



## **Políticas aprobadas por la Mesa Directiva de AEA**

### **C1: Política general sobre quejas**

#### **REVISIÓN INTERNA DE RECLAMACIONES**

El propósito de la "Revisión de la Política Interna de Quejas" es ofrecer a todos los empleados de Albert Einstein Academies ("la Escuela") la oportunidad de buscar una solución interna a sus preocupaciones relacionadas con el trabajo. Todos los empleados tienen libre acceso al Director, Superintendente o Mesa Directiva para expresar sus preocupaciones relacionadas con el trabajo.

Las denuncias específicas de acoso ilegal, discriminación y represalias se abordan en el "Título IX, acoso, intimidación, discriminación y política de intimidación" de la Escuela.

#### **Reclamaciones internas**

(Denuncias de empleados contra empleados)

Esta sección de la política es para su uso cuando un empleado de La Escuela plantea una queja o preocupación acerca de un compañero de trabajo.

Si es razonablemente posible, las quejas internas deben resolverse al nivel administrativo más bajo posible, incluyendo intentos de discutir/resolver las preocupaciones con el supervisor inmediato. Sin embargo, en caso de que no se pueda lograr una resolución informal o ésta no sea apropiada, el Director o la persona designada seguirán los siguientes pasos:

1. El denunciante pondrá el asunto en conocimiento del Director o de la persona designada tan pronto como sea posible después de que hayan fracasado los intentos de resolver la queja con el supervisor inmediato o si no es apropiado; y
2. El denunciante presentará su queja por escrito, indicando todos los hechos conocidos y relevantes. Después, el Director o la persona designada investigará los hechos y ofrecerá una solución o explicación;
3. Si la queja es contra el Director, el demandante puede presentar su queja al Superintendente. Si la queja es contra el Superintendente, el denunciante puede presentar su queja en un escrito firmado al Presidente de la Mesa Directiva de la Escuela, quien a continuación consultará con todos los miembros podrá llevar a cabo una investigación de los hechos o autorizar a un tercer investigador en nombre del mismo. El Presidente de la Mesa Directiva o el investigador comunicarán sus conclusiones los miembros para que éste las examine y adopte las medidas oportunas, si procede.



Esta política no puede garantizar que todos los problemas se resuelvan a satisfacción del empleado. Sin embargo, la Escuela valora la capacidad de cada empleado para expresar sus preocupaciones y la necesidad de resolución sin temor a consecuencias adversas para el empleo.

### **Política de quejas contra los empleados**

(Denuncias de terceros contra empleados)

Esta sección de esta política es para cuando una persona que no sea empleado plantea una queja o preocupación acerca de un empleado de alguna de nuestras escuelas.

Si las quejas no pueden resolverse de manera informal, los demandantes pueden presentar una queja por escrito ante la oficina del Director, el Superintendente (si la queja se refiere al Director), o el Presidente de la Mesa Directiva (si la queja se refiere al Superintendente) tan pronto como sea posible después de los acontecimientos que dan lugar a las preocupaciones del demandante. La queja por escrito debe exponer detalladamente los hechos que la motivan.

En la tramitación de la queja, el Director (o la persona designada) se atenderá al siguiente proceso:

1. El Director o la persona designada harán todo lo posible por hablar con las partes identificadas en la denuncia y averiguar los hechos relacionados con la misma.
2. En caso de que el Director (o la persona designada) considere que una queja contra un empleado es válida, el Director (o la persona designada) podrá tomar las medidas disciplinarias apropiadas contra el empleado. Según proceda, el Director (o persona designada) también puede simplemente aconsejar/reprender a los empleados en cuanto a su conducta sin iniciar medidas disciplinarias formales.
3. La decisión del Director (o persona designada) en relación con la queja será definitiva a menos que sea apelada ante la Mesa Directiva de la escuela. La decisión de la Mesa Directiva será definitiva.

### **Requisitos generales**

1. Confidencialidad: Se notificará a todos los denunciantes que la información que se obtenga de ellos y que se recopile posteriormente se mantendrá de la manera más confidencial posible, aunque en algunas circunstancias no se puede garantizar la confidencialidad absoluta.
2. No represalias: Se informará a todos los denunciantes de que estarán protegidos contra represalias como resultado de la presentación de cualquier denuncia o de la participación en cualquier proceso de denuncia.



3. Resolución: La MesaDirectiva (si una queja es sobre el Superintendente), el Superintendente (si una queja es sobre el Director), o el Director o su designado investigarán las quejas apropiadamente bajo las circunstancias y de acuerdo con los procedimientos aplicables, y si es necesario, tomarán las medidas correctivas apropiadas para asegurar la resolución efectiva de cualquier queja.



# ALBERT EINSTEIN ACADEMIES

## FORMULARIO DE DENUNCIA

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha de los supuestos incidentes:

\_\_\_\_\_

Nombre de la(s) persona(s) contra la(s) que presenta una queja:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Enumere los testigos que estuvieron presentes:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Dónde ocurrieron los incidentes?

\_\_\_\_\_

Por favor, describa los hechos o conductas que son la base de su queja proporcionando tantos detalles fácticos como sea posible (es decir, declaraciones específicas; qué contacto físico hubo, si lo hubo; cualquier declaración verbal; qué hizo usted para evitar la situación, etc.) (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Por la presente autorizo a Albert Einstein Academies a revelar la información que he proporcionado si lo considera necesario para llevar a cabo su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera y correcta y completa a mi leal saber y entender. Asimismo, entiendo que proporcionar información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias que podrían incluir el despido.

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del demandante

\_\_\_\_\_



Nombre

Para ser llenado por la Escuela:

Recibido por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## **B. TÍTULO IX, POLÍTICA SOBRE ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO ESCOLAR (ACOSO ESCOLAR)**

La discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso escolar son comportamientos perturbadores, que interfieren con la capacidad de los estudiantes para aprender, afectan negativamente el compromiso de los estudiantes, disminuyen la seguridad escolar y contribuyen a un ambiente escolar hostil. Como tal, Albert Einstein Academies ("AEA" o "Charter School") prohíbe por completo cualquier acto de discriminación, acoso sexual, acoso, intimidación y acoso escolar. Esta política incluye los casos que ocurren en cualquier área del campus de la escuela, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de su ubicación, a través de la tecnología propiedad de la escuela y a través de otros medios electrónicos.

Tal y como se utilizan en esta política, la discriminación, el acoso sexual, el acoso, la intimidación y el acoso moral se describen como la conducta intencionada, incluida la comunicación verbal, física, escrita o el ciberacoso, incluido el ciberacoso sexual, basada en las características reales o percibidas de discapacidad mental o física, sexo (incluido el embarazo y las condiciones relacionadas, y la situación de los padres), orientación sexual, género, identidad de género, expresión de género, situación migratoria, nacionalidad (incluido el origen nacional, el país de origen y la ciudadanía), raza o etnia (incluida la ascendencia, el color, la identificación con un grupo étnico, el origen étnico y los rasgos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, mechones y retorcidos), religión (incluidos el agnosticismo y el ateísmo), afiliación religiosa, afección médica, información genética, estado civil, edad o asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas o basadas en cualquier otra característica protegida por la legislación estatal o federal aplicable o por una ordenanza local. En lo sucesivo, tales acciones se denominarán " mala conducta prohibida por esta Política."

En la medida de lo posible, la Escuela Charter hará esfuerzos razonables para evitar que los estudiantes sean discriminados, acosados, intimidados y / o intimidados, y tomará medidas para investigar, responder, abordar e informar sobre tales comportamientos de manera oportuna. El personal de la escuela AEA que sea testigo de actos de mala conducta prohibidos por esta Política tomará medidas inmediatas para intervenir cuando sea seguro hacerlo.

