

TITLE IX GRIEVANCE PROCEDURES:

California Virtual Academies

California Virtual Academies (CAVA) are committed to providing an environment that is free from all forms of sex discrimination, which includes gender-based discrimination, sexual harassment and sexual violence, as regulated by Title IX, and to insuring the accessibility of appropriate grievance procedures for addressing all complaints regarding all forms of sex discrimination and sexual harassment. CAVA reserves the authority to address sex discrimination and sexual harassment whenever becoming aware of their potential existence, regardless of whether a complaint has been lodged in accordance with the grievance procedure set forth below. CAVA reserves the authority to address sex discrimination and sexual harassment even if the same, similar or related circumstances are also being addressed under another policy, whether of CAVA or another entity. Furthermore, CAVA reserves the right to pursue sexual misconduct violations that fall outside of the scope of Title IX based on CAVA's judgment that the alleged actions are contrary to any part of its code of conduct.

INFORMATION AND ASSISTANCE

Sex Discrimination and Sexual Harassment means conduct of a sexual nature that meets any of the following:

- Sex discrimination occurs when a person, because of their sex, is denied participation in or the benefits of any education program or activity that receives federal financial assistance.

Sexual harassment means conduct on the basis of sex that satisfies one or more of the following:

- 1) A school employee conditioning education benefits on participation in unwelcome sexual conduct (i.e., quid pro quo); or
- 2) Unwelcome conduct that a *reasonable person* would determine is so **severe, pervasive, and objectively offensive** that it effectively denies a person equal access to the school's education program or activity; or
- 3) Sexual assault (as defined in the Clery Act), dating violence, domestic violence, or stalking as defined in the Violence Against Women Act (VAWA). Sexual harassment can be verbal, nonverbal or physical.

Any individual, who believes they may have experienced any form of sex discrimination or sexual harassment, or who believes that they have observed such actions taking place, may receive information and assistance regarding the School's policies and reporting procedures from any of the following:

1. **Title IX Coordinator:**

Melisse Burns
50 Moreland Rd.
Simi Valley, CA 93065
(530) 421-8165
Email: TitleIX@caliva.org

2. **GRIEVANCE PROCEDURE** Any student, parent/guardian, current or prospective employee or other individual within the school community who believes they have experienced and/or observed and/or is aware of sex discrimination or sexual harassment (“grievant”) should promptly report the matter to the school’s Title IX Coordinator, a school counselor, principal or other school administrator.

A “**formal complaint**” is a document filed by a complainant or signed by the Title IX Coordinator alleging sexual harassment against a respondent and requesting that the school investigate the allegation of sexual harassment. A “**nonformal complaint**” is any notification regardless if by mail, telephone, or email, not utilizing the formal complaint form or not signed by a complainant or by the Title IX Coordinator.

Response to a Formal Complaint

In response to a formal complaint, the school will follow the defined grievance process within this procedure. With or without a formal complaint, the school, if it has actual knowledge of sexual harassment against a person in an education program or activity, will take certain steps such as offering supportive measures to the complainant to address student safety and provide equal access to the education program or activity while preserving the recipient’s discretion to address facts or circumstances present by a particular situation.

Complaints of alleged sex discrimination, including sexual harassment, brought forth by students, parents/guardians, current or prospective employees, and other members of the school community will be promptly investigated in an impartial and in as confidential a manner as reasonably possible, so that corrective action can be taken if necessary.

Privacy Protections

The school will never use or attempt to use questions or evidence that is protected by a legally recognized privilege, unless the person holding the privilege waives the privilege.

The school cannot unilaterally access or consider a party’s records, if those records are made or maintained by a physician, psychiatrist, or other recognized professional and made for the purpose of providing treatment to the party. These records can only be accessed with a party’s voluntary written consent.

During the grievance process, questions or evidence about the Complainant’s prior sexual behavior – even with the respondent accused of sexual harassment, and even in the cases where the respondent already possesses evidence about sexual history – are never deemed relevant, with only two narrow and limited exceptions.

