

Política de quejas

Política de infracciones

Alentamos a cualquier persona que haya sido objeto de una conducta sexual inapropiada o cualquier otra acción que viole nuestras políticas y Código de Conducta para reportar el incidente a nuestro Comité de Ética, Departamento de Recursos Humanos o dirección de la escuela (en lo sucesivo, el "órgano de revisión").

El informe debe contener la siguiente información:

- Tu nombre completo;
- Su correo electrónico y número de teléfono;
- El nombre de la persona contra quien se presenta la queja;
- Descripción general;
- Una descripción de la supuesta violación de la política;
- La fecha y el lugar de la infracción de la política;
- Nombres e información de contacto de cualquier testigo con información de primera mano;
- Cualquier otra evidencia creíble que esté disponible para respaldar la queja.

En aras de la equidad y la privacidad, todos los informes deben ser realizados por la persona que haya experimentado la mala conducta. No investigaremos un asunto basado en un informe de un tercero.

Todos los informes deben hacerse de buena fe en base a la información de la persona que informa el incidente.

Podemos solicitar información adicional de la persona que informa el incidente durante todo el curso de revisión del informe.

Tomaremos las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de nuestras políticas. El organismo revisor impondrá las sanciones que considere justas, equitativas y razonables en todas las circunstancias.

No permitiremos que nadie tome represalias contra ninguna persona por hacer un informe de buena fe o proporcionar información en relación con una investigación sobre una supuesta violación.

Cualquier información proporcionada durante la revisión de un informe de queja será tratada de forma confidencial. Del mismo modo, cualquier acción que se tome en respuesta al informe también será confidencial.

Procedimiento

Reconocemos que nuestra escuela tiene la obligación de dar a una persona acusada de mala conducta un debido proceso. Porque la persona puede perder su trabajo y su reputación puede verse empañada; el proceso de toma de decisiones debe ser justo y objetivo. Vencer el proceso en este contexto no significa que el órgano de revisión llevará a cabo un mini juicio, sino que reunirá todos los hechos relevantes relacionados con el asunto y tomará una decisión justa y objetiva basado en los hechos. Es posible que el organismo de revisión deba entrevistar a la persona que informó la situación, a la persona que perpetró la mala conducta y cualquier otra persona que tenga conocimiento sobre la situación. Examinaremos todas las demás pruebas creíbles y objetivas sobre la situación. Después de que el organismo de revisión reúna los hechos, determinaremos si las acusaciones son creíbles. Si se determina que es así, el órgano revisor decidirá sobre las sanciones a imponer y luego comunicará su decisión a los involucrados.

Sanciones

Reconocemos el principio de “la pena debe adecuarse al delito”. No condenamos a nadie a cadena perpetua por cruzar imprudentemente. Debe haber un sentido de justicia y proporción moral en juzgar estas situaciones. Todos los casos de abuso y mala conducta, de comentarios inapropiados a la agresión física, será juzgada objetivamente y el órgano revisor dispondrá una sanción que justa y equitativamente aborde la situación, dando la debida consideración, a todos los hechos.

En muchos casos, puede ser difícil descubrir todos los hechos, puede haber hechos contradictorios, no puede haber conflictos de interés, y puede haber circunstancias y hechos que pesen sobre ambos lados de la balanza de la justicia. Sin embargo, el organismo de revisión utilizará un juicio sólido y cuidadoso para decidir qué tipo de sanciones imponer. Hay cuatro opciones:

1. No hacer nada. Los hechos no muestran que la persona haya cometido la violación de la política.
2. Una Advertencia. Los hechos demuestran que las acciones de la persona fueron menores y que una advertencia es una justa sanción. La advertencia podría ir acompañada de asesoramiento.
3. Tiempo fuera. Los hechos demuestran que la actuación de la persona fue grave y amerita la suspensión de la persona del estudio o comunidad por un tiempo determinado. Sin embargo, si las acciones no fueran tan graves que apoyen la terminación del empleo. Por ejemplo, la persona puede ser de buen corazón, pero cometió un error de juicio. Esto puede pesar hacia la indulgencia.

El período de "Tiempo fuera" suele ser de un año, pero puede ser más corto según las circunstancias. Durante el "Tiempo Fuera" la persona recibe consejería, hace trabajo espiritual, contempla sus acciones, etc.

Después de que expire el período de "Tiempo fuera", la persona puede acercarse al organismo de revisión para solicitar retomar sus actividades docentes o permitirles reincorporarse a la comunidad. Este cuerpo será luego quien determine si la persona ha resuelto sus problemas y si es apropiado que regrese. Al tomar esta determinación, consideraremos si ha habido una sincera disculpa y adecuada reparación a los perjudicados, rehabilitación, y cambio sincero antes de que la persona pueda regresar. Esta decisión quedará enteramente a discreción del organismo revisor.