Además, la Escuela Charter no condonará ni tolerará la mala conducta prohibida por esta Política por parte de cualquier empleado, contratista independiente u otra persona con la que AEA haga negocios, o cualquier otro individuo, estudiante o voluntario. Esta Política se aplica a todas las acciones y relaciones de empleados, estudiantes o voluntarios, independientemente de su cargo o sexo. AEA investigará y responderá de forma rápida y exhaustiva a cualquier denuncia de conducta indebida prohibida por esta



Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente y tomará las medidas correctivas adecuadas, si se justifica. AEA cumple todas las leyes y normativas estatales y federales aplicables, así como las ordenanzas locales, en su investigación y respuesta a las denuncias de conductas indebidas prohibidas por esta Política.

**Coordinador del Título IX, Acoso, Intimidación, Discriminación e Intimidación ("Coordinador"):**

Cathy Montes - Directora de Finanzas y Operaciones  
458 26<sup>th</sup> Street  
San Diego, California 92102  
[cmontes@aeacs.org](mailto:cmontes@aeacs.org)  
619-780-0400

**Definiciones**

**Acoso ilegal prohibido**

- Conducta verbal como epítetos, bromas o comentarios despectivos o insultos.
- Conducta física que incluye agresiones, tocamientos no deseados, bloquear intencionadamente el movimiento normal o interferir en el trabajo o la escuela por motivos de sexo, raza o cualquier otro motivo protegido.
- Represalias por denunciar o amenazar con denunciar el acoso.
- Trato deferente o preferente basado en cualquiera de las características protegidas enumeradas anteriormente.

**Acoso ilegal prohibido en virtud del Título IX**

El Título IX (20 U.S.C. § 1681 *y siguientes*; 34 C.F.R. § 106.1 *y siguientes*) y la legislación del estado de California prohíben la discriminación y el acoso por razón de sexo. De conformidad con estas leyes vigentes, se prohíbe la discriminación y el acoso por razón de sexo en las instituciones educativas, incluidas las prácticas de admisión y empleo de la institución educativa, . Todas las personas, independientemente de su sexo, gozan de igualdad de derechos y oportunidades y están libres de discriminación y acoso ilegales en los programas o actividades educativas llevados a cabo por AEA.

AEA se compromete a proporcionar un entorno laboral y educativo libre de acoso sexual y considera que dicho acoso es una infracción grave, que puede dar lugar a medidas disciplinarias. Las consultas sobre la aplicación del Título IX y 34 C.F.R. Parte 106 pueden remitirse al Coordinador, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU., o a ambos.

El acoso sexual consiste en la conducta basada en el sexo, que incluye pero no se limita a insinuaciones sexuales no deseadas , peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas basadas en el sexo, independientemente de que la conducta esté o no motivada por el deseo sexual, cuando: (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o una condición para el empleo, la educación, el estatus académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base de las decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el rendimiento laboral o académico del individuo, o de crear un entorno laboral o educativo

intimidatorio, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión a, o el rechazo de, la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo en relación con los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

También es ilegal tomar represalias de cualquier tipo contra una persona que haya manifestado de buena fe su preocupación por el acoso sexual contra sí misma o contra otra persona.

El acoso sexual puede incluir, pero no se limita a:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, tales como:
  - Violación, agresión sexual, abusos deshonestos o intentos de cometer estas agresiones.
  - Conducta física intencionada de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar o pinchar el cuerpo de otra persona.
- Insinuaciones sexuales no deseadas, proposiciones u otros comentarios sexuales, como:
  - Gestos, avisos, observaciones, bromas o comentarios de contenido sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
  - Trato preferente o promesas de trato preferente a una persona por someterse a una conducta sexual, incluyendo solicitar o intentar solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa o trato deferente por rechazar una conducta sexual.
  - Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atenciones o conductas sexuales no deseadas o dificultar intencionadamente el rendimiento del estudiante o empleado debido a su sexo.
- Exhibiciones o publicaciones de carácter sexual o discriminatorio en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:
  - Exhibir imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, graffiti, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugestivos, sexualmente degradantes o pornográficos, o traer o poseer cualquier material de este tipo para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo.
  - Leer públicamente o dar a conocer de cualquier otro modo en el entorno laboral o educativo materiales que sean de algún modo sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
  - Mostrar señales u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en una zona del entorno laboral o educativo (que no sean los aseos o salas similares).

Las ilustraciones de acoso y acoso sexual anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos prohibidos en virtud de esta Política.

### **Acoso prohibido**

**La intimidación** se define como cualquier acto o conducta física o verbal grave o generalizada, incluidas las comunicaciones realizadas por escrito o mediante un acto electrónico. La intimidación incluye uno o

más actos cometidos por un estudiante o grupo de estudiantes que pueden constituir acoso sexual, violencia de odio, o crea un ambiente educativo intimidante y / u hostil, dirigido hacia uno o más estudiantes que tiene o puede predecirse razonablemente que tendrá el efecto de uno o más de los siguientes:

1. Hacer temer a un estudiante razonable o a los estudiantes por daños a su persona o propiedad.
2. Causar a un estudiante razonable un efecto sustancialmente perjudicial para su salud física o mental.
3. Causar a un estudiante razonable una interferencia sustancial en su rendimiento académico.
4. Causar que un estudiante razonable experimente una interferencia sustancial con la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por AEA.

**El ciberacoso** es un acto electrónico que incluye la transmisión de comunicaciones acosadoras, amenazas directas u otros textos, sonidos o imágenes perjudiciales en Internet, las redes sociales u otras tecnologías utilizando un teléfono, una computadora o cualquier dispositivo de comunicación inalámbrica. El ciberacoso también incluye entrar en la cuenta electrónica de otra persona y asumir la identidad de esa persona para dañar su reputación.

**Acto electrónico** significa la creación o transmisión originada dentro o fuera del recinto escolar, por medio de un dispositivo electrónico, incluyendo, pero no limitado a, un teléfono, teléfono inalámbrico, u otro dispositivo de comunicación inalámbrica, computadora o localizador, de una comunicación, incluyendo, pero no limitado a, cualquiera de los siguientes:

1. Un mensaje, texto, sonido, vídeo o imagen.
2. Una publicación en un sitio web de Internet de una red social que incluya, entre otras cosas
  - a. Publicación o creación de una página de quemados. Por "página de quemados" se entiende un sitio web de Internet creado con el fin de producir uno o varios de los efectos enumerados anteriormente en la definición de "acoso".
  - b. Crear una suplantación creíble de otro estudiante real con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación", más arriba. "Suplantación creíble" significa hacerse pasar a sabiendas y sin consentimiento por un estudiante con el propósito de intimidar al estudiante y de tal manera que otro estudiante razonablemente creería, o ha creído razonablemente, que el estudiante era o es el estudiante que fue suplantado.
  - c. Crear un perfil falso con el propósito de tener uno o más de los efectos enumerados en la definición de "intimidación", más arriba. "Perfil falso" significa un perfil ficticio de un estudiante o un perfil que utiliza la semejanza o los atributos de un estudiante real que no sea el estudiante que creó el perfil falso.
3. Un acto de "acoso ciber sexual" que incluya, pero no se limite a:
  - a. La difusión de, o la solicitud o incitación a difundir, una fotografía u otra grabación visual por un estudiante a otro estudiante o al personal de la escuela por medio de un acto electrónico que tiene o se puede predecir razonablemente que tiene uno o más de los efectos descritos en la definición de "intimidación", más arriba. Una fotografía u otra grabación visual, como se describe anteriormente, incluirá la representación de un desnudo, semidesnudo, o fotografía sexualmente explícita u otra grabación visual de un



- menor donde el menor es identificable a partir de la fotografía, grabación visual, u otro acto electrónico.
- b. El "ciberacoso sexual" no incluye una representación, retrato o imagen que tenga algún valor literario, artístico, educativo, político o científico serio o que implique eventos deportivos o actividades sancionadas por la escuela.
4. No obstante, las definiciones de "acoso" y "acto electrónico" anteriores, un acto electrónico no constituirá una conducta generalizada por el mero hecho de que se haya transmitido por Internet o esté actualmente publicado en Internet.