The grievance procedures will be as follows:

1. It is the express policy of California Virtual Academy to encourage the prompt reporting of claims of sex discrimination and/or sexual harassment. Once the school has “actual knowledge” of

sexual harassment, or allegations of sexual harassment, the school will respond within 24 hours. "Actual knowledge" means notice or allegations received by Title IX coordinator, school official with authority to institute corrective measures on behalf of the school, or any school employee. The school must treat a person as a complainant any time the school has notice that the person is alleged to be the victim of conduct that could constitute sexual harassment (regardless of whether the person themselves reported, or a third party reported the sexual harassment), and irrespective of whether the complainant ever chooses to file a formal complaint. Further, it should be noted, there is no time limit or statute of limitations on a complainant's decision to file a formal complaint.

2. At the time the complaint is filed, the grievant shall promptly be given a copy of these grievance procedures and a description of the supportive measures offered by the school. A formal complaint form for such purpose can be found on our website and will also be provided to the grievant upon notification of such complaint. It is the responsibility of the Title IX Coordinator or designee to explain these procedures and measures and answer any questions anyone has. As it pertains to students, in appropriate circumstances, due to the age of the student making the complaint, a parent/guardian or school administrator may be permitted to fill out the form on the student's behalf. In addition, if the grievant is a minor student, the Title IX Coordinator should consider whether a child abuse report should be completed in accordance with CAVA's policy on the Reports of Suspected Child Abuse or Neglect of Children.
3. The Title IX Coordinator or designee shall investigate the complaint as promptly as practicable but in no case more than ten (10) working days from the date the complaint was received. The Title IX Coordinator or designee shall have the complete cooperation of all persons during the investigation.
4. The Title IX Coordinator will provide written notice to the parties identified in the complaint. The written notice will include, the allegations and facts that may constitute sexual harassment, the presumption of that the accused did not engage in prohibited conduct, notice that parties are entitled to an advisor of their choice, parties can request to inspect and review certain evidence, a copy of the code of conduct, false statements (if any), the opportunity to engage in informal resolution, the right to appeal, the range of possible remedies and disciplinary sanctions following determination of responsibility, and which standard of evidence will be used to reach a determination.
5. The Title IX Coordinator or designee shall meet with all individuals reasonably believed to have relevant information, including the grievant and the individual(s) against whom the complaint was lodged, and any witnesses to the conduct. The investigation shall be carried on by the school discreetly, maintaining confidentiality insofar as reasonably possible while conducting an effective investigation. The investigator will objectively evaluate all relevant evidence regardless of who it favors or disfavors. Where facts are in conflict, credibility determinations can be made. However, credibility determinations will not be based on a person's status as a complainant,

respondent, or witness. Following the evaluation, the investigator will prepare an investigative report and will share the report with all parties before a determination regarding responsibility is reached.

6. Prior to sharing the investigation report, the Title IX Coordinator must provide all parties a copy of the evidence used to form the basis of the report, and allow all parties 10 days to submit a written response. All written responses received will be objectively reviewed and considered by the school's investigator before issuing the report. Further, the Title IX Coordinator must afford each party the opportunity to submit written, relevant questions that a party wants asked of any party or witness, provide each party with the answers, and allow for additional, limited follow-up questions from each party.
7. Finally, the school's identified decision-maker, not the Title IX Coordinator or investigator, will make a determination and provide written determination of responsibility to both parties simultaneously. The written determination will include:
 - Identification of the allegations potentially constituting sexual harassment as defined in §106.30; 2027
 - A description of the procedural steps taken from the receipt of the formal complaint through the determination, including any notifications to the parties, interviews with parties and witnesses, site visits, methods used to gather other evidence, and hearings held;
 - Findings of fact supporting the determination;
 - Conclusions regarding the application of the recipient's code of conduct to the facts;
 - A statement of, and rationale for, the result as to each allegation, including a determination regarding responsibility, any disciplinary sanctions the recipient imposes on the respondent, and whether remedies designed to restore or preserve equal access to the recipient's education program or activity will be provided by the recipient to the complainant; and
 - The recipient's procedures and permissible bases for the complainant and respondent to appeal.
8. If after an investigation, the decision-maker determines that there is reasonable cause to believe that sex discrimination or sexual harassment in violation of the school's policy has occurred, California Virtual Academies shall take appropriate corrective action in an effort to ensure that the conduct ceases and will not recur. The Title IX Coordinator or designee shall also provide and or arrange for support services that are individualized, non-disciplinary, non-punitive, protect the safety of all parties and educational environment, deter harassment, and are not unreasonably burdensome. Such support services may include, no contact orders,

