

Política del Título IX

Título IX

Política de no discriminación

Provident Charter School ("Provident") no discrimina en sus programas educativos, actividades o prácticas laborales por motivos de raza, color, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, religión, ascendencia, información genética o cualquier otro categoría. El anuncio de esta política está de acuerdo con la ley estatal, incluida la Ley de Relaciones Humanas de Pensilvania, y con la ley federal, incluido el Título VI y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990. La Política de No Discriminación completa de Provident se puede encontrar en el Manual para Estudiantes y Familias de Provident en www.providentcharterschool.org.

Alcance Aplicable

El propósito principal de esta política es prohibir el acoso sexual y las represalias. Cuando se informa una presunta violación de esta política, las acusaciones están sujetas a resolución mediante el proceso que se detalla a continuación.

Esta política se aplica específicamente, pero no se limita, a las acusaciones por o en nombre de estudiantes o empleados que han sido acosados o agredidos sexualmente en o relacionados con el entorno escolar, ya sea por otros adultos o estudiantes. Este procedimiento no se aplica a las quejas que alegan violaciones del Título IX para el acceso equitativo a oportunidades deportivas, ni otras formas de discriminación sexual, como un trato diferente basado en el sexo. Tales quejas están cubiertas por las políticas y procedimientos de no discriminación de Provident.

Los procedimientos a continuación pueden aplicarse a incidentes, patrones y / o al clima escolar, todos los cuales pueden ser tratados e investigados de acuerdo con esta política.

Coordinador del Título IX

El Coordinador de Consejería Escolar sirve como el Coordinador del Título IX y supervisa la implementación de esta política. El Coordinador del Título IX tiene la responsabilidad principal de coordinar los esfuerzos de Provident relacionados con la

admisión, investigación, resolución e implementación de medidas de apoyo para detener, remediar y prevenir el acoso sexual y las represalias prohibidas por esta política.

Las quejas o avisos de presuntas violaciones de la política, o las consultas o inquietudes con respecto a esta política y procedimientos, se pueden realizar internamente a:

CEO de Provident
Coordinador del Título IX
1400 Troy Hill Road
Pittsburgh, PA 15212
www.providentcharterschool.org

Provident también ha clasificado a todos los empleados como informantes obligatorios del Título IX de cualquier conocimiento que tengan de que un miembro de la comunidad está sufriendo acoso sexual y / o represalias.

La siguiente sección sobre Informes obligatorios del Título IX detalla las responsabilidades y deberes que todos los empleados de la escuela Provident tienen como informantes obligatorios según el Título IX.

Las consultas pueden realizarse externamente a:

Oficina de Derechos Civiles (OCR)
Departamento de Educación de EE.UU.
400 Maryland Avenue, suroeste
Washington, DC 20202-1100
Número de línea directa de servicio al cliente: (800) 421-3481
Numero de Fax: (202) 453-6012
Número de TDD: (877) 521-2172
Correo Electrónico: OCR@ed.gov
Web: <http://www.ed.gov/ocr>

Para quejas que involucren a empleados: [Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo](#) (EEOC)

Definición de acoso sexual

La Oficina de Derechos Civiles (OCR) del Departamento de Educación, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y el Commonwealth of Pennsylvania consideran el acoso sexual como una práctica discriminatoria ilegal.

Provident ha adoptado la siguiente definición de acoso sexual para abordar el entorno único de un entorno educativo.

1. Acoso sexual "Quid Pro Quo":

El acoso quid pro quo ocurre cuando un empleado de la escuela, como un maestro, hace que un estudiante crea que debe someterse a una conducta sexual, insinuaciones sexuales u otorgar favores sexuales o que se utilizará la aceptación o el rechazo de dicha conducta o comunicaciones como factor en las decisiones que afectan la educación del estudiante. Por ejemplo, cuando un maestro amenaza con reprobar a un estudiante a menos que el estudiante esté de acuerdo en salir con el maestro, se trata de acoso quid pro quo. De manera similar, el acoso quid pro quo puede ocurrir cuando el supervisor de un empleado hace insinuaciones sexuales no deseadas o solicita favores sexuales y el empleado cree razonablemente que someterse a esa conducta o comunicación es una condición para obtener empleo o que aceptar o rechazar esa conducta o comunicación se utilizará como factor en las decisiones laborales.