**Queja Formal de Acoso Sexual** significa un documento escrito presentado y firmado por un demandante que participa o intenta participar en un programa o actividad educativa de AEA o firmado por el Coordinador alegando acoso sexual contra un demandado y solicitando que AEA investigue la alegación de acoso sexual.

**Denunciado significa** un individuo que ha sido denunciado como autor de una conducta que podría constituir acoso sexual.

### **Procedimientos de prevención del acoso y el ciberacoso**

AEA ha adoptado los siguientes procedimientos para prevenir los actos de acoso, incluido el ciberacoso.

#### **1. Procedimientos para la prevención del ciberacoso**

AEA aconseja a los estudiantes:

- a. No compartir nunca contraseñas, datos personales ni fotos privadas en Internet.
- b. Que piensen detenidamente lo que hacen antes de publicarlo y hacemos hincapié en que los comentarios no pueden retractarse una vez publicados.
- c. Que la información personal revelada en las redes sociales puede compartirse con cualquiera, incluidos padres, profesores, administradores y posibles empleadores. Los estudiantes nunca deben revelar información que les haría sentir incómodos si todo el mundo tuviera acceso a ella.
- d. Considerar cómo se sentiría al recibir este tipo de comentarios antes de hacer comentarios sobre otras personas en línea.

AEA informa a los empleados de la Escuela Charter, a los estudiantes y a los padres/tutores sobre las políticas de AEA con respecto al uso de la tecnología dentro y fuera del salón. AEA invita a los padres/tutores a discutir estas políticas con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entienden y cumplen con dichas políticas.

#### **2. Educación**

Los empleados de AEA no siempre están presentes cuando ocurren incidentes de acoso, por lo que educar a los estudiantes sobre el acoso es una técnica de prevención clave para limitar que ocurra. AEA advierte a los estudiantes que el comportamiento de odio y/o degradante es inapropiado e inaceptable en nuestra sociedad y en AEA e invita a los estudiantes a practicar la compasión y respetarse unos a otros.



Nuestra Charter School educa a los estudiantes para que acepten a todos sus compañeros independientemente de sus características protegidas (incluidas, entre otras, la orientación sexual real o percibida, la identificación de género, las discapacidades físicas o cognitivas, la raza, la etnia, la religión y el estatus migratorio) y sobre el impacto negativo de intimidar a otros estudiantes basándose en características protegidas.

La educación para la prevención del acoso escolar de AEA también analiza las diferencias entre comportamientos adecuados e inadecuados e incluye situaciones de ejemplo para ayudar a los estudiantes a aprender y practicar comportamientos adecuados y a desarrollar técnicas y estrategias para responder de forma no agresiva a comportamientos de tipo acosador. Los estudiantes también desarrollarán la confianza en sí mismos y aprenderán a defenderse a sí mismos y a los demás, y a saber cuándo acudir a un adulto en busca de ayuda.

AEA informa a los empleados de AEA, a los estudiantes y a los padres/tutores de esta Política e invita a los padres/tutores a discutir esta Política con sus hijos para asegurarse de que sus hijos entienden y cumplen esta Política.

### 3. Desarrollo profesional

AEA pone anualmente a disposición de sus empleados certificados y de todos los demás empleados de AEA que tengan interacción regular con estudiantes el módulo de formación en línea desarrollado por el Departamento de Educación de California de conformidad con la sección 32283.5(a) del Código de Educación.

AEA informa a los empleados certificados sobre los signos comunes de que un estudiante es objeto de intimidación, incluyendo:

- Cortes o lesiones físicas
- Objetos personales perdidos o rotos
- Miedo a ir a la escuela/prácticas/juegos
- Pérdida de interés por la escuela, las actividades o los amigos.
- Problemas para dormir o comer
- Comportamiento ansioso/enfermo/nervioso o aspecto distraído
- Autodestrucción o muestras de comportamiento extraño
- Disminución de la autoestima

Charter School también informa a los empleados certificados sobre los grupos de estudiantes determinados por AEA, y la investigación disponible, a estar en riesgo elevado de intimidación. Estos grupos incluyen pero no se limitan a:

- Estudiantes que son lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o jóvenes que se cuestionan ("LGBTQ") y aquellos jóvenes percibidos como LGBTQ; y
- Estudiantes con discapacidades físicas o de aprendizaje.

AEA invita a sus empleados a demostrar habilidades efectivas de resolución de problemas, control de la ira y confianza en sí mismos para los estudiantes de AEA.



## **Procedimientos para presentar una queja**

### **1. Ámbito de aplicación de los procedimientos de la queja**

AEA cumplirá con su política de Procedimientos Generales para Presentar Quejas ("UCP") al investigar y responder a las quejas que aleguen acoso ilegal, discriminación, intimidación o acoso contra un grupo protegido o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo con una o más de las características protegidas establecidas en el UCP que:

- a. Están escritas y firmadas;
- b. Presentado por un individuo que alega que ese individuo ha sufrido personalmente discriminación ilegal, acoso, intimidación o matonismo, o por uno que cree que cualquier clase específica de individuos ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o acoso escolar prohibido por esta parte, o por un representante debidamente autorizado que alega que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o acoso escolar; y
- c. Presentada al responsable de cumplimiento de UCP de AEA a más tardar seis (6) meses después de la fecha en que se produjo la supuesta discriminación ilegal, acoso, intimidación o matonismo, o de la fecha en que el demandante tuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la supuesta discriminación, acoso, intimidación o acoso escolar.

Los siguientes procedimientos de queja se utilizarán para los informes de mala conducta prohibida por esta Política que no cumplan con los requisitos de redacción, plazos u otros requisitos formales de presentación de una queja uniforme. Para las quejas formales de acoso sexual, AEA utilizará los siguientes procedimientos de queja además de su UCP cuando sea aplicable.

### **2. Informes**

Se espera que todo el personal proporcione la supervisión adecuada para hacer cumplir las normas de conducta y si observan o se dan cuenta de una mala conducta prohibida por esta Política, intervengan cuando sea seguro hacerlo, pidan ayuda e informen de tales incidentes. La Mesa Directiva exige al personal que siga los procedimientos establecidos en esta política para denunciar presuntos actos de conducta indebida prohibidos por la misma.

Se anima a cualquier estudiante que crea que ha sido objeto de una conducta indebida prohibida por esta Política o que haya sido testigo de una conducta indebida prohibida a que informe inmediatamente de dicha conducta indebida al Coordinador:

Cathy Montes - Coordinadora de Finanzas y Operaciones  
458 26<sup>th</sup> Street  
San Diego, California 92102  
[cmontes@aeacs.org](mailto:cmontes@aeacs.org)  
619-780-0400

Las quejas relativas a este tipo de conducta indebida también pueden dirigirse a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE.UU. (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights). Los denunciantes también pueden disponer de recursos de derecho civil, incluidos, entre otros, mandamientos judiciales, órdenes de alejamiento u otros recursos u órdenes.



