(English)

Grievance Policy

Reporting on policy violations:
We encourage anyone who has been the subject of any actions that violates our policies and Code of Conduct to report the incident to our Ethics Committee or School Management (henceforth referred to as the "reviewing body").
The report should contain the following information:
- Your full name with your email and phone number
- Name of the person whom the grievance is against
- Description of the alleged policy violation
- Date and location of the policy violation
- Names and contact information of any witnesses with first-hand knowledge of the situation and any other credible evidence that is available to support the grievance

In the interest of fairness and privacy, all reports must be made by the person who has personally experienced the misconduct. The Reviewing body will not investigate a matter based upon a third-party report of misconduct. All reports must be made in good faith based on information the person reporting the incident reasonably believes to be accurate. The Reviewing body may request additional information from the person reporting the incident during the review of the report and take appropriate action to ensure compliance with the school's policies.
The reviewing body will impose any sanctions that it feels are fair, just and reasonable under all of the circumstances and will not allow anyone to retaliate against any person for making a report in good faith or providing information in connection with an investigation into an alleged violation.

Confidentiality treatment: The reviewing body has an important obligation to maintain the confidentiality of all information they may receive in connection with reviewing ethical complaints. This includes any information provided by victims or witnesses in their investigations and any documents, emails, or notes they may gather. The reviewing body will also make sure that the forum where they will be discussing the matter is secure.

Timeline for reporting violations and complaints: If an individual wants to file a complaint about the possible unethical conduct of a teacher or other person, he or she shall file the complaint within thirty (30) days after learning of the facts which may establish a potential violation. Complaints filed more than thirty (30) days after the violation of the Code of Conduct occurred may be reviewed at the discretion of the reviewing body. A complaint should not be filed unless the person filing the complaint has material and credible evidence that may establish a violation school policy.

Due process and procedure: We recognize that our reviewing body has an obligation to give a person accused of misconduct a reasonable level of due process. Because the person may lose his or her job and their reputation may be tarnished, the decision-making process must be fair and objective. Due process in this context does not mean that the reviewing body will conduct a mini trial but it will gather all of the relevant facts surrounding the matter and make a fair and objective

decision based on the facts. The reviewing body may need to interview the person who reported the situation, the person who perpetrated the misconduct, and any other people who have direct knowledge about the situation. The reviewing body will examine all other credible and objective evidence about the situation.

Dismissal or acceptance of a complaint: Upon the receipt of a complaint, the reviewing body will evaluate the complaint to determine if it should be dismissed or reviewed. The reviewing body may dismiss a complaint if it determines that any of the following is true:

- The complaint is clearly frivolous or insubstantial
- The information contained within the complaint is not credible
- The complaint is not within the scope of school policies
- The complaint has not been timely filed
- A policy violation would not exist even if the complaint were true
- No credible evidence could be provided which could support a finding that a policy violation has occurred
- The complaint is anonymous
- The alleged violation has been cured by a good faith effort of the parties involved in the complaint

In making its determination the reviewing body may obtain and consider information relevant to the matter other than that included within the complaint or provided by the subjects of the complaint. Within thirty (30) days after the receipt of a complaint, the reviewing body will either dismiss the complaint or accept the complaint for evaluation. After it has made its decision, the reviewing body will advise the person who filed the complaint as to whether it has dismissed or accepted the complaint. If the reviewing body elects to dismiss a complaint, it shall provide the person who submitted the complaint with its reasons for dismissing the complaint.

Rules of procedure after acceptance of a complaint: If the reviewing body decides to accept a complaint and determine if there has been a violation of school policy, the subject of the complaint will be given written notice of the complaint. The notice shall include information sufficient enough to provide the subject with a fair opportunity to respond to the complaint. The subject of the complaint will have thirty (30) days from receipt of notice to submit a written response to the complaint. The response may contain any information which the subject feels is relevant and responsive to the complaint. The reviewing body may extend the response period for additional periods upon request. The reviewing body may consider the matters alleged in the complaint, the written responses of the subject of the complaint, and other interested parties, other relevant facts, and ethical and legal principles. The reviewing body may question the parties (and, in its discretion, third parties) and obtain such other information as it shall determine is necessary, relevant and proper. The reviewing body may conduct its own investigation into the complaint in its discretion. If the subject of the complaint fails to respond to the notice within the thirty (30) day period, it will constitute sufficient grounds for the reviewing body to act on the evidence in hand and impose appropriate sanctions.

Determination of violation: After its evaluation of all information relating to the complaint, the reviewing body will determine whether a violation of school policy has occurred. If the reviewing body determines that a violation of school policy has occurred, it may impose sanctions. The reviewing body will give the subject of the complaint written notice as to its decision on the complaint and the imposition of sanctions, if any. The subject of the complaint may file a written

appeal of the sanctions, setting forth all information relevant to the appeal, within ten (10) days of receiving the notice, by sending notice of appeal to the reviewing body. The reviewing body will evaluate the appeal and render a decision on the appeal within seven (7) days. The reviewing body may extend the response period for additional periods upon request. The decision on the appeal shall be final.