2. Acoso sexual en "ambiente hostil":

El acoso sexual en un entorno hostil es una conducta de naturaleza sexual que es lo suficientemente grave como para interferir, limitar o negar a una persona la capacidad de participar o beneficiarse de un programa, educación o entorno. Para los estudiantes, el acoso sexual en un entorno hostil significa una conducta no deseada de naturaleza sexual que es lo suficientemente grave como para interferir, limitar o negar al estudiante la oportunidad de participar o beneficiarse de un programa o actividad educativa. Para los empleados, se crea un entorno de trabajo hostil cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual es lo suficientemente grave como para interferir, negar o limitar el desempeño o el entorno de trabajo del empleado.

(a) El término "conducta" incluye, pero no se limita a:

- comentarios verbales, incluidos avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y comentarios despectivos;
- conducta no verbal, como grafiti, mensajes de texto o notas; y / o
- conducta física como contacto sexual, caricias, agresión sexual, violación y otras formas de violencia sexual.

(b) El término "de naturaleza sexual" es un término amplio que incluye conductas o comentarios sobre sexo.

(el acto físico), basado en el sexo (las personas son hombres o mujeres), o basado en el sexo o el género estereotipos.

(c) Para determinar si la conducta es "suficientemente grave" como para interferir, negar o limitar la educación o el empleo de manera que se eleve al nivel de acoso sexual, Provident examinará todas las circunstancias, incluyendo: el tipo de acoso (p. ej. , ya sea verbal o física); la frecuencia y severidad de la conducta; la edad, sexo y parentesco de las partes; el entorno y el contexto en el que ocurrió el acoso; si han ocurrido otros incidentes en la escuela; y otros factores relevantes. Cuanto más severa es la conducta, menos necesidad hay de mostrar una serie repetitiva de incidentes para

probar un ambiente hostil. Por ejemplo, un solo caso de violación es lo suficientemente grave como para crear un entorno hostil.

3. Otra conducta definida por la ley federal:

- (a) Agresión sexual
- (b) Violencia en el noviazgo
- (c) Violencia doméstica
- (d) Acecho

Cualquier persona puede cometer actos de acoso sexual contra cualquier otra persona, independientemente del sexo, la orientación sexual y / o la identidad de género de los involucrados.

Independencia y conflicto de intereses

El Coordinador del Título IX actúa con independencia y autoridad, libre de prejuicios y conflictos de intereses.

El Coordinador del Título IX supervisa todas las resoluciones bajo esta política y cualquier procedimiento o guía relacionada con el Título IX.

Los miembros del Equipo del Título IX son examinados y capacitados para garantizar que no estén predispuestos a favor o en contra de ninguna de las partes en un caso específico ni predispuestos a favor o en contra de los demandantes y / o demandados, en general.

Para plantear cualquier inquietud que involucre sesgo o conflicto de intereses por parte del Coordinador del Título IX, comuníquese con el Director Ejecutivo.

Las inquietudes de parcialidad o un posible conflicto de intereses por parte de cualquier otro miembro del equipo del Título IX deben plantearse al Coordinador del Título IX.

Los informes de mala conducta cometidos por el Coordinador de Título IX deben informarse al CLO Los informes de mala conducta cometida por cualquier otro miembro del Equipo de Título IX deben informarse al Coordinador de Título IX.

Aviso / quejas de acoso sexual y / o represalias

El aviso o las quejas de acoso sexual y / o represalias se pueden realizar utilizando cualquiera de los siguientes opciones:

1) Presentar una queja o notificar verbalmente al Coordinador del Título IX. Se puede hacer un informe en cualquier momento (incluso fuera del horario escolar) utilizando el número de teléfono o la dirección de correo electrónico, o por correo a la dirección de la oficina, indicada para el Coordinador del Título IX o cualquier otro funcionario indicado.

[2] Informe en línea, utilizando el formulario de informes publicado en providentcharterschool.org. Las denuncias se pueden realizar de forma anónima, pero pueden resultar en la necesidad de investigar. Provident intenta brindar medidas de apoyo a todos los denunciadores, lo que a menudo no es posible con un informe anónimo. Sepa que informar no conlleva la obligación de presentar una queja formal, lo que provocaría una respuesta formal. Provident respeta las solicitudes de los demandantes de desestimar las quejas a menos que exista una amenaza imperiosa para la salud y / o seguridad, actividad delictiva, abuso infantil y / o el demandado sea un empleado.