Aunque la presentación de un informe escrito no es obligatoria, se anima a la parte denunciante a presentar un informe escrito al Coordinador. AEA investigará y responderá a todos los informes orales y escritos de mala conducta prohibida por esta Política de una manera que no sea deliberadamente indiferente. Las denuncias pueden realizarse de forma anónima, pero las medidas disciplinarias formales no pueden basarse únicamente en una denuncia anónima.

Se espera que los estudiantes informen de todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política u otros abusos verbales o físicos. Cualquier estudiante que sienta que es objeto de tal comportamiento debe comunicarse inmediatamente con un maestro, consejero, el Superintendente, Coordinador, un miembro del personal o un miembro de la familia para que el estudiante pueda obtener ayuda para resolver el problema de una manera que sea consistente con esta Política.

AEA reconoce y respeta el derecho de toda persona a la intimidad. Todos los informes se investigarán de forma que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante, según proceda, excepto en la medida en que sea necesario para cumplir la ley, llevar a cabo la investigación y/o resolver el asunto, según determine el Coordinador o la persona designada administrativamente en cada caso.

AEA prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier individuo que presente un informe o queja, testifique, ayude, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con mala conducta prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará en modo alguno al estatus, las calificaciones o las asignaciones de trabajo del individuo. Los individuos que aleguen represalias en violación de esta Política pueden presentar una queja utilizando los procedimientos establecidos en esta Política. Hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja está prohibido y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Todos los supervisores del personal recibirán formación sobre acoso sexual en un plazo de seis (6) meses a partir de la fecha en que asuman un puesto de supervisión y a partir de entonces, recibirán formación adicional una vez cada dos (2) años. Todo el personal y cualquier individuo designado como coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones recibirán formación sobre acoso sexual y/o instrucción relativa al acoso sexual, tal y como exige la ley.

### **3. Medidas de apoyo**

Tras la recepción de una queja informal o formal de acoso sexual, el Coordinador se pondrá rápidamente en contacto con el demandante para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo. El Coordinador considerará los deseos del demandante con respecto a las medidas de apoyo, informará al demandante de la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja formal de acoso sexual, y explicará el proceso para presentar una queja formal de acoso sexual.

Las medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin cargo alguno para el denunciante o el denunciado antes o después de la presentación de una denuncia formal de acoso sexual o cuando no se haya presentado una denuncia formal de acoso sexual. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de AEA sin imponer una carga

irrazonable a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de AEA, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para los demandantes y demandados pueden incluir, entre otras, asesoramiento, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o de clase, servicios de escolta en el campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas áreas del campus y otras medidas similares. AEA 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 AEA para proporcionar las medidas de apoyo.

#### **4. Investigación y respuesta**

Al recibir un informe de mala conducta prohibida por esta Política de un estudiante, miembro del personal, padre, voluntario, visitante o afiliado de AEA, el Coordinador (o designado administrativo) iniciará prontamente una investigación. En la mayoría de los casos, una investigación completa no tomará más de veinticinco (25) días escolares. Si el Coordinador (o designado administrativo) determina que una investigación tomará más de veinticinco (25) días escolares y necesita ser retrasada o extendida debido a una buena causa, el Coordinador (o designado administrativo) informará al demandante de las razones del retraso o extensión y proveerá una fecha aproximada cuando la investigación será completada.

A la conclusión de la investigación, el Coordinador (o designado administrativo) se reunirá con el demandante y, en la medida de lo posible con respecto a las leyes de confidencialidad, proporcionará al demandante información sobre la investigación, incluyendo cualquier acción necesaria para resolver el incidente/situación. Sin embargo, el Coordinador (o la persona administrativa designada) no revelará información confidencial relacionada con otros estudiantes o empleados.

Para las investigaciones y respuestas a las denuncias formales de acoso sexual, se aplicarán los siguientes procedimientos de reclamación:

- **Notificación de las alegaciones**

- o Al recibir una queja formal de acoso sexual, el Coordinador dará a todas las partes conocidas una notificación por escrito de su proceso de queja, incluyendo cualquier proceso voluntario de resolución informal. La notificación incluirá:
  - Una descripción de las alegaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozcan, las identidades de las partes implicadas en el incidente, la conducta presuntamente constitutiva de acoso sexual y la fecha y el lugar del presunto incidente;
  - Una declaración en la que se indique que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada hasta que se adopte una decisión definitiva;
  - Una declaración de que las partes podrán contar con un asesor de su elección, que podrá ser un abogado, y podrán inspeccionar y revisar las pruebas; y
  - Una declaración de que AEA prohíbe que una persona haga declaraciones falsas a sabiendas o presente información falsa a sabiendas durante el proceso de queja.

- **Remoción de emergencia del puesto**

- o AEA puede colocar a un empleado que esté acusado que no sea estudiante en licencia administrativa durante la presentación de una queja formal de acoso sexual en proceso de conformidad con las políticas de AEA.

- o AEA puede retirar a un empleado que esta acusado del programa o actividad educativa de AEA en caso de emergencia, de acuerdo con las políticas de AEA, siempre que AEA lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona derivada de las acusaciones de acoso sexual justifica la remoción, y proporcione al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la retirada.
- o Esta disposición no podrá interpretarse como una modificación de los derechos reconocidos por la ley IDEA, el artículo 504 o la ley ADA.

● **Resolución informal**

- o Si se presenta una denuncia formal de acoso sexual, AEA podrá ofrecer a las partes un proceso voluntario de resolución informal, como la mediación, en cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad. Si AEA ofrece dicho proceso, hará lo siguiente:
  - Notificar previamente por escrito a las partes:
    - Las acusaciones;
    - Los requisitos del proceso voluntario de resolución informal, incluidas las circunstancias en las que se impide a las partes reanudar una denuncia formal de acoso sexual derivada de las mismas alegaciones;
    - El derecho de las partes a retirarse del proceso voluntario de resolución informal y reanudar el proceso de reclamación en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
    - Cualquier consecuencia derivada de la participación en el proceso voluntario de resolución informal, incluidos los registros que se conservarán o podrían compartirse; y
  - Obtener el consentimiento previo, voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.
- o AEA no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para resolver las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

● **Proceso de investigación**

- o El responsable de la toma de decisiones no será la misma persona o personas que el Coordinador o el investigador. AEA se asegurará de que todos los responsables de la toma de decisiones y los investigadores no tengan conflictos de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados.
- o En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no durará más de veinticinco (25) días lectivos. Si el investigador determina que una investigación durará más de veinticinco (25) días lectivos y debe retrasarse o ampliarse por motivos justificados, informará por escrito al denunciante y a los denunciados de los motivos del retraso o la ampliación y les comunicará la fecha aproximada en que finalizará la investigación.
- o Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las alegaciones planteadas y contar con la presencia de un asesor durante cualquier reunión o entrevista de investigación.

- o No se prohibirá a las partes debatir las alegaciones objeto de investigación ni reunir y presentar pruebas pertinentes.
- o La parte cuya participación se invite o se espere en una reunión o entrevista de investigación recibirá una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la reunión o entrevista con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.
- o Antes de la finalización del informe de investigación, AEA enviará a cada una de las partes y al asesor de la parte, si lo hubiera, una copia de las pruebas sujetas a inspección y revisión, y las partes tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para su consideración por parte del investigador antes de la finalización del informe de investigación.
- o El investigador completará un informe de investigación que resuma de forma justa todas las pruebas pertinentes y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, al menos diez (10) días antes de la determinación de responsabilidad.

