

Procedimiento de quejas del Título IX

Escuela Charter Provident

Procedimientos de quejas del Título IX

Resumen

Provident Charter School ("Provident") actuará sobre cualquier notificación / queja formal o informal de violación de la Política del Título IX que reciba el Coordinador del Título IX o cualquier otro empleado al aplicar estos procedimientos.

Se aplican los siguientes procedimientos para calificar las acusaciones de acoso sexual que involucran a estudiantes, personal, administrador o miembros de la facultad.

Si ocurre un despido bajo estos procedimientos o las acusaciones quedan fuera de la jurisdicción de estos procedimientos, según lo determine el Coordinador del Título IX, los procedimientos aplicables según el Manual del estudiante o el manual del empleado correspondiente se utilizarán para resolver la queja.

Los procedimientos a continuación pueden usarse para abordar la mala conducta colateral que surja de la investigación o que ocurra junto con la mala conducta denunciada (por ejemplo, vandalismo, abuso físico de otra persona). Todas las demás acusaciones de mala conducta no relacionadas con los incidentes cubiertos por estos procedimientos se abordarán a través de los procedimientos descritos en los manuales para estudiantes y empleados.

- **Aviso / Queja**

Al recibir una queja o aviso, el Coordinador del Título IX llevará a cabo una evaluación inicial rápida de la conducta, el curso de acción deseado por el demandante y la necesidad de cualquier medida de apoyo o provisional para proteger la seguridad del demandante o la comunidad. El objetivo es eliminar cualquier entorno hostil.

Tenga en cuenta: El Coordinador de Título IX no es una fuente de apoyo confidencial. Si bien él / ella abordará su queja con sensibilidad y mantendrá su información lo más privada posible, la confidencialidad no se puede garantizar. Para recursos confidenciales, comuníquese con recursos confidenciales basados en la comunidad, como:

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

Todas las personas mencionadas anteriormente no son empleados de Provident y pueden mantener la confidencialidad cuando actúan bajo el alcance de su licencia, ética profesional y / o credenciales profesionales.

Tenga en cuenta también: Hacer un informe es diferente a presentar una queja formal. La presentación de una queja formal inicia el proceso disciplinario formal en Provident. Una vez que se dé la notificación, el Coordinador del Título IX buscará determinar si la persona afectada desea presentar una queja formal y la ayudará a hacerlo, si así lo desea.

2. Consulta inicial

Provident llevará a cabo una investigación inicial para determinar si las acusaciones, de ser ciertas, se elevarían al nivel de una violación de la política de Provident. Los siguientes pasos posibles incluyen (1) una decisión para cerrar el asunto cuando no exista evidencia suficiente para seguir adelante o porque la acusación, incluso si se prueba, no violaría la política de Provident; (2) resolución informal; o (3) resolución formal.

3. Resolución informal

La resolución informal implica un acuerdo mutuo de las partes para resolver el asunto. La resolución informal no se puede utilizar cuando una parte informante desea una resolución formal o cuando el Coordinador del Título IX determina que Provident debe proceder con una investigación.

La resolución informal puede tener lugar en cualquier momento antes de que se emita una decisión en una audiencia o de que el demandado asuma la responsabilidad. El proceso de resolución informal será realizado por el Coordinador del Título IX o una persona designada. Tanto el demandante como el demandado tienen derecho a finalizar el proceso de resolución informal en cualquier momento. Cualquier resolución informal debe ser aceptable para el demandante, el demandado y el Coordinador / designado del Título IX.

Si se llega a una resolución, el demandante y el demandado serán notificados por escrito y el Coordinador / designado del Título IX se reunirá con las partes apropiadas para recordar la resolución acordada y las consecuencias por incumplimiento en un memorando. Este memorando se incluirá en el expediente estudiantil del encuestado y

será mantenido por la escuela. Si no se llega a un acuerdo dentro de un tiempo razonable, el Coordinador / designado del Título IX procederá con el proceso formal de quejas.