academic accommodations, health and mental health services, disability services, confidential counseling or training where appropriate.

Determination

California Virtual Academy will consistently apply the same “standard of evidence” in all formal complaints, in making a determination of responsibility. Per Title IX regulations, there are two “standard of evidence” options,

- **Preponderance of evidence** – a majority of the evidence proves a fact. Mathematically, it would be more than 50% of the evidence.
- **Clear and convincing evidence** – a heightened standard which requires more than a *preponderance of evidence* to prove a fact. One definition of *clear and convincing* evidence is something that is highly and substantially more probable than not.

CAVA will apply the following “standard of evidence” – Preponderance of evidence. The same standard of evidence for formal complaints will be applied for formal complaints against all parties, including but not limited to students, employees, and teachers.

Disciplinary Sanctions and Remedies

A range of different disciplinary sanctions or remedies may be implemented by the school following a determination of responsibility. Due to the unique nature of the situation and individual needs, the following is a non-exhaustive list of possible actions,

- support services may be warranted and may include, no contact orders, academic accommodations, health and mental health services, disability services, confidential counseling or training where appropriate
- verbal or written warning
- altered schedules to eliminate interaction opportunities
- exclusions from certain school activities
- access to recorded class sessions in lieu of live participation
- suspension or expulsion

Appeal Process

Under § 106.45(b)(1)(viii), all parties have the right to appeal for specified reasons. Appeals must be submitted within 30 school days following the initial determination. This equal right amongst the accuser and accused will promote a fair process that will benefit everyone and ensure parity between the parties. Thus, when a complainant or a respondent disagrees with a decision of responsibility, they have the right to appeal on the basis of the following conditions:

- (1) procedural irregularity that affected the outcome;
- (2) new evidence that was not reasonably available when the determination of responsibility was made that could affect the outcome; or
- (3) the Title IX Coordinator, investigator, or decision-maker had a conflict of interest or bias that affected the outcome

Upon receipt of a written appeal request with evidence of one or more of the above conditions, the Title IX Coordinator will

- notify the parties in writing and implement appeal procedures equally,
- provide both parties the equal opportunity to submit a written statement of support or disagreement to the appeal,
- identify a new and impartial decision-maker to review the original and newly submitted evidence, and
- after reviewing the new written statements, the new decision-maker will issue a decision to the parties simultaneously within 20 school days.

The determination regarding responsibility becomes final either on the date that the investigator provides the parties with the written determination of the result of the appeal, if an appeal is filed, or if an appeal is not filed, the date on which an appeal would no longer be considered timely.

Where deadlines are set forth in the grievance process, a temporary delay of the grievance process or the limited extension of time frames for good cause are permitted with written notice by the Title IX Coordinator to the complainant and the respondent of the delay or extension and the reasons for the action. Good cause may include, but are not limited to, considerations such as the absence of a party or a witness; concurrent law enforcement activity; or the need for language assistance or accommodation of disabilities.

Record Retention

The Title IX Coordinator shall make all records of Title IX complaints and their disposition for a period of seven years.

Retaliation

Retaliation against an individual for filing a complaint or cooperating in an investigation is strictly prohibited, and CAVA will take actions necessary to prevent such retaliation.