Una Queja Formal significa un documento presentado o firmado por el Demandante o su padre / tutor o firmado por el Coordinador del Título IX que alega una violación de la política por parte de un Demandado y solicita que las Escuelas de Provident investiguen las alegaciones. Se puede acceder al formulario de queja formal de la escuela en providentcharterschool.org.

Se puede presentar una queja ante el Coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico o utilizando la información de contacto anterior.

Medidas de apoyo

Provident ofrecerá e implementará medidas de apoyo apropiadas y razonables a las partes al recibir notificación de presunto acoso sexual y / o represalias.

Acoso sexual y / o represalias en línea

Las políticas de Provident están escritas e interpretadas de manera amplia para incluir manifestaciones en línea de cualquiera de los comportamientos prohibidos a continuación, cuando esos comportamientos ocurren o tienen un efecto en el programa educativo y las actividades de Provident o el uso de las redes, la tecnología o el equipo de Provident.

Aunque Provident no puede controlar los sitios web, las redes sociales y otros lugares en los que se realizan comunicaciones de acoso, cuando dichas comunicaciones se informan a Provident, utilizará una variedad de medios para abordar y mitigar los efectos.

Se alienta a los miembros de la comunidad a ser buenos ciudadanos digitales y a abstenerse de conductas indebidas en línea, como alimentar sitios de chismes anónimos, compartir contenido inapropiado a través de las redes sociales, mensajes sexuales o basados en el sexo no deseados, distribuir o amenazar con distribuir pornografía de venganza, infracciones de privacidad, o usar la facilidad de transmisión y / o el anonimato de Internet u otra tecnología para dañar a otro miembro de la comunidad Provident.

Cualquier publicación en línea u otra comunicación electrónica por parte de los estudiantes, incluido el acoso cibernético, el acecho cibernético, el acoso cibernético,

etc., que ocurra completamente fuera del control de Provident (por ejemplo, no en las redes, sitios web de Provident o entre cuentas de correo electrónico de Provident) solo será Estar sujeto a esta política cuando se pueda demostrar que dicha conducta en línea causa una interrupción sustancial en el programa o una infracción de los derechos de otros.

De lo contrario, dichas comunicaciones se consideran discursos protegidos por la Primera Enmienda. Se proporcionarán medidas de apoyo para los denunciantes, pero el discurso protegido no puede ser sometido legalmente a medidas disciplinarias.

Represalias

La actividad protegida bajo esta política incluye informar un incidente que pueda implicar esta política, participar en el proceso de quejas, apoyar a un demandante o demandado, ayudar a proporcionar información relevante para una investigación y / o actuar de buena fe para oponerse a una conducta que constituya una violación de esta Política.

Los actos de presunta represalia deben informarse de inmediato al Coordinador del Título IX y se investigarán de inmediato. Provident tomará todas las medidas apropiadas y disponibles para proteger a las personas que temen ser víctimas de represalias. Provident y cualquier miembro de la comunidad de Provident tienen prohibido intimidar, amenazar, coaccionar, acosar o discriminar a cualquier individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio asegurado por la ley o política, o porque el individuo ha hecho un informe o queja. testificó, asistió o participó o se negó a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta política y los procedimientos y pautas relacionados.

Presentar una queja bajo otra política escolar podría considerarse una represalia si esos cargos pudieran ser aplicables bajo esta política, cuando los cargos se hacen con el propósito de interferir con o eludir cualquier derecho o privilegio provisto bajo esta política que no está provisto por la otra escuela. / política del distrito que se utilizó. Por lo tanto, Provident examina todas las quejas cuidadosamente para asegurarse de que esto no suceda y para asegurarse de que las quejas se registren en el proceso adecuado.

El ejercicio de los derechos protegidos por la Primera Enmienda no constituye represalia.

Acusar a un individuo de una violación del código de conducta por hacer una declaración materialmente falsa de mala fe en el curso de un procedimiento de quejas bajo esta política y procedimiento no constituye represalias, siempre que una determinación con respecto a la responsabilidad, por sí sola, no sea suficiente para concluir que alguna de las partes ha hecho una declaración materialmente falsa de mala fe.