4. Proceso formal de quejas

- Despido. Si se inicia el proceso formal de quejas, el Coordinador del Título IX determinará si la mala conducta alegada cae dentro del alcance del Título IX e iniciará una investigación formal. De lo contrario, el Coordinador del Título IX desestimaré la queja.
 - Razones para el despido obligatorio: El proveedor debe desestimar una queja formal o cualquier alegación en la misma si, en cualquier momento durante la investigación, se determina que: (1) La conducta alegada en la queja formal no constituiría acoso sexual como se define anteriormente, incluso si demostrado; y / o (2) La conducta no ocurrió en un programa educativo o actividad controlada por Provident y / o Provident no tiene control sobre el Demandado; y / o (3) La conducta no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos; y / o (4) Al momento de presentar una queja formal, un demandante no está participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de Provident.
 - Razones para el despido discrecional: El proveedor puede desestimar una queja formal o cualquier alegación en la misma si, en cualquier momento durante la investigación: (1) Un demandante notifica al Coordinador del Título IX por escrito que el demandante desea retirar la queja formal en su totalidad o en parte; o (2) El Demandado ya no está inscrito o empleado por Provident; o (3) Circunstancias específicas impiden que Provident recopile evidencia suficiente para llegar a una determinación en cuanto a la queja formal o las acusaciones allí contenidas.
 - Tenga en cuenta que desestimar una queja bajo el Título IX es únicamente un requisito de procedimiento bajo el Título IX y no limita la autoridad de Provident para abordar una queja con otros procesos y recursos del Código de Conducta de la escuela.
 - Ante cualquier despido, Provident enviará puntualmente a las partes una notificación por escrito del despido y la justificación para hacerlo simultáneamente.
 - Apelación: cualquier parte puede apelar la decisión de despido según los procedimientos de apelación que se indican a continuación. La decisión de no despedir también es apelable por cualquier parte que alegue que es necesario o apropiado un despido. Un denunciante que decida retirar una denuncia puede solicitar posteriormente su restitución o volver a presentarla.
- Contrademandas.

- Provident permite la presentación de contrademandas pero utiliza una evaluación inicial, descrita anteriormente, para evaluar si las alegaciones en la contrademanda se hacen de buena fe. Las contrademandas de un Demandado pueden hacerse de buena fe, pero, en ocasiones, también se realizan con el propósito de tomar represalias. No se permitirán contrademandas hechas con intención de represalia.
- Las contrademandas que se determine que se han informado de buena fe se procesarán mediante los procedimientos de quejas a continuación. La investigación de tales reclamaciones puede tener lugar después de la resolución de la acusación inicial subyacente, en cuyo caso puede producirse un retraso.
- Las contrademandas también pueden resolverse mediante la misma investigación que la alegación subyacente, a discreción del Coordinador del Título IX.
- Cuando las contrademandas no se hacen de buena fe, se considerarán represalias y pueden constituir una violación de esta política.
- Derecho a un asesor

Cada una de las partes puede tener un Asesor de su elección presente con ellos para todas las reuniones, entrevistas y audiencias. Las partes pueden seleccionar a quien deseen para que actúe como su asesor siempre que el asesor sea elegible y esté disponible. Para los estudiantes, este Asesor puede ser alguien además de su padre / tutor que también puede estar presente con ellos en todas las reuniones, entrevistas y audiencias dentro del proceso de resolución.

La elección de un asesor que también sea testigo en el proceso crea un potencial de sesgo y conflicto de intereses. Una parte que elige un asesor que también es testigo puede anticipar que los tomadores de decisiones de la audiencia explorarán los problemas de sesgo potencial.

Para obtener información adicional, consulte ***Pautas de Provident para asesores.***

- El Demandado acepta responsabilidad por presuntas violaciones

El Demandado puede aceptar la responsabilidad por la totalidad o parte de las presuntas violaciones de la política del Título IX en cualquier momento durante el proceso. Si el Demandado indica una intención de aceptar la responsabilidad por todas de la supuesta mala conducta, el proceso formal se detendrá y el Coordinador del Título IX determinará si se puede utilizar la Resolución Informal (descrita anteriormente). Si es así, el Coordinador del Título IX determinará si todas las partes y Provident pueden llegar a un acuerdo sobre responsabilidad, sanciones y / o remedios. Si es así, el Coordinador del Título IX implementará el hallazgo aceptado de que el Demandado está en violación de la política del Título IX de Provident e

implementará las sanciones y / o remedios acordados, en coordinación con otros administradores apropiados y la Junta, según sea necesario.

Este resultado no está sujeto a apelación una vez que todas las partes indiquen su consentimiento por escrito a todos los términos de resolución acordados. Cuando las partes no se pongan de acuerdo sobre todos los términos de la resolución, el proceso formal se reanudará en el mismo punto donde se detuvo.