4. Despido. Los hechos demuestran que las acciones de la persona fueron tan graves que ameritan despedir a la persona del estudio o comunidad. La persona es despedida, y se termina el contrato de trabajo o de contratista.

Tratado de Confidencialidad

El organismo de revisión tiene la importante obligación de mantener la confidencialidad de toda la información. Esto incluye cualquier información proporcionada por víctimas o testigos en sus investigaciones y cualquier documento, correo electrónico o nota que pudiese juntarse. El organismo revisor debe hacer que cada persona entrevistada se sienta cómodo y hacer saber que la discusión se mantendrá estrictamente confidencial.

Esta información es extremadamente sensible. Su exposición podría dañar la reputación de la escuela, el maestro y el estudiante; podría hacer que la situación sea imposible de resolver de manera justa, y podría dar lugar a responsabilidad legal.

El organismo revisor se asegurará de que el foro donde discutirán el asunto es seguro. No se reunirán en un entorno en el que alguien pueda escuchar lo que se está hablando o discutiendo. Estas reuniones no ocurrirán en un lugar público. Los restaurantes y cafeterías son lugares públicos

y no deben utilizarse para reuniones. No se realizarán discusiones en los baños y áreas comunes en la escuela o estudio de yoga.

Fecha límite para reporte de quejas

Si un individuo desea presentar una queja sobre la posible conducta poco ética de un maestro u otra persona, deberá presentar la denuncia dentro de los treinta (30) días siguientes al conocimiento de los hechos que pueden establecer una posible violación. Quejas presentadas más de treinta (30) días después de que ocurrió la violación del Código de Conducta puede ser revisado a discreción del cuerpo revisor.

No se debe presentar una queja a menos que la persona que presenta la queja tenga:

1. Evidencia material creíble que pueda establecer una política escolar de violación;
2. Conocimiento personal de los hechos que constituyen el fundamento de la denuncia.

Después de que se haya presentado la denuncia, a todas las personas con conocimiento personal sobre dicho hecho, se les alienta a ayudar en la revisión proporcionando información relevante y sobre la posible infracción de política. Esto ayudará al organismo revisor a realizar de manera rápida y eficaz, la evaluación de los hechos y responder en tiempo a la denuncia.

Procedimiento

Reconocemos que nuestro organismo de revisión tiene la obligación de dar a una persona acusada de mala conducta, un nivel razonable de proceso. Porque la persona puede perder su trabajo y la reputación puede verse empañada; así pues, el proceso de toma de decisiones debe ser justo y objetivo. Vencer el proceso en este contexto no significa que el órgano de revisión llevará a cabo un mini juicio, pero si reunirá todos los hechos relevantes relacionados con el asunto y tomará una decisión justa y objetiva basado en los hechos.

Es posible que el organismo de revisión deba entrevistar a la persona que informó la situación, la persona que perpetró la mala conducta y cualquier otra persona que tenga conocimiento sobre la situación. El organismo de revisión examinará también, todos los objetivos creíbles y pruebas sobre la situación.

Desestimación o aceptación de una queja

Al recibir una queja, el organismo de revisión evaluará la queja para determinar si debe ser desestimada o revisada. El organismo revisor puede desestimar una queja si determina que cualquiera de los siguientes es verdadero:

1. la denuncia es claramente frívola o insustancial;
2. la información contenida en la denuncia no es creíble;
3. la queja no está dentro del alcance de las políticas escolares;
4. la denuncia no ha sido presentada a tiempo;
5. no existiría una violación de la política incluso si la queja fuera cierta;
6. no se pudo proporcionar evidencia creíble que pudiera respaldar la conclusión de que un de la infracción de la política;
7. la denuncia es anónima; o
8. la supuesta violación ha sido subsanada por un esfuerzo de buena fe de las partes involucradas en la denuncia.

Al tomar su determinación, el organismo de revisión puede obtener y considerar información relevante al asunto distinto del incluido en la denuncia o proporcionado por los sujetos de la queja.

Dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción de una queja, el organismo de revisión desestimará la queja o aceptará la queja para su evaluación. Después de haber tomado su decisión, el organismo revisor informará a la persona que presentó la queja si ha desestimado o aceptado la denuncia. Si el organismo revisor decide desestimar una queja, deberá proporcionar a la persona que presentó la queja, sus razones para desestimar la queja.