Informes obligatorios del Título IX

Se espera que todos los empleados de Provident (maestros, personal, administradores) denuncien de inmediato el acoso sexual o represalias reales o sospechadas a los funcionarios correspondientes. Esto incluye a los empleados que de otro modo podrían considerarse recursos confidenciales.

Para tomar decisiones informadas, es importante estar consciente de los requisitos de confidencialidad y de informes obligatorios al consultar los recursos escolares. En la escuela, algunos recursos pueden mantener la confidencialidad y no están obligados a informar sobre represalias o acoso sexual real o presunto. Pueden ofrecer opciones y recursos sin ninguna obligación de informar a una agencia externa o funcionario escolar a menos que un demandante haya solicitado que se comparta la información.

Si un denunciante espera una acción formal en respuesta a sus acusaciones, informar a cualquier denunciante obligatorio puede conectarlo con recursos para denunciar delitos y / o violaciones de políticas, y estos empleados pasarán inmediatamente los informes al coordinador del Título IX (y / o la policía, si deseado por el demandante), quien tomará medidas cuando se les informe de un incidente.

Las siguientes secciones describen las opciones de denuncia en Provident for a Denunciante o tercero (incluidos los padres / tutores cuando corresponda):

a. Recursos confidenciales

Debido a que todos los empleados de Provident están obligados a informar sobre acoso sexual o represalias reales o sospechadas, cualquier información que un Demandante comparta con cualquier empleado de Provident no puede permanecer confidencial.

Si un Demandante desea que los detalles de un incidente se mantengan confidenciales, el Demandante puede hablar con un empleado que no sea Provident. A continuación se muestran algunos recursos confidenciales basados en la comunidad:

- Programa de asistencia al empleado
- Consejeros profesionales con licencia y otros proveedores médicos.
- Consejeros locales de crisis por violación
- Recursos de violencia doméstica
- Agencias de asistencia locales o estatales
- Clero / Capellanes
- Abogados

Todas las personas mencionadas anteriormente no son empleados de Provident Schools y pueden mantener la confidencialidad cuando actúan bajo el alcance de su licencia, ética profesional y / o credenciales profesionales, excepto en casos extremos de inmediatez de amenaza o peligro o abuso de un menor. o cuando se requiera divulgarlo por ley u orden judicial.

segundo. Informadores obligatorios del Título IX y notificación formal / quejas

Todos los empleados de Provident son informantes obligatorios del Título IX y deben compartir de inmediato con el Coordinador del Título IX todos los detalles conocidos de un informe que se les haya realizado en el curso de su empleo.

Los empleados también deben compartir de inmediato todos los detalles de los comportamientos bajo esta política que observen o de los que tengan conocimiento, incluso si no les informa un denunciante o un tercero.

Los denunciantes pueden querer considerar cuidadosamente si comparten detalles de identificación personal con informantes obligatorios no confidenciales, ya que esos detalles deben compartirse con el Coordinador del Título IX.

El hecho de que un informante del Título IX por mandato no informe un incidente de acoso sexual o represalia del que tenga conocimiento es una violación de la política de Provident y puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

Aunque esto puede parecer obvio, cuando un denunciante del Título IX por mandato se ve involucrado en acoso u otras violaciones de esta política, todavía tiene el deber de informar sobre su propia mala conducta, aunque el Provident técnicamente no está al tanto cuando un acosador también es un Título IX obligatorio. Reportero a menos que el acosador se informe a sí mismo.

Finalmente, es importante aclarar que un informante del Título IX obligatorio que sea él mismo objeto de acoso u otra mala conducta bajo esta política no está obligado a informar su propia experiencia, aunque, por supuesto, se le anima a hacerlo.

Cuando un denunciante no desea proceder

Si un Denunciante no desea que se comparta su nombre, no desea que se lleve a cabo una investigación o no quiere que se lleve a cabo una denuncia formal, puede presentar dicha solicitud al Coordinador del Título IX, quien evaluará que solicitud a la luz del deber de garantizar la seguridad de la escuela y cumplir con la ley estatal o federal.

El Coordinador del Título IX tiene la máxima discreción sobre si Providencia procede cuando el Demandante no desea hacerlo.

Notificaciones de emergencia

Provident puede emitir notificaciones de emergencia para los incidentes que se informan y representan una amenaza grave o continua de daño corporal o peligro para los miembros de la comunidad escolar.