Cuando se logra una resolución, la sanción apropiada o las acciones de respuesta se implementarán de inmediato para detener efectivamente el acoso sexual o las represalias, prevenir su repetición y remediar los efectos de la conducta discriminatoria, tanto en el demandante como en la comunidad providente.

-
- **Aviso de investigación y alegaciones**

El Coordinador del Título IX proporcionará un aviso por escrito de la investigación y las acusaciones ("NOIA") al Demandado al comienzo del Proceso de Queja Formal. La NOIA también se envía al Demandante, a quien se le notificará con anticipación cuándo se entregará la NOIA al Demandado.

- - La NOIA incluirá:
 - Un resumen significativo de todas las acusaciones,
 - La identidad de las partes involucradas (si se conoce),
 - La falta precisa que se alega,
 - La fecha y el lugar del presunto incidente (s) (si se conoce),
 - Las políticas específicas implicadas,
 - Una descripción de los procedimientos aplicables,
Una declaración de las posibles sanciones / acciones de respuesta que podrían resultar,
 - Una declaración de que Provident presume que el Demandado no es responsable de la mala conducta denunciada a menos y hasta que la evidencia respalde una determinación diferente,
 - Una declaración de que las determinaciones de responsabilidad se realizan al final del proceso y que las partes tendrán la oportunidad de inspeccionar y revisar toda la evidencia directamente relacionada y / o relevante obtenida durante el período de revisión y comentarios.
 - Una declaración sobre la política de Provident sobre represalias,
Información sobre la privacidad del proceso,
Información sobre la capacidad de cada parte de tener un Asesor de su elección,

- Una declaración que informe a las partes que la Política de Provident prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas, incluido el envío de información falsa a sabiendas durante el proceso de resolución,
- Detalles sobre cómo la parte puede solicitar adaptaciones por discapacidad durante el proceso de resolución, El nombre (s) del (los) Investigador (es), junto con un proceso para identificar, antes del proceso de entrevista, al Coordinador del Título IX cualquier conflicto de interés que el (los) Investigador (es) pueda tener, y
- Una instrucción para preservar cualquier evidencia que esté directamente relacionada con las acusaciones.
- Se pueden realizar enmiendas y actualizaciones a la NOIA a medida que avanza la investigación y se dispone de más información con respecto a la adición o desestimación de cualquier alegación.
- El aviso se hará por escrito y puede ser entregado por uno o más de los siguientes métodos: en persona, enviado por correo a la (s) dirección (es) local o permanente de las partes como se indica en los registros oficiales de Provident, o enviado por correo electrónico al Provident de las partes. correo electrónico emitido o cuentas designadas. Una vez enviado por correo, por correo electrónico y / o recibido en persona, el aviso presuntamente se entregará.
- Cronograma de resolución

Provident hará un esfuerzo de buena fe para completar el proceso de resolución dentro de los treinta a sesenta (30-60) días hábiles, incluida la apelación. Este período de tiempo puede ser extendido según sea necesario por el Coordinador del Título IX, quien notificará y justificará cualquier extensión o demora a las partes según corresponda, así como una estimación de cuánto tiempo adicional se necesitará para completar el proceso.

- Nombramiento de investigador

Una vez que el Coordinador del Título IX decida comenzar una investigación formal, el Coordinador del Título IX designará a un Investigador para que lleve a cabo la investigación, por lo general dentro de dos (2) días hábiles para determinar que debe proceder una investigación.

5. Imparcialidad

Cualquier individuo involucrado materialmente en la administración del proceso de resolución del Título IX, incluido el Coordinador del Título IX, el (los) Investigador (es) y el (los) tomadores de decisiones, no puede tener ni demostrar un conflicto de intereses o sesgo para una parte en general, o para un Demandante o Demandado específico.

El Coordinador del Título IX examinará a los Investigadores asignados para asegurar la imparcialidad, asegurándose de que no haya conflictos de intereses reales o aparentes o sesgos descalificadores. Las partes pueden, en cualquier momento durante el proceso de resolución, plantear una inquietud con respecto a prejuicios o conflictos de intereses, y el Coordinador del Título IX determinará si la inquietud es razonable y sustentable. Si es así, se asignará otro investigador y se solucionará el impacto del sesgo o conflicto, si lo hubiera. Si la fuente del conflicto de intereses o prejuicio es el Coordinador del Título IX, las inquietudes deben plantearse al Director Ejecutivo o su designado.