DISSEMINATION OF INFORMATION

CAVA must provide name, title, contact information of the identified Title IX Coordinator on the school's website. Further, the school shall notify applicants for admission and employment, students, parents/guardians of elementary and secondary school students, employees, sources of referral of applicants for admission and employment, and all unions or other professional organizations with a collective bargaining agreement with the institution that it does not discriminate on the basis of sex in

the educational programs or activities which it operates, and that it is required by Title IX and its administrative regulations not to discriminate in such a manner. The notification shall be made in the form and manner required by law or regulation.

TÍTULO IX PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS:

Academias virtuales de California

Las Academias Virtuales de California (CAVA) se comprometen a proporcionar un entorno libre de toda forma de discriminación sexual, que incluye discriminación por motivos de género, acoso y violencia sexuales, según lo regula el Título IX, y a garantizar la accesibilidad de los procedimientos de presentación de quejas adecuados para abordar todas las quejas relativas a todas las formas de discriminación y acoso sexuales. CAVA se reserva la autoridad para abordar la discriminación y el acoso sexuales cada vez que tenga conocimiento de su posible existencia, independientemente de que se haya presentado una denuncia de acuerdo con el procedimiento de quejas que se establece a continuación. CAVA se reserva la autoridad para abordar la discriminación y el acoso sexuales incluso si circunstancias iguales, similares o relacionadas también se abordan en virtud de otra política, ya sea de CAVA u otra entidad. Además, CAVA se reserva el derecho de perseguir violaciones de conducta sexual inapropiada que queden fuera del alcance del Título IX basándose en el juicio de CAVA de que las supuestas acciones son contrarias a cualquier parte de su código de conducta.

INFORMACIÓN Y ASISTENCIA

Discriminación Sexual y Acoso Sexual significa conducta de naturaleza sexual que cumple cualquiera de los siguientes:

- La discriminación sexual ocurre cuando a una persona, debido a su sexo, se le niega la participación o los beneficios de cualquier programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal.

Acoso sexual significa conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

- 1) Un empleado de la escuela que condiciona los beneficios educativos a la participación en una conducta sexual no deseada (es decir, quid pro quo); o
- 2) Conducta no deseada que una persona razonable determinaría que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa de la escuela; o
- 3) Agresión sexual (como se define en la Ley Clery), violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acecho como se define en la Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA). El acoso sexual puede ser verbal, no verbal o físico.

Cualquier persona que crea que puede haber experimentado cualquier forma de discriminación o acoso sexuales, o que crea que ha observado tales acciones, puede recibir información y asistencia con respecto a las políticas de la Escuela y los procedimientos de presentación de informes de cualquiera de los siguientes:

1. **Coordinadora del Título IX:**

Melisse Burns
50 Moreland Rd.
Simi Valley, CA 93065
(530) 421-8165
Correo electrónico: TitleIX@caliva.org

2. **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS** Cualquier estudiante, padre/tutor, empleado actual o potencial u otro individuo dentro de la comunidad escolar que crea que ha experimentado y/u observado y/o tiene conocimiento de discriminación o acoso sexuales (“agraviado”) debe informar de inmediato el asunto al Coordinador del Título IX de la escuela, un consejero escolar, director u otro administrador escolar.

Una **“queja formal”** es un documento presentado por un denunciante o firmado por el Coordinador del Título IX que alega acoso sexual contra un demandado y solicita que la escuela investigue la acusación de acoso sexual. Una “queja no formal” es cualquier notificación, ya sea por correo, teléfono o correo electrónico, que no utiliza el formulario de queja formal o no está firmada por un demandante o por el Coordinador del Título IX.

Respuesta a una queja formal

En respuesta a una queja formal, la escuela seguirá el proceso de queja definido dentro de este procedimiento. Con o sin una queja formal, la escuela, si tiene conocimiento real de acoso sexual contra una persona en un programa o actividad educativa, tomará ciertas medidas, como ofrecer medidas de apoyo al demandante para abordar la seguridad de los estudiantes y brindar igualdad de acceso a la programa o actividad educativa preservando al mismo tiempo la discreción del destinatario para abordar hechos o circunstancias presentes en una situación particular.