● **Desestimación de una denuncia formal de acoso sexual**

- o Si la investigación revela que el presunto acoso no se produjo en el programa educativo de AEA en Estados Unidos o no constituiría acoso sexual aunque se probara, la queja formal con respecto a esa conducta deberá desestimarse. Sin embargo, dicha desestimación no impide que se emprendan acciones en virtud de otra política aplicable de AEA.
- o AEA puede desestimar una denuncia formal de acoso sexual si:
  - El denunciante presenta por escrito la retirada de la denuncia al Coordinador;
  - El encuestado ya no está empleado o matriculado en AEA; o
  - Las circunstancias específicas impiden a la AEA reunir pruebas suficientes para tomar una decisión sobre la queja formal o las alegaciones contenidas en ella.
- o Si se desestima una denuncia formal de acoso sexual o cualquiera de las reclamaciones en ella contenidas, AEA enviará sin demora una notificación escrita de la desestimación y el motivo o motivos de la misma simultáneamente a las partes.

● **Determinación de la responsabilidad**

- o El criterio de prueba utilizado para determinar la responsabilidad es el de la preponderancia de la prueba.
- o Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de denunciante, denunciado o testigo de una persona.
- o AEA enviará una decisión por escrito sobre la queja formal al demandante y al demandado simultáneamente que describe:
  - Las alegaciones de la denuncia formal de acoso sexual;
  - Todas las medidas procesales adoptadas, 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;
  - Las constataciones de los hechos en que se basa la determinación;

- Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de AEA a los hechos;
- La decisión y la justificación de cada alegación;
- Cualquier sanción disciplinaria que el beneficiario imponga al demandado, y si se proporcionarán al demandante recursos diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa; y
- Los procedimientos y fundamentos de recurso admisibles.

## **5. Consecuencias**

Los estudiantes o empleados que participen en conductas indebidas prohibidas por esta Política, hagan declaraciones falsas a sabiendas o presenten información falsa a sabiendas durante el proceso de queja pueden estar sujetos a medidas disciplinarias hasta e incluyendo la expulsión de AEA o la terminación del empleo. El Coordinador es responsable de la aplicación efectiva de cualquier remedio ordenado por AEA en respuesta a una queja formal de acoso sexual.

## **6. Derecho de recurso**

Si el denunciante considera que la resolución de AEA no es satisfactoria, podrá, en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la notificación de la decisión o resolución de AEA, presentar una apelación por escrito al Presidente de la Mesa Directiva de AEA, quien revisará la investigación y tomará una decisión final.

Los siguientes derechos y procedimientos de recurso también se aplicarán a las denuncias formales de acoso sexual:

- El denunciante y el denunciado tendrán los mismos derechos de apelación y AEA aplicará los procedimientos de apelación por igual para ambas partes.
- AEA notificará por escrito a la otra parte la presentación de un recurso.
- El responsable de la decisión sobre el recurso dará a ambas partes una oportunidad razonable y equitativa de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado; emitirá una decisión por escrito que describa el resultado del recurso y la justificación del resultado; y proporcionará la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes.

## **7. Mantenimiento de registros**

Todos los registros relacionados con cualquier investigación de quejas en virtud de esta Política se mantienen en un lugar seguro.

AEA mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluyendo cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier remedio proporcionado al demandante.
- Registros de cualquier apelación de una queja formal de acoso sexual y los resultados de dicha apelación.





- Registros de cualquier resolución informal de una denuncia de acoso sexual y los resultados de dicha resolución informal.
- Todos los materiales utilizados para formar a los coordinadores del Título IX, investigadores, responsables de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal.
- Registros de todas las acciones, incluidas las medidas de apoyo, adoptadas en respuesta a una denuncia o queja formal de acoso sexual.



**TITULO IX, ACOSO, INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN E INTIMIDACIÓN  
FORMULARIO DE QUEJA**

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha de los supuestos incidentes: \_\_\_\_\_

Nombre de la(s) persona(s) contra la(s) que presenta una queja:

\_\_\_\_\_

Enumere los testigos que estuvieron presentes:

\_\_\_\_\_

¿Dónde ocurrieron los incidentes? \_\_\_\_\_

Describa los hechos o la conducta en los que se basa su queja con el mayor detalle posible (es decir, declaraciones concretas, si hubo contacto físico, declaraciones verbales, qué hizo para evitar la situación, etc.) (Si es necesario, adjunte páginas adicionales):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Por la presente autorizo a la AEA a revelar la información que he proporcionado si lo considera necesario para llevar a cabo su investigación. Por la presente certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera, correcta y completa a mi leal saber y entender. Asimismo, entiendo que el suministro de información falsa a este respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.*

\_\_\_\_\_  
Firma del demandante

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre

**A cumplimentar por la escuela charter:**

Recibido por: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

Reunión de seguimiento con el denunciante celebrada el: \_\_\_\_\_

### **C. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS GENERALES PARA PRESENTAR QUEJAS**

Albert Einstein Academies ("AEA" o "Charter School") cumple con las leyes y reglamentos federales y estatales aplicables. La Charter School es la agencia local principalmente responsable del cumplimiento de las leyes y reglamentos federales y estatales que rigen los programas educativos. De conformidad con esta política, las personas responsables del cumplimiento y / o la realización de investigaciones deberán ser conocedores de las leyes y los programas que se les asigna investigar.

#### Objetivo

El presente procedimiento de quejas se adopta para proporcionar un sistema general para presentar quejas ("PCU") para los siguientes tipos de reclamaciones:

1. Las quejas que aleguen discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar contra cualquier grupo protegido sobre la base de las características reales o percibidas de edad, ascendencia, color, discapacidad mental, discapacidad física, identificación de grupo étnico, estatus migratorio, ciudadanía, expresión de género, identidad de género, género, información genética, nacionalidad, origen nacional, raza o etnia, religión, condición médica, estado civil, sexo u orientación sexual, o sobre la base de la asociación de una persona con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas en cualquier programa o actividad de Charter School;
2. Quejas en las que se alegue incumplimiento de las leyes o reglamentos estatales o federales que regulan los siguientes programas:
  - Adaptaciones para estudiantes embarazadas, con hijos o en periodo de lactancia;
  - Educación de adultos;
  - Educación técnica y profesional;
  - Formación técnica y profesional;
  - Programas de cuidado y desarrollo infantil;
  - Ayudas Consolidadas;
  - Educación de estudiantes en régimen de acogida, estudiantes sin hogar, antiguos estudiantes de tribunales de menores ahora matriculados en una escuela pública, niños inmigrantes e hijos de familias militares;
  - Ley para el Éxito de Todos los Estudiantes;
  - Programas de educación para inmigrantes;
  - Centros y programas ocupacionales regionales; y/o
  - Planes de seguridad escolar.
3. Quejas en las que se alegue que se exigió a un estudiante matriculado en una escuela pública el pago de una cuota de estudiante por participar en una actividad educativa, tal como se definen estos términos a continuación.