El Proceso formal de quejas implica una evaluación objetiva de toda la evidencia relevante obtenida, incluida la evidencia que respalda que el Demandado participó en una violación de la política y la evidencia que respalda que el Demandado no incurrió en una violación de la política. Las determinaciones de credibilidad no pueden basarse únicamente en el estado o participación de un individuo como demandante, demandado o testigo.

Provident Schools supone que el Demandado no es responsable de la mala conducta denunciada a menos que y hasta que se tome una determinación final de que esta Política ha sido violada.

6. Remisión a un responsable de la toma de decisiones

Si la queja no se resuelve mediante una resolución informal, y después de una investigación, la finalización de un informe de investigación y el informe final de la investigación se comparte con las partes, el Coordinador del Título IX remitirá el asunto a un examinador de audiencias calificado neutral ("Tomador de decisiones ") Designado por el Patronato para el proceso de audiencia. Un tomador de decisiones neutral debe ser una persona que esté libre de todo conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra del denunciante o el demandado y debe recibir capacitación especial sobre cómo ser imparcial y cómo decidir qué evidencia es relevante.

El proceso de audiencia tendrá los mismos requisitos de debido proceso que las audiencias de suspensión o expulsión de conformidad con la ley, los reglamentos y la política escolar de Pennsylvania.

El Coordinador del Título IX seleccionará a un tomador de decisiones apropiado dependiendo de si el Demandado es un empleado o un estudiante.

7. Retiro de emergencia

El proveedor puede retirar a un encuestado de los programas o actividades educativos de la escuela en caso de emergencia si el encuestado representa una amenaza inmediata para la salud o seguridad física de cualquier persona. Si el demandado es un empleado, la escuela puede colocar al empleado en licencia administrativa en espera

de la investigación y la determinación del tomador de decisiones con respecto a la responsabilidad.

8. Adjudicación y estándar de prueba

El tomador de decisiones determinará si el demandado es responsable o no de la infracción de la política en cuestión. Se utiliza la preponderancia de la prueba estándar de prueba.

El tomador de decisiones no puede tomar una determinación con respecto a la responsabilidad antes de diez (10) días hábiles desde la conclusión de la investigación, cuando el informe final de la investigación se transmite a las partes y al tomador de decisiones, a menos que todas las partes el tomador de decisiones acuerda un cronograma acelerado.

El tomador de decisiones luego preparará una propuesta de adjudicación por escrito y la entregará al Coordinador del Título IX.

Esta adjudicación propuesta debe enviarse al Coordinador del Título IX dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a que el tomador de decisiones celebró su reunión final con las partes / testigos o concluyó el proceso de intercambio / cuestionamiento de pruebas en papel, a menos que el Coordinador del Título IX otorgue una extensión. . Si se otorga una extensión, el Coordinador del Título IX notificará a las partes.

9. Aviso de resultado

Usando la adjudicación propuesta, el tomador de decisiones trabajará en conjunto con el Coordinador del Título IX según sea necesario para preparar un Aviso de Resultado. El Coordinador del Título IX luego compartirá la carta, incluida la adjudicación propuesta, el fundamento y cualquier sanción (es) aplicable (es) con la Junta de Fideicomisarios, quien tomará acción sobre el Aviso de Resultado después de la audiencia. El Coordinador del Título IX luego compartirá el Aviso de Resultado final aprobado por la Junta simultáneamente con las partes y sus Asesores dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción de la aprobación final de la Junta.

La notificación a las partes se hará por escrito y puede ser entregada por uno o más de los siguientes métodos: en persona, enviada por correo a la dirección local o permanente de las partes como se indica en los registros oficiales de Provident, o enviada por correo electrónico al Provident de las partes. correo electrónico emitido o cuenta aprobada de otro modo. Una vez enviado por correo, por correo electrónico y / o recibido en persona, el aviso presuntamente se entregará.

El Aviso de resultado articulará la (s) política (s) específica (s) reportada (s) que han sido violadas, incluida la sección de política relevante, y contendrá una descripción de los pasos procesales tomados por Provident desde la recepción del informe de mala conducta hasta la adjudicación propuesta, incluyendo cualquier y todas las

notificaciones a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al lugar, métodos utilizados para obtener pruebas y audiencias realizadas.