Sanctions: All cases of abuse and misconduct, from inappropriate commentary to physical assault, will be judged objectively and the reviewing body will fashion a sanction that fairly and equitably addresses the situation, and giving due considerations, to all thef acts. In many cases, it may be hard to uncover all of the facts, there may be conflicting facts, there may be conflicts of interest, and there may be circumstances and facts that weigh on both sides of the scales of justice. However, the reviewing body will use sound and careful judgment in deciding what type of sanctions to impose. There are four options:

- Do Nothing. The facts do not show that the person committed the policy violation.
- A Warning. The facts show that the person's actions were minor and that a warning is a fair sanction. The warning could be coupled with counseling.
- Time Out. The facts show that the person's actions were serious and warrant suspending the person from the school for a decided amount of time. However, the actions were not so serious that they support termination of employment. For example, the person may be good hearted but made a mistake in judgement. This may weigh toward leniency. The "Time Out" period is usually one year but it may be shorter depending upon the circumstances. During the "time out" the person gets counseling, does spiritual work, contemplates their actions, etc.

After the "Time Out" period expires, the person can approach the reviewing body to ask to re-commence their teaching activities or allow them to rejoin the community. The reviewing body then will determine as to whether the person has resolved their issues and that it is appropriate for them to return. The reviewing body should consider whether there has been a sincere apology and contrition, appropriate reparation to the injured parties, rehabilitation and heart-felt change before the person may return. This decision will entirely at the discretion of the reviewing body.

- Dismissal. The facts show that the person's actions were so serious that hey warrant dismissing the person from the school. The person is dismissed, and their employment or independent contractor agreement is terminated.

(Spanish)

Política de Quejas y Revisión Ética

Presentación de denuncias por incumplimiento de las políticas

Animamos a toda persona que haya sido objeto de una conducta que infrinja las políticas de la escuela o el Código de Conducta a presentar una denuncia ante el **Comité de Ética** o la **Dirección de la Escuela** (en adelante, el **Órgano Revisor**).

La denuncia deberá incluir la siguiente información:

- Nombre completo del denunciante, junto con su correo electrónico y número de teléfono.
- Nombre de la persona contra quien se presenta la denuncia.
- Descripción detallada de la presunta infracción de la política.
- Fecha y lugar donde ocurrió el hecho.
- Nombre e información de contacto de cualquier testigo con conocimiento directo de los hechos, así como cualquier otra evidencia objetiva y creíble que respalde la denuncia.

En aras de la equidad y la privacidad, las denuncias deberán ser presentadas por la persona que haya experimentado directamente la conducta denunciada. El Órgano Revisor no investigará denuncias presentadas únicamente por terceros.

Todas las denuncias deberán realizarse **de buena fe**, basándose en información que el denunciante considere razonablemente veraz. Durante el proceso de revisión, el Órgano Revisor podrá solicitar información adicional y adoptará las medidas que considere necesarias para garantizar el cumplimiento de las políticas de la escuela.

El Órgano Revisor impondrá las medidas disciplinarias que considere justas, razonables y proporcionales a las circunstancias, y velará para que ninguna persona sufra represalias por presentar una denuncia de buena fe o colaborar en una investigación.

Confidencialidad

El Órgano Revisor tiene la responsabilidad de mantener la confidencialidad de toda la información recibida durante el tratamiento de una denuncia ética.

Esto incluye la información proporcionada por denunciantes, personas afectadas y testigos, así como cualquier documento, correo electrónico, registro o nota recopilada durante la investigación.

Asimismo, el Órgano Revisor procurará que todas las reuniones y deliberaciones relacionadas con el caso se desarrollen en un entorno seguro y confidencial.

Plazos para presentar denuncias

Toda persona que desee presentar una denuncia por una posible conducta contraria a la ética de un profesor u otra persona vinculada a la escuela deberá hacerlo dentro de los **treinta (30) días** siguientes a la fecha en que haya conocido los hechos que puedan constituir una infracción.

Las denuncias presentadas después de dicho plazo podrán ser revisadas únicamente a discreción del Órgano Revisor.

No deberá presentarse una denuncia si el denunciante no dispone de pruebas materiales y creíbles que puedan sustentar razonablemente la existencia de una infracción de las políticas de la escuela.

Debido proceso y procedimiento

La escuela reconoce que toda persona acusada de una conducta indebida tiene derecho a un proceso justo e imparcial.

Dado que una investigación puede afectar el empleo, la reputación o la participación de una persona en la comunidad, el proceso de revisión deberá desarrollarse con objetividad, imparcialidad y respeto.

El debido proceso no implica la realización de un juicio formal, sino una investigación diligente destinada a reunir todos los hechos relevantes antes de tomar una decisión.