Las quejas de presunta discriminación sexual, incluido el acoso sexual, presentadas por estudiantes, padres/tutores, empleados actuales o potenciales y otros miembros de la comunidad escolar serán investigadas con prontitud, de manera imparcial y tan confidencial como sea razonablemente posible, para que se puedan tomar medidas correctivas si es necesario.

Protecciones de privacidad

La escuela nunca usará ni intentará usar preguntas o evidencia que esté protegida por un privilegio legalmente reconocido, a menos que la persona que posee el privilegio renuncie a él.

La escuela no puede acceder ni considerar unilateralmente los registros de una de las partes, si esos registros son elaborados o mantenidos por un médico, psiquiatra u otro profesional reconocido y elaborados con el fin de brindar tratamiento a la parte. Solo se puede acceder a estos registros con el consentimiento voluntario por escrito de una de las partes.

Durante el proceso de presentación de quejas, las preguntas o pruebas sobre el comportamiento sexual previo del denunciante (incluso cuando el demandado está acusado de acoso sexual, e incluso en los casos en los que el demandado ya posee pruebas sobre su historial sexual) nunca se consideran relevantes, con solo dos opciones estrechas y limitadas. excepciones.

Los procedimientos de queja serán los siguientes:

1. Es política expresa de California Virtual Academy fomentar la pronta denuncia de reclamos de discriminación sexual y/o acoso sexual. Una vez que la escuela tenga “conocimiento real” del acoso sexual o de las acusaciones de acoso sexual, la escuela responderá dentro de las 24 horas.

“Conocimiento real” significa notificación o acusaciones recibidas por el coordinador del Título IX, el funcionario escolar con autoridad para instituir medidas correctivas en nombre de la escuela o cualquier empleado de la escuela. La escuela debe tratar a una persona como denunciante cada vez que la escuela tenga aviso de que la persona presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual (independientemente de si la persona misma denunció el acoso sexual o un tercero), e independientemente de si el denunciante alguna vez decide presentar una denuncia formal. Además, cabe señalar que no existe límite de tiempo ni prescripción para la decisión de un denunciante de presentar una denuncia formal.

2. En el momento en que se presenta la queja, al agraviado se le entregará de inmediato una copia de estos procedimientos de queja y una descripción de las medidas de apoyo ofrecidas por la escuela. Puede encontrar un formulario de queja formal para tal fin en nuestro sitio web y también se le proporcionará al reclamante al recibir la notificación de dicha queja. Es responsabilidad del Coordinador del Título IX o su designado explicar estos procedimientos y medidas y responder cualquier pregunta que alguien tenga. En lo que respecta a los estudiantes, en circunstancias apropiadas, debido a la edad del estudiante que presenta la queja, se le puede permitir a un padre/tutor o administrador escolar completar el formulario en nombre del estudiante. Además, si el reclamante es un estudiante menor de edad, el Coordinador del Título IX debe considerar si se debe completar un informe de abuso infantil de acuerdo con la política de CAVA sobre informes de sospecha de abuso o negligencia infantiles.
3. El Coordinador del Título IX o su designado investigará la queja lo antes posible, pero en ningún caso más de diez (10) días hábiles a partir de la fecha en que se recibió la queja. El Coordinador del Título IX o su designado deberá contar con la cooperación total de todas las personas durante la investigación.
4. El Coordinador del Título IX proporcionará una notificación por escrito a las partes identificadas en la queja. La notificación por escrito incluirá las alegaciones y hechos que pueden constituir acoso sexual, la presunción de que el acusado no participó en una conducta prohibida, el aviso de que las partes tienen derecho a un asesor de su elección, las partes pueden solicitar inspeccionar y revisar ciertas pruebas. , una copia del código de conducta, declaraciones falsas (si las hubiera), la oportunidad de participar en una resolución informal, el derecho a apelar, la variedad de posibles remedios y sanciones disciplinarias después de la determinación de responsabilidad y qué estándar de evidencia se utilizará. para llegar a una determinación.
5. El Coordinador del Título IX o su designado se reunirá con todas las personas que razonablemente se crea que tienen información relevante, incluido el reclamante y las personas contra quienes se presentó la queja, y cualquier testigo de la conducta. La escuela llevará a cabo la investigación de manera discreta, manteniendo la confidencialidad en la medida de lo razonablemente posible mientras se lleva a cabo una investigación efectiva. El investigador evaluará objetivamente toda la evidencia relevante independientemente de a quién favorezca o desfavorezca. Cuando los hechos entran en conflicto, se pueden tomar determinaciones de