El Aviso de resultado especificará el resultado de cada presunta violación de la política; las conclusiones de hecho que apoyan la determinación; conclusiones sobre la aplicación de la política pertinente a los hechos en cuestión; una declaración y el fundamento del resultado de cada acusación en la medida en que Provident tenga permitido compartir dicha información según la ley estatal o federal; cualquier sanción emitida que Provident pueda compartir de acuerdo con la ley estatal o federal; y cualquier recurso provisto al demandante diseñado para asegurar el acceso al programa o actividad educativa o laboral de Provident, en la medida en que Provident tenga permitido compartir dicha información bajo la ley estatal o federal (este detalle no se comparte normalmente con el demandado a menos que el recurso se relacione directamente a la Demandada).

El Aviso de resultado también incluirá los procedimientos y bases relevantes para cualquier opción de apelación disponible.

10. Sanciones

Los factores a considerar al determinar una sanción / acción de respuesta pueden incluir, pero no se limitan a:

- La naturaleza, gravedad y circunstancias que rodean la (s) infracción (es)
- El historial disciplinario de la Demandada
- Alegaciones anteriores o acusaciones que involucren una conducta similar
- La necesidad de sanciones / acciones de respuesta para poner fin a la sexualidad Acoso y / o represalias
- La necesidad de sanciones / acciones de respuesta para prevenir la recurrencia futura del acoso sexual y / o represalias
- La necesidad de remediar los efectos del acoso sexual y / o represalias contra el denunciante y la comunidad
- El impacto en las partes
- Cualquier otra información que el tomador de decisiones considere relevante

Las sanciones se implementarán tan pronto como sea posible, ya sea tras el resultado de cualquier apelación o cuando expire el plazo para apelar sin que se solicite una apelación.

Las sanciones descritas en este procedimiento no son exclusivas y pueden ser adicionales a otras acciones tomadas o sanciones impuestas por autoridades externas.

a. Sanciones para estudiantes

Las siguientes son las sanciones habituales que se pueden imponer a los estudiantes individualmente o en combinación:

- *advertencia*
- *Asesoramiento requerido*
- Programa de tratamiento por abuso de sustancias requerido
- Exclusión de participar en actividades extracurriculares u otros programas / actividades escolares
- Colocación alternativa
- *Suspensión; En el colegio; fuera de la escuela; a largo plazo; término corto; extendido, etc.*
- *Expulsión*
- *Otras acciones:* Además de o en lugar de las sanciones anteriores, Provident puede asignar cualquier otra sanción que considere apropiada.

segundo. Sanciones a los empleados / acciones de respuesta

Las acciones de respuesta para un empleado que se ha involucrado en acoso y / o represalias incluyen:

- *Advertencia: verbal o escrita*
- *Plan de mejora del rendimiento / proceso de gestión*
- *Supervisión, observación o revisión mejoradas*
- *Asesoramiento requerido*
- *Capacitación o educación requeridas*
- *Libertad condicional*
- *Denegación de aumento de pago / grado de pago*
- *Pérdida de supervisión o responsabilidad de supervisión*
- *Degradación*
- *Traslados*
- *Reasignación*
- *Asignación a nuevo supervisor*
- *Restricción de estipendios, investigación y / o recursos de desarrollo profesional.*
- *Suspensión pagada*
- *Suspensión sin sueldo*
- *Rescisión*
- *Otras acciones:* Además de o en lugar de las sanciones / acciones de respuesta anteriores, Provident puede asignar cualquier otra acción de respuesta según se considere apropiado.

11. Retiro o renuncia mientras los cargos están pendientes

- *Estudiantes:* Si un estudiante decide no participar en el proceso de resolución, el proceso continúa sin su participación a una resolución razonable. Si un estudiante Demandado se retira permanentemente de

Provident, el proceso de resolución finaliza, ya que Provident ya no tiene jurisdicción disciplinaria sobre el estudiante retirado.

Sin embargo, Provident continuará abordando y solucionando cualquier problema sistémico, variables que puedan haber contribuido a la supuesta violación (es) y cualquier efecto continuo del presunto acoso sexual y / o represalia.

- *Empleados:* Si un empleado Demandado renuncia con acusaciones sin resolver pendientes, el proceso de resolución finaliza, ya que Provident ya no tiene jurisdicción disciplinaria sobre el empleado renunciado.

Sin embargo, Provident continuará abordando y solucionando cualquier problema sistémico, variables que contribuyeron a la supuesta infracción (es) y cualquier efecto continuo del presunto acoso o represalia.