- a. "Actividad educativa" significa una actividad ofrecida por la escuela charter que constituye una parte integral fundamental de la educación primaria y secundaria, incluidas, entre otras, las actividades curriculares y extracurriculares.
- b. "Cuota de estudiante" se refiere a una cuota, depósito u otro cargo impuesto a los estudiantes, o a los padres/tutores de un estudiante, en violación de la sección 49011 del Código de Educación y la Sección 5 del Artículo IX de la Constitución de California, que exigen que las actividades educativas se proporcionen de forma gratuita a todos los estudiantes sin tomar en cuenta la capacidad o disposición de sus familias para pagar cuotas o solicitar exenciones especiales, según lo dispuesto en *Hartzell v. Connell* (1984) 35 Cal.3d 899. Una cuota de estudiante incluye, pero no se limita a, todo lo siguiente:
  - Cuota que se cobra a un estudiante como condición para matricularse en la escuela o en las clases, o como condición para participar en una clase o en una actividad extraescolar, independientemente de que la clase o actividad sea optativa u obligatoria o de que se obtengan créditos.
  - Depósito de seguridad, u otro pago, que un estudiante debe realizar para obtener un candado, una taquilla, un libro, un aparato de clase, un instrumento musical, un uniforme u otros materiales o equipos.
  - Compra que un estudiante debe realizar para obtener materiales, suministros, equipos o uniformes relacionados con una actividad educativa.
- c. Las quejas sobre cuotas de estudiantes y las quejas relativas a los planes de control local y rendición de cuentas ("LCAP", por sus siglas en inglés) únicamente, pueden presentarse de forma anónima (sin firma que identifique al estudiante), si la queja aporta pruebas o información que conduzcan a pruebas que respalden una acusación de incumplimiento de las secciones 52060 - 52077 del Código de Educación, incluida una acusación de infracción de las secciones 47606.5 ó 47607.3 del Código de Educación, según se hace referencia en la sección 52075 del Código de Educación, relativas a los planes de control local y rendición de cuentas.
- d. Si AEA encuentra mérito en una queja de honorarios cobrados a estudiantes, o el Departamento de Educación de California ("CDE") encuentra mérito en una apelación, AEA proporcionará un remedio a todos los estudiantes afectados, padres / tutores que, en su caso, incluye esfuerzos razonables de AEA para garantizar el reembolso total a todos los estudiantes afectados y los padres / tutores, sujeto a los procedimientos establecidos a través de reglamentos adoptados por la junta estatal.
- e. Nada de lo dispuesto en la presente Política se interpretará en el sentido de prohibir la solicitud de donaciones voluntarias de fondos o bienes, la participación voluntaria en actividades de recaudación de fondos, o que la AEA y otras entidades proporcionen a los estudiantes premios u otros reconocimientos por participar voluntariamente en actividades de recaudación de fondos.



4. Quejas por incumplimiento de los requisitos que rigen la Fórmula de Financiación de Control Local ("LCFF", por sus siglas en inglés) o el LCAP en virtud de las secciones 47606.5 y 47607.3 del Código de Educación, según corresponda. Si la AEA adopta un Plan Escolar para el Rendimiento Estudiantil además de su LCAP, las quejas por incumplimiento de los requisitos del Plan Escolar para el Rendimiento Estudiantil en virtud de las secciones 64000, 64001, 65000 y 65001 del Código de Educación también estarán comprendidas en esta Política.

Las quejas por incumplimiento de los programas de nutrición infantil establecidos de conformidad con los artículos 49490-49590 del Código de Educación se rigen por los artículos 210.19(a)(4), 215.1(a), 220.13(c), 225.11(b), 226.6(n) y 250.15(d) del Título 7 del Código de Reglamentos Federales ("C.F.R.") y los artículos 15580-15584 del Título 5 del Código de Reglamentos de California ("C.C.R..").

Las quejas por incumplimiento de los programas de educación especial establecidos en virtud de los artículos 56000-56865 y 59000-59300 del Código de Educación se rigen por los procedimientos establecidos en los artículos 3200-3205 del 5 C.C.R. y los artículos 300.151-300.153 del 34 C.F.R..

La Escuela Charter reconoce y respeta los derechos de cada individuo a la privacidad. Las denuncias de discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar se investigarán de una manera que proteja (en la mayor medida razonablemente posible y según lo permitido por la ley) la confidencialidad de las partes, incluyendo pero no limitado a la identidad del denunciante, y mantiene la integridad del proceso. La Charter School no puede garantizar el anonimato del denunciante. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante. Sin embargo, AEA intentará hacerlo según proceda. AEA puede considerar necesario revelar información relativa a la queja / demandante en la medida requerida por la ley o necesaria para llevar a cabo la investigación o el procedimiento, según lo determinado por el Director o su designado en una base de caso por caso. AEA se asegurará de que los denunciantes estén protegidos contra represalias.

#### Responsable de Cumplimiento

La Mesa Directiva designa a los siguientes responsables de cumplimiento para que reciban e investiguen las quejas y garanticen el cumplimiento de la ley por parte de la Escuela Autónoma:

Greta Bouterse - Directora de la Escuela Primaria  
Calle Ash 3035  
San Diego, California 92102  
[gbouterse@aeacs.org](mailto:gbouterse@aeacs.org)  
619-795-1190

Andreas Trakas - Director de la Escuela Secundaria  
458 26<sup>th</sup> Street  
San Diego, California 92102  
[atrakas@aeacs.org](mailto:atrakas@aeacs.org)  
619-780-0400



El Superintendente o la persona designada se asegurarán de que el/los responsable(s) del cumplimiento designado(s) para investigar las quejas tenga(n) conocimiento de las leyes y programas de los que son responsables. El responsable del cumplimiento podrá tener acceso a asesoramiento jurídico según determine el Superintendente o la persona designada.

En caso de que se presente una queja contra el Director, el responsable del cumplimiento en ese caso será el Superintendente. En caso de que se presente una queja contra el Superintendente, el responsable del cumplimiento en ese caso será el Presidente de la Mesa Directiva de AEA.

### Notificaciones

El Director o su designado pondrán a disposición copias de esta Política de forma gratuita. El aviso anual de esta Política estará disponible en el sitio web de AEA.

AEA proporcionará anualmente una notificación por escrito del UCP de AEA a los empleados, estudiantes, padres/tutores, comités asesores, funcionarios o representantes de escuelas privadas y otras partes interesadas, según corresponda.

El aviso anual será en inglés. Cuando sea necesario conforme a la sección 48985 del Código de Educación, si el quince (15) por ciento o más de los estudiantes inscritos en AEA hablan un solo idioma primario que no sea el inglés, este aviso anual también se proporcionará a los padres/tutores de cualquiera de dichos estudiantes en su idioma primario.

El anuncio anual incluirá lo siguiente

1. Una lista de los tipos de quejas que entran en el ámbito de aplicación del UCP y las disposiciones estatales y federales que rigen las quejas relativas a los programas de nutrición infantil y los programas de educación especial.
2. Una declaración en la que se identifiquen claramente los programas preescolares del Estado de California que AEA gestiona como exentos de licencia en virtud de la sección 1596.792(o) del Código de Salud y Seguridad y las correspondientes normativas de salud y seguridad del Título 5, y los programas preescolares del Estado de California que AEA gestiona en virtud de los requisitos de licencia del Título 22.
3. Una declaración de que AEA es la principal responsable del cumplimiento de las leyes y reglamentos federales y estatales.
4. Una declaración de que no se exigirá a un estudiante matriculado en un centro público el pago de una cuota de estudiante por participar en una actividad educativa.
5. Una declaración en la que se identifique el cargo del responsable del cumplimiento y la identidad o identidades de la(s) persona(s) que ocupa(n) actualmente dicho cargo, si se conocen.