credibilidad. Sin embargo, las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo. Después de la evaluación, el investigador preparará un informe de investigación y lo compartirá con todas las partes antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad.

6. Antes de compartir el informe de la investigación, el Coordinador del Título IX debe proporcionar a todas las partes una copia de la evidencia utilizada para formar la base del informe y darles 10 días a todas las partes para presentar una respuesta por escrito. Todas las respuestas escritas recibidas serán revisadas y consideradas objetivamente por el investigador de la escuela antes de emitir el informe. Además, el Coordinador del Título IX debe brindar a cada parte la oportunidad de presentar preguntas relevantes por escrito que una parte quiera que se le hagan a cualquier parte o testigo, proporcionar a cada parte las respuestas y permitir preguntas de seguimiento adicionales y limitadas de cada parte.
7. Finalmente, la persona identificada como responsable de tomar decisiones en la escuela, no el coordinador o investigador del Título IX, tomará una determinación y proporcionará una determinación escrita de responsabilidad a ambas partes simultáneamente. La determinación escrita incluirá:
 - Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual según se define en §106.30; 2027
 - Una descripción de los pasos procesales seguidos desde la recepción de la denuncia formal.
a través de la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con partes y testigos, visitas al sitio, métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias celebradas;
 - Determinaciones de hecho que respaldan la determinación;
 - Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta del destinatario a los hechos;
 - Una declaración y justificación del resultado de cada acusación, incluida una determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el destinatario imponga al demandado y si el destinatario proporcionará al demandante los remedios diseñados para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del destinatario; y
 - Los procedimientos del destinatario y las bases permitidas para el demandante y el demandado.
para apelar.
8. Si después de una investigación, quien toma las decisiones determina que hay motivos razonables para creer que ha ocurrido discriminación o acoso sexuales en violación de la política de la escuela, California Virtual Academies tomará las medidas correctivas apropiadas en un esfuerzo por garantizar que la conducta cese y no volverá a ocurrir. El Coordinador del Título IX

o la persona designada también deberá proporcionar o coordinar servicios de apoyo que sean individualizados, no disciplinarios, no punitivos, protejan la seguridad de todas las partes y el entorno educativo, disuadan el acoso y no sean excesivamente onerosos. Dichos servicios de apoyo pueden incluir órdenes de no contacto, adaptaciones académicas, servicios de salud y salud mental, servicios para discapacitados, asesoramiento confidencial o capacitación, cuando corresponda.

Determinación

California Virtual Academy aplicará consistentemente el mismo "estándar de evidencia" en todas las quejas formales, al tomar una determinación de responsabilidad. Según las regulaciones del Título IX, existen dos opciones de "estándar de evidencia",

- **Preponderancia de la evidencia**: la mayoría de la evidencia prueba un hecho. Matemáticamente, sería más del 50% de la evidencia.
- **Evidencia clara y convincente**: un estándar elevado que requiere más que una preponderancia de evidencia para probar un hecho. Una definición de evidencia clara y convincente es algo que es alta y sustancialmente más probable que no.

CAVA aplicará el siguiente "estándar de evidencia": Preponderancia de la evidencia. Se aplicará el mismo estándar de evidencia para las quejas formales contra todas las partes, incluidos, entre otros, estudiantes, empleados y maestros.