El empleado que renuncia con acusaciones pendientes sin resolver no es elegible para volver a ser contratado con Provident, y los registros retenidos por el Coordinador del Título IX reflejarán ese estado. Se cumplirá con todos los mandatos estatales para informar de esta renuncia con respecto a la licencia o certificación.

Todas las respuestas de Provident a consultas futuras con respecto a referencias laborales para esa persona incluirán que el ex empleado renunció durante un asunto disciplinario pendiente.

12 Apelaciones

Cualquiera de las partes puede presentar una solicitud de apelación (“Solicitud de apelación”) por escrito al Coordinador del Título IX dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la entrega del Aviso de resultado.

Un único responsable de la apelación presidirá la apelación. Ningún responsable de la toma de decisiones habrá estado involucrado en el proceso anteriormente, incluida cualquier apelación de despido que se haya escuchado anteriormente en el proceso.

La Solicitud de apelación se enviará a la persona encargada de tomar decisiones sobre la apelación para que la considere y determine si la solicitud cumple con los fundamentos de la apelación (una revisión de la legitimación).

Esta revisión no es una revisión de los méritos de la apelación, sino únicamente una determinación de si la solicitud cumple con los fundamentos y se presenta a tiempo.

- **Motivos de apelación**

Las apelaciones se limitan a los siguientes motivos:

-

- Irregularidad procesal que afectó el desenlace del asunto;
- Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se tomó la determinación de responsabilidad o despido, que podrían afectar el resultado del asunto; y
- El Coordinador, Investigador (es) o Tomador de decisiones del Título IX tuvo un conflicto de intereses o prejuicio a favor o en contra de los Demandantes o Demandados en general o del Demandante o Demandado específico que afectó el resultado del asunto.
- **Decisión sobre la apelación:** El Coordinador de Apelaciones recopilará cualquier información adicional necesaria y toda la documentación relacionada con la apelación emitirá una decisión en no más de siete (7) días hábiles, salvo circunstancias inusuales. Todas las decisiones aplican la preponderancia del estándar de evidencia. Se enviará un Aviso de resultado de la apelación a todas las partes simultáneamente, incluida la decisión y el fundamento de la apelación. El Aviso de resultado de la apelación especificará el hallazgo de cada motivo de apelación, cualquier instrucción específica para la devolución o reconsideración, cualquier sanción que pueda resultar que el Proveedor puede compartir de acuerdo con la ley estatal o federal, y la justificación que respalda los hallazgos esenciales de la en qué medida Provident tiene permitido compartir según la ley estatal o federal.

La notificación se hará por escrito y puede entregarse por uno o más de los siguientes métodos: en persona, enviada por correo a la dirección local o permanente de las partes como se indica en los registros institucionales oficiales, o enviada por correo electrónico al correo electrónico emitido por Provident de las partes o cuenta de otra manera aprobada. Una vez enviado por correo, enviado por correo electrónico y / o recibido en persona, el aviso presuntamente se entregará.

- **Estado de las sanciones durante la apelación**

Cualquier sanción impuesta por el tomador de decisiones entrará en vigencia luego del proceso de apelación. Las medidas de apoyo pueden permanecer en vigor durante un proceso de apelación, sujeto a los mismos procedimientos de medidas de apoyo anteriores.

- **Consideraciones de apelación**
 - Las decisiones de apelación se remiten a la decisión original, haciendo cambios a la determinación solo cuando hay un error claro y a la sanción (es) / acción (es) de respuesta solo si hay una justificación convincente para hacerlo.
 - Las apelaciones no pretenden proporcionar una reconsideración completa de las alegaciones y las pruebas. En la mayoría de los casos, las apelaciones se limitan a una revisión de la documentación escrita o el registro de la audiencia original y la documentación pertinente con respecto a los motivos específicos de la apelación.

- El presidente de la apelación / tomador de decisiones puede consultar con el coordinador del Título IX sobre cuestiones de procedimiento o justificación, para aclaraciones, si es necesario. Se mantendrá la documentación de todas esas consultas.
- Las apelaciones concedidas sobre la base de nuevas pruebas normalmente deben remitirse (devolverse) al Investigador (es) original (es) y / o Responsable (es) de decisión para su reconsideración. Otras apelaciones pueden ser remitidas a discreción del Coordinador del Título IX o, en circunstancias limitadas, decididas en apelación.
- Una vez que se decide una apelación, el resultado es definitivo: no se permiten más apelaciones, incluso si una decisión o sanción se cambia en prisión preventiva (excepto en el caso de una nueva audiencia). En casos excepcionales en los que el tomador de decisiones original no puede subsanar un error de procedimiento (como en los casos de parcialidad), la apelación puede ordenar una nueva audiencia con un tomador de decisiones nuevo.
- Los resultados de una nueva audiencia se pueden apelar, una vez, sobre cualquiera de los tres motivos de apelación disponibles.
- En los casos en los que la apelación resulte en la reinstalación de Provident o la reanudación de privilegios, se harán todos los intentos razonables para restaurar al Demandado a su estado anterior, reconociendo que algunas oportunidades perdidas pueden ser irreparables en el corto plazo.