6. Una declaración de que si se presenta una queja UCP directamente ante el CDE y el CDE determina que merece una intervención directa, el CDE completará una investigación y proporcionará una decisión por escrito al demandante en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la recepción de la queja, a menos que las partes hayan acordado ampliar el plazo o que el CDE documente circunstancias excepcionales e informe al demandante.
7. Una declaración de que el demandante tiene derecho a apelar la decisión de AEA ante el CDE presentando una apelación por escrito en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de la decisión de AEA, excepto si la AEA ha utilizado su UCP para abordar una queja que no está sujeta a los requisitos del UCP.
8. Una declaración de que el demandante que apele la decisión de AEA sobre una queja UCP ante el CDE recibirá una decisión de apelación por escrito en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la recepción de la apelación por parte del CDE, a menos que se amplíe mediante acuerdo por escrito con el demandante o que el CDE documente circunstancias excepcionales e informe al demandante.
9. Una declaración de que si AEA encuentra mérito en una queja UCP, o el CDE encuentra mérito en una apelación, AEA tomará medidas correctivas coherentes con los requisitos de la ley vigente que proporcionarán un remedio al estudiante afectado y / o padre / tutor, según corresponda.
10. Una declaración en la que se informe al demandante de cualquier recurso civil que pueda estar disponible en virtud de las leyes estatales o federales sobre discriminación, acoso, intimidación o matonismo, si procede, y del recurso de conformidad con la sección 262.3 del Código de Educación.
11. Una declaración de que las copias del UCP de AEA estarán disponibles de forma gratuita.

### Procedimientos

Los siguientes procedimientos se utilizarán para abordar todas las quejas que aleguen que la Escuela Charter ha violado las leyes o reglamentos federales o estatales enumerados en la sección "Alcance" anterior. El oficial de cumplimiento mantendrá un registro de cada queja y las acciones subsiguientes relacionadas durante al menos tres (3) años naturales.

Se notificará a todas las partes nombradas cuando se presente una queja, cuando se programe una reunión o audiencia sobre la queja y cuando se adopte una decisión o resolución.

- **Paso 1: Presentación de la queja**

Cualquier persona, incluido el representante debidamente autorizado de una persona o un tercero interesado, organismo público u organización puede presentar una denuncia por escrito de presunto

incumplimiento o discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar de conformidad con esta Política.

Una queja de discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar puede ser presentada por un individuo que alega que ese individuo ha sufrido personalmente discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar o por uno que cree que cualquier clase específica de individuos ha sido objeto de discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar, o por un representante debidamente autorizado que alega que un estudiante individual ha sido objeto de discriminación, acoso, intimidación o acoso escolar. Una investigación de presunta discriminación ilegal, acoso, intimidación u hostigamiento se iniciará mediante la presentación de una queja a más tardar seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrió la presunta discriminación, acoso, intimidación u hostigamiento, o el demandante tuvo conocimiento por primera vez de los hechos de la presunta discriminación, acoso, intimidación u hostigamiento, a menos que el plazo para la presentación sea prorrogado por el Director o su designado, previa solicitud por escrito del demandante exponiendo las razones de la prórroga. Dicha prórroga por parte del Director o de la persona designada se hará por escrito. El plazo de presentación podrá ser prorrogado por el Director o la persona designada por causa justificada por un período no superior a noventa (90) días naturales tras la expiración del plazo de seis meses. El Director o la persona designada responderán inmediatamente a la recepción de una solicitud de prórroga.

Todas las demás quejas en virtud de esta Política se presentarán a más tardar un (1) año después de la fecha en que se produjo la presunta infracción. Para las quejas relacionadas con el LCAP, la fecha de la presunta violación es la fecha en que la Junta de Síndicos de AEA aprobó el LCAP o la actualización anual fue adoptada por AEA.

La denuncia se presentará al responsable del cumplimiento, que llevará un registro de las denuncias recibidas, asignando a cada una de ellas un número de código y un sello con la fecha.

Las quejas presentadas en virtud de esta Política deben presentarse por escrito y firmadas. La firma puede ser manuscrita, mecanografiada (incluso en un correo electrónico) o generada electrónicamente. Sólo las quejas relativas a las cuotas de los estudiantes o al cumplimiento del LCAP pueden presentarse de forma anónima, tal como se establece en esta Política. Si un demandante no puede poner una queja por escrito debido a condiciones tales como una discapacidad o analfabetismo, el personal de la Escuela Charter deberá ayudar al demandante en la presentación de la queja.

- **Paso 2: Mediación**

En el plazo de tres (3) días laborables a partir de la recepción de la denuncia, el responsable del cumplimiento podrá discutir informalmente con el denunciante la posibilidad de recurrir a la mediación. Si el demandante está de acuerdo con la mediación, el responsable del cumplimiento tomará las medidas necesarias para este proceso.

Antes de iniciar la mediación de una denuncia por discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso moral, el responsable del cumplimiento se asegurará de que todas las partes aceptan que el mediador sea parte de la información confidencial relacionada.



Si el proceso de mediación no resuelve la denuncia a satisfacción del denunciante, el responsable del cumplimiento procederá a la investigación de la denuncia.

El uso de la mediación no ampliará los plazos de la Escuela Charter para investigar y resolver la queja a menos que el demandante acepte por escrito tal extensión de tiempo.

- **Paso 3: Investigación de la queja**

Se recomienda al responsable del cumplimiento que celebre una reunión de investigación en los cinco (5) días laborables siguientes a la recepción de la queja o a un intento infructuoso de mediar en la queja. Esta reunión brindará al denunciante y/o a su representante la oportunidad de repetir oralmente la denuncia.

El denunciante y/o su representante tendrán la oportunidad de presentar pruebas o información que conduzcan a la obtención de pruebas en apoyo de las alegaciones contenidas en la denuncia.

La negativa del denunciante a proporcionar al responsable del cumplimiento documentos u otras pruebas relacionadas con las alegaciones de la denuncia, o la falta o negativa del denunciante a cooperar en la investigación o la participación del denunciante en cualquier otra obstrucción de la investigación, puede dar lugar a la desestimación de la denuncia por falta de pruebas que respalden la alegación.

La negativa de la Escuela Charter a proporcionar al oficial de cumplimiento el acceso a los registros y / u otra información relacionada con la alegación en la queja, o su falta o negativa a cooperar en la investigación o su participación en cualquier otra obstrucción de la investigación, puede dar lugar a una conclusión, basada en las pruebas recogidas, que se ha producido una violación y puede dar lugar a la imposición de un remedio a favor del denunciante.

- **Paso 4: Decisión final por escrito**

AEA emitirá un informe de investigación (la "Decisión") basado en las pruebas. La Decisión de AEA se redactará por escrito y se enviará al denunciante en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la recepción por parte de la AEA, a menos que el plazo se amplíe con el acuerdo por escrito del denunciante. La decisión de la AEA se redactará en inglés y en el idioma del demandante siempre que sea posible o lo exija la ley.

La decisión incluirá:

1. Las conclusiones de hecho basadas en las pruebas reunidas.
2. La conclusión que proporciona una determinación clara para cada alegación en cuanto a si AEA cumple la legislación pertinente.
3. Medidas correctoras, si la AEA considera que la denuncia tiene fundamento y alguna de ellas está justificada o es exigida por ley.

4. Notificación del derecho del demandante a apelar la decisión de la Escuela Charter en un plazo de treinta (30) días ante el CDE, excepto cuando AEA haya utilizado su UCP para abordar quejas que no estén sujetas a los requisitos del UCP.
5. Procedimientos que deben seguirse para iniciar dicho recurso.

Si se sanciona a un empleado como consecuencia de la denuncia, la decisión se limitará a indicar que se han tomado medidas efectivas y que se ha informado al empleado de las expectativas de la escuela subvencionada. La decisión no proporcionará más información sobre la naturaleza de la medida disciplinaria, salvo que así lo exija la legislación aplicable.