Reglas de Procedimiento Después de la Aceptación de una Queja

Si el organismo revisor decide aceptar una queja y determinar si ha habido una violación de la política escolar, el sujeto de la queja recibirá un aviso por escrito de la queja. La notificación deberá incluir información suficiente para proporcionar al sujeto una oportunidad justa para responder a la denuncia.

El sujeto de la queja tendrá treinta (30) días a partir de la recepción de la notificación para presentar una respuesta a la denuncia. La respuesta puede contener cualquier información que el sujeto sienta es relevante y responde a la queja. El organismo revisor puede extender el periodo de respuesta a petición.

El órgano revisor podrá considerar los asuntos alegados en la denuncia, las respuestas escritas del objeto de la denuncia, y otras partes interesadas, otros hechos relevantes. El organismo revisor puede interrogar a las partes (y, a su discreción, a terceros) y obtener cualquier otra información que determine necesaria, pertinente y adecuada. El organismo de revisión puede realizar su propia investigación sobre la queja a su discreción.

Si el sujeto de la queja no responde a la notificación dentro del período de treinta (30) días, constituirá motivo suficiente para que el órgano revisor actúe sobre la prueba en mano e imponga las sanciones correspondientes. El órgano revisor podrá ampliar el plazo de respuesta para períodos adicionales a petición del solicitante.

Determinación de violación

Después de su evaluación de toda la información relacionada con la denuncia, el órgano de revisión determinará si ha ocurrido una violación de la política de la escuela. Si el organismo revisor determina que ha ocurrido una violación de la política de la escuela, puede imponer sanciones.

El organismo revisor notificará por escrito al sujeto de la queja su decisión sobre la denuncia y la imposición de sanciones, si las hubiere.

El sujeto de la queja puede presentar una apelación por escrito de las sanciones, exponiendo todas información relevante para la apelación, dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la notificación, enviando aviso de apelación ante el organismo revisor. El organismo revisor evaluará la apelación y resolverá sobre la apelación dentro de los siete (7) días. El organismo revisor puede extender el período de respuesta para períodos adicionales a pedido. La decisión sobre la apelación será definitiva.

Sanciones

Reconocemos el principio “el castigo debe adecuarse al delito”. No condenamos a nadie a cadena perpetua por cruzar imprudentemente. Debe haber un sentido de justicia y proporción moral, al juzgar estas situaciones. Todos los casos de abuso y mala conducta, de comentarios inapropiados a la agresión física, será juzgada objetivamente y el órgano revisor dispondrá una sanción que aborde de manera justa y equitativa la situación, y dando la debida consideración a todos los hechos.

En muchos casos, puede ser difícil descubrir todos los hechos, puede haber hechos contradictorios, no puede haber conflictos de interés, y puede haber circunstancias y hechos que pesen sobre ambos lados de la balanza de la justicia. Sin embargo, el organismo de revisión utilizará un juicio sólido y cuidadoso para decidir qué tipo de sanciones a imponer. Hay cuatro opciones:

1. No hacer nada. Los hechos no muestran que la persona haya cometido la violación de la política.
2. Una Advertencia. Los hechos demuestran que las acciones de la persona fueron menores y que una advertencia es una justa sanción. La advertencia podría ir acompañada de asesoramiento.
3. Tiempo fuera. Los hechos demuestran que la actuación de la persona fue grave y amerita la suspensión de la persona del estudio o comunidad por un tiempo determinado.

Sin embargo, si las acciones no fueran tan graves que apoyen la terminación del empleo. Por ejemplo, la persona puede ser de buen corazón, pero cometió un error de juicio. Esto puede pesar hacia la indulgencia.

El período de "Tiempo fuera" suele ser de un año, pero puede ser más corto según las circunstancias. Durante el “tiempo fuera” la persona recibe consejería, hace trabajo espiritual, contempla sus acciones, etc. Despues del periodo de "Tiempo fuera" la persona puede acercarse al organismo revisor para pedir retomar sus actividades docentes o permitirles reincorporarse a la comunidad. La revisión por parte del organismo determinará si la persona ha resuelto sus problemas y si es apropiado para que regrese.

El organismo de revisión debe considerar si ha habido una sincera disculpa y contrición, reparación adecuada a las partes lesionadas, rehabilitación y un cambio sincero antes de que la persona pueda regresar. Esta decisión quedará enteramente a discreción del organismo revisor.

4. Despido. Los hechos demuestran que las acciones de la persona fueron tan graves que ameritan despedir a la persona del estudio o comunidad. La persona es despedida, y se termina el contrato de trabajo o de contratista independiente.