El Órgano Revisor podrá entrevistar al denunciante, a la persona denunciada y a cualquier otra persona que tenga conocimiento directo de los hechos, así como examinar cualquier otra evidencia objetiva y pertinente.

Admisión o rechazo de una denuncia

Una vez recibida la denuncia, el Órgano Revisor evaluará si corresponde admitirla para investigación o rechazarla.

La denuncia podrá ser rechazada cuando se determine que:

- Es manifiestamente frívola o carece de fundamento.
- La información presentada no resulta creíble.
- Los hechos denunciados no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de las políticas de la escuela.
- La denuncia fue presentada fuera del plazo establecido.
- Aun suponiendo que los hechos fueran ciertos, no constituirían una infracción de las políticas.
- No existe evidencia creíble que permita concluir razonablemente que hubo una infracción.
- La denuncia es anónima.

- La situación denunciada ya ha sido resuelta de buena fe entre las partes involucradas.

Para adoptar esta decisión, el Órgano Revisor podrá considerar información adicional distinta de la aportada inicialmente por las partes.

Dentro de los **treinta (30) días** siguientes a la recepción de la denuncia, el Órgano Revisor notificará por escrito al denunciante si la denuncia ha sido aceptada o rechazada.

En caso de rechazo, se comunicarán las razones que fundamentan dicha decisión.

Procedimiento una vez aceptada la denuncia

Si la denuncia es aceptada para investigación, la persona denunciada recibirá una notificación escrita que contendrá información suficiente para permitirle responder adecuadamente.

La persona denunciada dispondrá de **treinta (30) días** desde la recepción de la notificación para presentar una respuesta escrita, acompañada de cualquier información o evidencia que considere pertinente.

El Órgano Revisor podrá ampliar este plazo cuando existan razones justificadas.

Durante la investigación, el Órgano Revisor podrá:

- Examinar la denuncia y la respuesta presentada.
- Considerar la información aportada por otras personas interesadas.
- Solicitar documentación adicional.
- Entrevistar a las partes y, cuando lo considere apropiado, a terceros.
- Realizar cualquier investigación adicional que estime necesaria.

Si la persona denunciada no responde dentro del plazo establecido, el Órgano Revisor podrá resolver el caso con base en la información disponible e imponer las medidas disciplinarias que correspondan.

Determinación de una infracción

Una vez analizada toda la información disponible, el Órgano Revisor determinará si se ha producido una infracción de las políticas de la escuela.

Si concluye que existió una infracción, podrá imponer las medidas disciplinarias que considere apropiadas.

La persona denunciada recibirá una notificación escrita con la decisión adoptada y, en su caso, con las sanciones impuestas.

La persona sancionada podrá presentar una apelación escrita dentro de los **diez (10) días** siguientes a la recepción de la decisión, exponiendo todos los argumentos y pruebas que considere relevantes.

El Órgano Revisor resolverá la apelación dentro de los **siete (7) días** siguientes, salvo que resulte necesario ampliar dicho plazo por razones justificadas.

La decisión adoptada en la apelación será definitiva.

Medidas disciplinarias

Todos los casos de abuso o conducta indebida, desde comentarios inapropiados hasta agresiones físicas, serán evaluados objetivamente, considerando todas las circunstancias y la evidencia disponible.

El Órgano Revisor reconoce que en muchos casos pueden existir versiones contradictorias, pruebas incompletas o factores atenuantes y agravantes. Por ello, utilizará un criterio prudente, imparcial y equilibrado para determinar la medida disciplinaria más adecuada.

Las posibles medidas son las siguientes:

1. Sin sanción

Cuando la evidencia no permita concluir que existió una infracción de las políticas de la escuela.

2. Advertencia

Cuando la conducta constituya una infracción menor.

La advertencia podrá ir acompañada de orientación, acompañamiento o asesoramiento.

3. Suspensión temporal

Cuando la conducta sea suficientemente grave para justificar una suspensión, pero no tan grave como para justificar la expulsión o el despido.

La suspensión tendrá normalmente una duración de **un (1) año**, aunque podrá ser menor según las circunstancias.

Durante este período, la persona podrá participar en procesos de acompañamiento, reflexión, trabajo espiritual, formación ética u otras actividades que favorezcan su crecimiento personal.

Al finalizar la suspensión, podrá solicitar al Órgano Revisor su reincorporación como profesor o miembro de la comunidad.

El Órgano Revisor evaluará, entre otros aspectos:

- La sinceridad del arrepentimiento.
- La existencia de una disculpa genuina.
- La reparación realizada a las personas afectadas.
- La rehabilitación y el cambio demostrado.
- La conveniencia de su reincorporación para el bienestar de la comunidad.

La decisión será de exclusiva competencia del Órgano Revisor.

4. Expulsión o terminación

Cuando la gravedad de la conducta justifique la separación definitiva de la escuela.

En estos casos, la persona será expulsada del programa o de la comunidad y, cuando corresponda, se dará por terminada su relación laboral o contractual con la escuela.