Sanciones y remedios disciplinarios

La escuela puede implementar una variedad de sanciones o remedios disciplinarios diferentes luego de una determinación de responsabilidad. Debido a la naturaleza única de la situación y las necesidades individuales, la siguiente es una lista no exhaustiva de posibles acciones,

- los servicios de apoyo pueden estar garantizados y pueden incluir órdenes de no contacto, adaptaciones académicas, servicios de salud y salud mental, servicios para discapacitados, asesoramiento confidencial o capacitación cuando corresponda
- advertencia verbal o escrita
- horarios modificados para eliminar oportunidades de interacción
- exclusiones de ciertas actividades escolares
- acceso a sesiones de clase grabadas en lugar de participación en vivo
- suspensión o expulsión

Proceso de apelación

Según § 106.45(b)(1)(viii), todas las partes tienen derecho a apelar por motivos específicos. Las apelaciones deben presentarse dentro de los 30 días escolares siguientes a la determinación inicial. Esta

igualdad de derechos entre acusador y acusado promoverá un proceso justo que beneficiará a todos y garantizará la paridad entre las partes. Así, cuando un denunciante o un demandado no está de acuerdo con una decisión de responsabilidad, tienen derecho a apelar sobre la base de las siguientes condiciones:

- (1) irregularidad procesal que afectó el resultado;
- (2) nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible cuando se hizo la determinación de responsabilidad y que podría afectar el resultado; o
- (3) el coordinador del Título IX, el investigador o la persona que toma las decisiones tuvo un conflicto de intereses o un sesgo que afectó el resultado

Al recibir una solicitud de apelación por escrito con evidencia de una o más de las condiciones anteriores, el Coordinador del Título IX

- notificar a las partes por escrito e implementar procedimientos de apelación por igual,
- brindar a ambas partes la misma oportunidad de presentar una declaración escrita de apoyo o desacuerdo a la apelación,
- identificar a una persona nueva e imparcial que tome decisiones para revisar la evidencia original y la nueva presentada, y
- después de revisar las nuevas declaraciones escritas, la nueva persona que toma las decisiones emitirá una decisión a las partes simultáneamente dentro de los 20 días escolares.

La determinación sobre la responsabilidad se vuelve definitiva ya sea en la fecha en que el investigador proporciona a las partes la determinación por escrito del resultado de la apelación, si se presenta una apelación, o si no se presenta una apelación, la fecha en la que ya no se presentaría una apelación. considerarse oportuna.

Cuando se establecen plazos en el proceso de queja, se permite un retraso temporal del proceso de queja o la extensión limitada de los plazos por una buena causa, con notificación por escrito del Coordinador del Título IX al demandante y al demandado de la demora o extensión y a los motivos de la acción. Una buena causa puede incluir, entre otras, consideraciones tales como la ausencia de una parte o de un testigo; actividad policial concurrente; o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación de discapacidades.

Retención de registros

El Coordinador del Título IX deberá realizar todos los registros de las quejas del Título IX y su disposición por un período de siete años.

Represalias

Las represalias contra una persona por presentar una denuncia o cooperar en una investigación están estrictamente prohibidas, y CAVA tomará las medidas necesarias para evitar dichas represalias.

DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

CAVA debe proporcionar el nombre, cargo e información de contacto del Coordinador del Título IX identificado en el sitio web de la escuela. Además, la escuela notificará a los solicitantes de admisión y empleo, estudiantes, padres/tutores de estudiantes de escuelas primarias y secundarias, empleados, fuentes de referencia de solicitantes de admisión y empleo, y todos los sindicatos u otras organizaciones profesionales con un acuerdo de negociación colectiva con la institución que no discrimina por motivos de sexo en los programas o actividades educativas que opera, y que está obligada por el Título IX y sus reglamentos administrativos a no discriminar de tal manera. La notificación se hará en la forma y modo exigidos por ley o reglamento.