### Recursos ante el CDE

Si no está satisfecho con la decisión, el demandante puede apelar por escrito al CDE en un plazo de treinta (30) días a partir de que recibió la decisión. La apelación deberá ir acompañada de una copia de la queja presentada ante AEA y una copia de la Decisión. Al apelar ante el CDE, el demandante deberá especificar y explicar los motivos de la apelación, incluyendo al menos uno de los siguientes:

1. AEA no siguió sus procedimientos de reclamación.
2. En relación con las alegaciones de la demanda, la Decisión de la AEA carece de las determinaciones de hecho materiales necesarias para llegar a una conclusión de derecho.
3. Las conclusiones materiales de hecho de la Decisión de la AEA no están respaldadas por pruebas sustanciales.
4. La conclusión jurídica de la Decisión de AEA es incompatible con la ley.
5. En un caso en el que la Decisión de la AEA constató un incumplimiento, las medidas correctoras no proporcionan una solución adecuada.

Tras la notificación por parte del CDE de que el demandante ha apelado la Decisión, el Director o la persona designada remitirán los siguientes documentos al CDE en un plazo de diez (10) días naturales a partir de la fecha de notificación:

1. Una copia de la denuncia original.
2. Una copia de la Decisión.
3. Una copia del expediente de la investigación, que incluya, entre otras cosas, todas las notas, entrevistas y documentos presentados por las partes o recopilados por el investigador.
4. Un informe de las medidas adoptadas para resolver la denuncia.
5. Una copia de los procedimientos de reclamación de la escuela subvencionada.
6. Otra información pertinente solicitada por el CDE.

Si el CDE determina que la apelación plantea cuestiones que no figuran en la demanda local, el CDE remitirá esas nuevas cuestiones a la AEA para que las resuelva como una nueva demanda. Si el CDE notifica a la AEA que su decisión no aborda una alegación planteada en la queja y sujeta al proceso UCP, la AEA investigará y abordará dicha(s) alegación(es) de conformidad con los requisitos UCP y proporcionará al CDE y al apelante una decisión modificada que aborde dicha(s) alegación(es) en un plazo de veinte (20) días naturales a partir de la notificación del CDE. En la decisión enmendada se



informará al recurrente de su derecho a apelar por separado la decisión enmendada con respecto a la(s) alegación(es) no abordada(s) en la decisión original.

Dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la Decisión de apelación del CDE de conformidad con 5 C.C.R. sección 4633(f)(2) o (3), cualquiera de las partes puede solicitar una reconsideración por parte del Superintendente de Instrucción Pública del Estado ("SSPI") o la persona designada por el SSPI. La solicitud de reconsideración deberá especificar y explicar la(s) razón(es) para impugnar las determinaciones de hecho, las conclusiones de derecho o las medidas correctivas en la Decisión de apelación del CDE. El SSPI no considerará ninguna información que no haya sido presentada previamente al CDE por una de las partes durante la apelación, a menos que dicha información fuera desconocida por la parte en el momento de la apelación y, con la debida diligencia, no hubiera podido ser conocida por la parte. A la espera de la respuesta del SSPI a una solicitud de reconsideración, la decisión del CDE sobre la apelación sigue vigente y ejecutable, a menos que sea suspendida por un tribunal.

El CDE puede intervenir directamente en la queja sin esperar a la acción de la Escuela Charter cuando exista una de las condiciones enumeradas en 5 C.C.R. sección 4650, incluyendo pero no limitado a los casos en que por causas ajenas al demandante, la AEA no ha tomado acción dentro de los sesenta (60) días naturales siguientes a la fecha en que la queja fue presentada a la Escuela Charter.

#### Recursos civiles

Un denunciante puede recurrir a los recursos de derecho civil disponibles fuera de los procedimientos de denuncia de la Escuela Charter. Los denunciantes pueden solicitar la asistencia de centros de mediación o de abogados de interés público o privado. Los recursos de derecho civil que pueden ser impuestos por un tribunal incluyen, pero no se limitan a, mandamientos judiciales y órdenes de restricción. No obstante, en el caso de las demandas por discriminación ilegal presentadas en virtud de la legislación estatal, el demandante deberá esperar a que transcurran sesenta (60) días naturales desde la presentación de un recurso ante el CDE antes de recurrir a la vía civil. La moratoria no se aplica a las medidas cautelares y sólo es aplicable si la Escuela Charter ha informado adecuadamente, y de manera oportuna, al demandante de su derecho a presentar una queja.



# ALBERT EINSTEIN ACADEMIES

## **Formulario general para presentar una queja**

Apellido \_\_\_\_\_ Nombre/MI: \_\_\_\_\_

Nombre del estudiante (si procede): \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_

Dirección/Apto. #: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Código Postal: \_\_\_\_\_ Teléfono particular: \_\_\_\_\_

Teléfono móvil: \_\_\_\_\_ Teléfono del trabajo: \_\_\_\_\_

Escuela/Oficina de la presunta infracción:  
\_\_\_\_\_

### **Para las alegaciones de incumplimiento, marque el programa o actividad a que se refiere su queja, si procede:**

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Educación de adultos  | <input type="checkbox"/> Educación de estudiantes en régimen de familias de crianza, estudiantes en situación de calle, estudiantes de tribunales de menores ahora matriculados en una escuela pública, niños migrantes e hijos de familias militares. | <input type="checkbox"/> Centros y programas ocupacionales regionales                 |
| <input type="checkbox"/> Educación técnica y profesional/Formación técnica y profesional | <input type="checkbox"/> Ley para el Éxito de Todos los Estudiantes  | <input type="checkbox"/> Planes escolares para el éxito escolar                       |
| <input type="checkbox"/> Cuidado y desarrollo infantil                                   | <input type="checkbox"/> Fórmula de financiación del control local/ Plan de control local y rendición de cuentas   | <input type="checkbox"/> Plan de seguridad escolar                                    |
| <input type="checkbox"/> Programas de ayuda categórica consolidados                      | <input type="checkbox"/> Programas de educación para inmigrantes   | <input type="checkbox"/> Tasas de matrícula   |
|  |  | <input type="checkbox"/> Estudiantes embarazadas, con hijos o en período de lactancia |

### **Para las alegaciones de discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar, marque la base de la discriminación ilegal, acoso, intimidación o acoso escolar, descrita en su queja, si procede:**



Edad	Información genética	Sexo (real o percibido)
Ancestry	Estatus de inmigración/Ciudadanía	Orientación sexual (real o percibida)
Color	Estado civil	Basado en la asociación con una persona o grupo con una o más de estas características reales o percibidas
Discapacidad (mental o física)	Estado de salud	
Identificación de grupos étnicos	Nacionalidad / Origen nacional	
Género / Expresión de género / Identidad de género	Raza o etnia	
	Religión	

1. Describa los datos sobre la denuncia. Facilite detalles como los nombres de los implicados, las fechas, si había testigos presentes, etc., que puedan ser útiles para el investigador de la queja.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Ha comentado su queja o se la ha presentado a algún miembro del personal de la Escuela? En caso afirmativo, ¿a quién se la presentó y cuál fue el resultado?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

3. Por favor, facilite copias de cualquier documento escrito que pueda ser relevante o apoyar su queja. He adjuntado documentos justificativos.  Sí  No

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Envíe la queja y cualquier documento pertinente a

Albert Einstein Academies  
Atención: Principals  
Calle Ash 3035  
San Diego, CA 92102-1718  
619-795-1190

**POLÍTICA APROBADA POR EL CONSEJO**

**Aprobado y adoptado: 13 de diciembre de 2011**

**Revisado: 30 de noviembre de 2021**