13. Remedios a largo plazo / otras acciones

Después de la conclusión del proceso de resolución, y además de cualquier sanción implementada, el Coordinador del Título IX puede implementar remedios o acciones adicionales a largo plazo con respecto a las partes y / o la comunidad escolar que tienen la intención de detener el acoso sexual y / o represalias, remediar los efectos y prevenir que vuelvan a ocurrir.

Estos remedios / acciones pueden incluir, pero no se limitan a:

- Remisión a servicios de asesoramiento y salud
- Remisión al Programa de asistencia al empleado
- Educación para el individuo y / o la comunidad
- Alteración permanente de los arreglos laborales para los empleados.
- Provisión de escoltas de seguridad escolar
- Encuestas climáticas
- Modificación de políticas y / o capacitación
- Provisión de alojamiento para transporte
- Implementación de limitaciones de contacto a largo plazo entre las partes
- Implementación de ajustes a plazos académicos, horarios de cursos, etc.

A discreción del Coordinador del Título IX, también se puede proporcionar a las partes cierto apoyo o medidas a largo plazo, incluso si no se encuentra una violación de la política.

Cuando no se encuentra una violación de la política, el Coordinador del Título IX abordará cualquier remedio que Provident deba al Demandado para garantizar que no se niegue efectivamente el acceso educativo.

Provident mantendrá la privacidad de cualquier remedio / acción / medida a largo plazo, siempre que la privacidad no afecte la capacidad de Provident para brindar estos servicios.

14. Incumplimiento de las sanciones y / o los recursos provisionales y a largo plazo y / o las acciones de respuesta

Se espera que todos los encuestados cumplan con las sanciones asignadas, las acciones de respuesta y / o las acciones correctivas dentro del plazo especificado por los tomadores de decisiones finales (incluido el presidente de apelaciones).

El incumplimiento de las sanciones / acciones impuestas en la fecha especificada, ya sea por rechazo, negligencia o cualquier otra razón, puede resultar en sanciones / acciones adicionales, incluyendo suspensión, expulsión, y / o terminación de Provident.

15. Adaptaciones para discapacidades en el proceso de resolución

Provident se compromete a proporcionar adaptaciones razonables y apoyo a estudiantes, empleados u otras personas con discapacidades calificados para garantizar el acceso equitativo al proceso de quejas de Provident.

Cualquiera que necesite tales adaptaciones o apoyo debe comunicarse con el Coordinador del Título IX.

16. Revisión de estos procedimientos

Estos procedimientos reemplazan cualquier procedimiento anterior que aborde el acoso, la conducta sexual inapropiada y / o las represalias según el Título IX y serán revisados y actualizados anualmente por el Coordinador del Título IX. Provident se reserva el derecho de realizar cambios en este documento según sea necesario, y una vez que esos cambios se publican en línea, entran en vigencia.

Durante el proceso de resolución, el Coordinador del Título IX puede hacer modificaciones menores a los procedimientos que no pongan en peligro materialmente la equidad debida a ninguna de las partes, como para acomodar los horarios de verano. El Coordinador del Título IX también puede variar los procedimientos materialmente con aviso (en el sitio web de la escuela, con la fecha de vigencia

apropiada identificada) al determinar que los cambios a la ley o regulación requieren alteraciones de procedimiento que no se reflejan en estos procedimientos.

Si las leyes o regulaciones gubernamentales cambian, o las decisiones judiciales alteran, los requisitos de una manera que afecte a este documento, se interpretará que este documento cumple con las regulaciones o tenencias gubernamentales más recientes.

Este documento no crea protecciones legalmente exigibles más allá de la protección de las leyes estatales y federales de fondo que enmarcan tales políticas y códigos, en general.

Estos procedimientos entran en vigencia en agosto de 2020.