilidad de dichas Preguntas de seguimiento por escrito y enviará todas las Preguntas de seguimiento por escrito pertinentes y no inadmisibles a la persona o personas pertinentes y a sus respectivos asesores, según proceda.
- xi. *Respuestas a las preguntas de seguimiento por escrito.* En un plazo de cinco (5) días naturales a partir de la recepción de las Preguntas de seguimiento por escrito del Responsable de la toma de decisiones, las personas a las que se hayan dirigido dichas preguntas podrán presentar al Responsable de la toma de decisiones respuestas por escrito a las Preguntas de seguimiento.

- xii. *Distribución de las respuestas a las preguntas escritas de seguimiento.* Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción de las respuestas escritas a las Preguntas escritas de seguimiento, el Responsable de la toma de decisiones enviará copias de dichas respuestas a ambas Partes.

El 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

Determinación escrita. Tras una investigación, el Responsable de la toma de decisiones emitirá una decisión por escrito sobre la responsabilidad en virtud de la Política. El Encargado de tomar decisiones utilizará la norma de preponderancia de la evidencia para determinar, con base en una evaluación de la información pertinente recopilada en el transcurso de la investigación, si la conducta del Demandado violó el Título IX y/o esta Política. La determinación escrita se emitirá a las Partes simultáneamente y deberá incluir lo siguiente:

- i. identificación de la(s) alegación(es) potencialmente constitutiva(s) de acoso sexual o represalias en virtud del Título IX, tal como se define en esta Política;
- ii. una descripción de los pasos procesales seguidos desde la recepción de la denuncia formal hasta la resolución, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas in situ y los métodos utilizados para recabar otras pruebas;
- iii. resultados de hecho que apoyan la determinación;
- iv. conclusiones con respecto a la aplicación del código de conducta de KIPP MA a los hechos;
- v. una descripción de la conducta alegada abierta a investigación;
- vi. una declaración de, y razonamiento para, el resultado en cuanto a cada alegación, incluyendo una determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que KIPP MA imponga al Demandado, y si los remedios diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de KIPP MA serán proporcionados por KIPP MA al Demandante; y
- vii. Los procedimientos de KIPP MA y las bases permisibles para apelación, descritas en la Sección VIII(K) abajo.

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 de procedimiento que haya afectado al resultado de la resolución o desestimación;
- ii. nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se adoptó la determinación relativa a la responsabilidad o al despido, y que podrían afectar al resultado del asunto; o
- iii. el Coordinador del Título IX, el Investigador o el Responsable de la toma de decisiones tuvieron un conflicto de intereses o una predisposición a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general o del Demandante o Demandado en particular que afectara al resultado del asunto.

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 pueden presentarse por escrito al árbitro de apelaciones en rbarnes@kippma.org.

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

- i. notificar por escrito a las Partes cualquier recurso que se presente;
- ii. aplicar procedimientos de recurso iguales para las Partes;
- iii. asegurarse de que el árbitro de apelaciones no haya participado en la investigación de la(s) alegación(es) o en la desestimación de la denuncia formal o de cualquier alegación(es) contenida(s) en la misma; iv. asegurarse de que el árbitro de apelaciones haya recibido una formación coherente con la normativa del Título IX;
- iv. comunicará a las partes por escrito que KIPP MA proporcionará a las partes una oportunidad razonable y equitativa para hacer una declaración en apoyo o impugnación del resultado; y
- v. notificará por escrito a las Partes el resultado del recurso y los motivos del mismo en 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 hay una determinación de que la conducta del Demandado violó el Título IX y/o esta Política, el Coordinador del Título IX coordinará la provisión e implementación de remedios a un Demandante y cualquier otra persona(s) que KIPP MA identifique que ha tenido su acceso igualitario al programa o actividad educativa de KIPP MA limitado o negado por cualquier conducta en violación del Título IX perpetrada por el Demandado, de acuerdo con las políticas de la Escuela. Tales remedios pueden incluir, pero no se limitan a, asegurar que el Demandante pueda moverse con seguridad entre las clases y mientras está en la escuela o en el campus, tales como proporcionar un escolta en el campus; hacer cambios en los horarios de clase y actividades extracurriculares para asegurar que las Partes estén separadas; proporcionar servicios, incluyendo apoyo médico y asesoramiento; proporcionar recursos académicos y apoyo; y cualquier otro remedio que KIPP MA considere apropiado..., incluyendo los mismos servicios individualizados descritos como medidas de apoyo en la Sección VIII(E) anterior, aunque tales servicios no necesitan ser disciplinarios o punitivos o evitar cargar al Demandado cuando se implementan como remedios consistentes con esta Sección.