Provident se asegurará de que no se divulgue el nombre del demandante y otra información de identificación, al tiempo que proporciona suficiente información para que los miembros de la comunidad tomen decisiones de seguridad a la luz del peligro potencial.

Estas notificaciones pueden emitirse en toda la escuela o pueden estar limitadas a aquellos miembros de la comunidad que se vean potencialmente afectados. El Coordinador del Título IX trabajará en conjunto con los funcionarios escolares apropiados para determinar el alcance y el contenido de la notificación que se pueda emitir.

Pruebas y alegaciones falsas

Las acusaciones deliberadamente falsas y / o maliciosas bajo esta política son una ofensa grave y estarán sujetas a la acción disciplinaria apropiada. Esto no incluye las acusaciones que se hacen de buena fe, pero que en última instancia se demuestra que son erróneas o no dan lugar a una determinación de infracción de la política.

Además, los testigos y las partes que a sabiendas proporcionen pruebas falsas, manipulen o destruyan pruebas o engañen deliberadamente a un funcionario que realiza una investigación pueden estar sujetos a medidas disciplinarias según la política de Provident.

Amnistía para denunciantes y testigos

La comunidad de Provident fomenta que los denunciantes y testigos denuncien conductas indebidas y delitos. A veces, los denunciantes o testigos dudan en informar a los funcionarios de Provident o participar en los procesos de quejas porque temen que ellos mismos puedan estar violando ciertas políticas, como el consumo de alcohol o drogas ilícitas por menores de edad en el momento del incidente. Los encuestados pueden dudar en ser comunicativos durante el proceso por las mismas razones.

Es en el mejor interés de la comunidad de Provident que los reclamantes opten por denunciar la mala conducta a los funcionarios de Provident, que los testigos se presenten para compartir lo que saben y que todas las partes sean comunicativas durante el proceso.

Para fomentar la presentación de informes y la participación en el proceso, Provident mantiene una política de ofrecer amnistía a las partes y testigos de violaciones menores de la política relacionadas con el incidente.

La amnistía no se aplica a acusaciones más graves, como el abuso físico de otra persona o la distribución de drogas ilícitas. La decisión de no ofrecer amnistía no se basa ni en el sexo ni en el género, sino en el hecho de que la mala conducta colateral generalmente se aborda para todos los estudiantes dentro de un sistema de disciplina

progresiva, y la razón de ser de la amnistía - el incentivo para denunciar una mala conducta grave - rara vez se aplica a Demandado con respecto a un Demandante.

Para determinar si ofrecer amnistía, el Coordinador del Título IX considerará factores tales como: la naturaleza y la gravedad de la violación de la política; la edad del individuo; el impacto en la salud y seguridad del individuo y la comunidad escolar; y los mejores intereses de la comunidad escolar.

Estudiantes: A veces, los estudiantes dudan en ayudar a otros por temor a que ellos mismos puedan meterse en problemas (por ejemplo, un estudiante menor de edad que ha estado bebiendo o consumiendo marihuana puede dudar en ayudar a llevar a una persona que ha sufrido una agresión sexual a buscar ayuda.

Provident mantiene una política de amnistía para los estudiantes que ofrecen ayuda a otras personas necesitadas.

registros

Provident mantendrá por un período de siete años registros de:

1. Cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación con respecto a la responsabilidad y cualquier grabación de audio o audiovisual o transcripción requerida por la regulación federal;
2. Cualquier sanción disciplinaria impuesta al Demandado;
3. Cualquier remedio provisto al demandante diseñado para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa de Provident;
4. Cualquier apelación y el resultado de la misma;
5. Cualquier resolución informal y el resultado de la misma;
6. Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores, investigadores, tomadores de decisiones del Título IX y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. Provident pondrá estos materiales de capacitación a disposición del público en el sitio web de Provident; y
7. Cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o denuncia formal de acoso sexual, que incluyen:
 - a. La base de todas las conclusiones es que la respuesta no fue deliberadamente indiferente;
 - segundo. Cualquier medida diseñada para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa de Provident; y
 - C. Si no se proporcionaron medidas de apoyo al demandante, documente las razones por las que tal respuesta no fue claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

Provident también mantendrá todos y cada uno de los registros de acuerdo con las leyes estatales y federales.