M. PROHIBIDAS LAS REPRESALIAS Y LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FALSA A SABIENDAS

Las represalias contra un individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio asegurado por el Título IX o esta Política o porque el individuo ha reportado información, hecho una queja, asistido, o participado o se ha negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o resolución informal está estrictamente prohibido bajo esta Política. Intimidación, amenazas, coerción, o discriminación contra cualquier persona por KIPP MA, un estudiante, o un empleado u otra persona autorizada por KIPP MA para proveer ayuda, beneficio, o servicio bajo el programa de educación o actividad 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 alegan represalias pueden ser presentadas de acuerdo con los procedimientos de quejas descritos en este documento.

Además, hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas al Coordinador de Título IX, Investigador, Tomador de Decisiones, Árbitro de Apelaciones, o cualquier persona designada por KIPP MA para facilitar un proceso de resolución informal durante este proceso de queja está estrictamente prohibido.

N. MANTENIMIENTO DE REGISTROS

KIPP MA mantendrá, por un periodo de al menos siete (7) años, registros de lo siguiente:

- i. cada investigación conducida bajo esta Política, incluyendo cualquier determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria impuesta contra el Demandado, cualquier remedio proporcionado al Demandante

- diseñado para restaurar o preservar el acceso igualitario al programa de educación o actividad de KIPP MA cualquier apelación y el resultado de la misma, y cualquier resolución informal y el resultado de la misma;
- ii. para cada notificación que KIPP MA (incluyendo un Coordinador de Título IX o cualquier empleado de la Escuela) reciba con respecto a la conducta que razonablemente puede violar el Título IX, los registros que documentan las acciones que KIPP MA tomó para responder a la información, incluyendo las medidas de apoyo, y
 - iii. todos los materiales utilizados para formar a los Coordinadores del Título IX, Investigadores Tomadores de Decisiones, Arbitros de Apelaciones, y facilitadores de un proceso de resolución informal. KIPP MA hará estos materiales de entrenamiento materiales disponibles al público en su sitio web aquí: <https://kipppma.org/public-information>.

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 empleados⁴ deben estar capacitados en:
 - a. la obligación de KIPP MA de abordar la discriminación sexual en su programa o actividad educativa;
 - b. el alcance de las conductas que constituyen discriminación por razón de sexo en virtud del Título IX o que infringen de otro modo 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:

⁴El término «empleado(s)», tal como se utiliza en la Sección IX(i), incluye a las personas empleadas directamente por la Escuela, así como contratistas independientes, voluntarios, asesores y agentes de terceros que desempeñan funciones que están directamente involucradas en el desempeño de las obligaciones de la Escuela en virtud del Título IX, es decir, funciones que implican las responsabilidades de Coordinadores del Título IX, Investigadores, Responsables de la toma de decisiones, facilitadores de un proceso de resolución informal y Árbitros de Apelaciones, tal como se describe en esta política.

- 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. y cómo llevar a cabo un proceso de reclamación, incluidas las investigaciones y los recursos, según proceda que proceda;
 - 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 formación descritos en los subapartados (i) y (ii) anteriores, 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 sólo después de que se presente una queja formal;
- 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 que un empleado acosó sexualmente a un estudiante o si dicho proceso entrara en conflicto con la legislación federal, estatal o local;
- iv. la participación de una Parte en un proceso de resolución informal no es obligatoria; se trata de un proceso voluntario al que una Parte debe dar su consentimiento por escrito si desea participar;
- v. antes del inicio de un proceso de resolución informal, KIPP MA
 - a. proporcionará a cada Parte una notificación por escrito revelando:
 - i. las acusaciones;
 - ii. los requisitos del proceso de resolución informal;
 - iii. 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;
 - iv. 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;
 - v. 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
 - vi. las posibles consecuencias derivadas de la participación en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que KIPP MA mantendrá o podría divulgar
 - b. obtener el consentimiento voluntario y por escrito de cada una de las Partes al proceso de resolución informal
- 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; y 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;
- vii. Antes de acordar una resolución en la conclusión de un proceso de resolución informal, cualquier Parte tiene el derecho de retirarse del proceso de

resolución informal e iniciar los procedimientos de queja 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 al contacto entre las Partes y restricciones a la participación del Demandado en uno o más de los programas o actividades de KIPP MA o a la 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.