



## **Política de Prohibición de la ACS contra la Discriminación, el Acoso y la Intimidación**

Es la política de la Escuela Comunitaria de Alamance (ACS) que los estudiantes no deben estar sujetos a formas de discriminación, acoso, intimidación o novatadas ilegales mientras están en la escuela o en actividades patrocinadas por la escuela. Además, la intención de la política es abordar el problema de manera proactiva mediante el establecimiento de un sistema para educar a los estudiantes y al personal de ACS con respecto a la identificación, prevención, intervención y denuncia de dichos actos antisociales. ACS reconoce la dignidad y el valor de todos los estudiantes y se esfuerza por crear un ambiente escolar seguro, ordenado, afectuoso y acogedor para facilitar el aprendizaje y los logros de los estudiantes. ACS prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, edad o cualquier otra clasificación prohibida por la ley. ACS no tolerará ninguna forma de discriminación, acoso o intimidación ilegal en ninguna de sus actividades o programas educativos o laborales.

### **A. COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS Y CONSECUENCIAS**

#### **1. Estudiantes de Discriminación, Acoso e Intimidación.**

Se espera que los estudiantes, empleados, contratistas, voluntarios y visitantes se comporten de manera civilizada y respetuosa. ACS prohíbe expresamente la discriminación ilegal, el acoso, la intimidación y las novatadas. Se espera que los estudiantes cumplan con los estándares de comportamiento establecidos por la política de la junta, el Código de Conducta Estudiantil y cualquier ley aplicable. Cualquier violación de esta política es grave y ACS tomará las medidas apropiadas de inmediato. Los estudiantes serán disciplinados de acuerdo con el plan de manejo del comportamiento estudiantil de la ACS. Según la naturaleza y la gravedad de la ofensa y las circunstancias que rodearon el incidente, el estudiante estará sujeto a las consecuencias apropiadas y acciones correctivas que van desde intervenciones de comportamiento positivo hasta, e incluyendo, la expulsión.

Al considerar si una respuesta más allá del nivel individual es apropiada, ACS considerará la naturaleza y la gravedad de la mala conducta para determinar si es necesaria una respuesta del salón de clases o de toda la escuela. Dichas respuestas en el aula o en toda la escuela pueden incluir capacitación del personal, programas de prevención del acoso y la intimidación y otras medidas que el director de la escuela o la persona designada consideren apropiadas para abordar el comportamiento.



## 2. Represalias

ACS prohíbe las represalias o las represalias contra cualquier persona por denunciar o intentar denunciar violaciones de esta política, apoyar a alguien por denunciar o intentar denunciar una violación de esta política o participar en la investigación de denuncias de violaciones de esta política. Después de considerar la naturaleza y las circunstancias de la represalia o represalia y de conformidad con las leyes, políticas y reglamentaciones aplicables, el director general o su designado determinarán las consecuencias y las medidas correctivas para una persona que haya participado en represalias o represalias.

## **B. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA**

Esta política prohíbe la discriminación, el acoso y la intimidación ilegales por parte de estudiantes, empleados, voluntarios, contratistas y visitantes. Esta política está destinada a aplicarse a los estudiantes frente a otros estudiantes, profesores, personal, voluntarios/visitantes o contactos. Las políticas de ACS sobre discriminación y acoso ilegales que se aplican a los empleados, voluntarios/visitantes y contratistas se pueden encontrar en el Manual del empleado de la escuela. Esta política se aplica al comportamiento que tiene lugar:

1. en cualquier edificio escolar o en cualquier propiedad escolar antes, durante o después del horario escolar;
2. en cualquier autobús u otro vehículo como parte de cualquier actividad escolar;
3. durante la línea de automóviles;
4. durante cualquier actividad patrocinada por la escuela o actividad extracurricular;
5. en cualquier momento o lugar cuando el individuo esté sujeto a la autoridad del personal escolar;
6. en cualquier momento o lugar cuando el comportamiento tenga un efecto directo e inmediato en el mantenimiento del orden y la disciplina en las escuelas; y
7. mientras usa la escuela o comunicaciones electrónicas personales.

## **C. DEFINICIONES**

A los efectos de esta política, se aplican las siguientes definiciones:

### **1. Discriminación**

Discriminación significa cualquier acto u omisión que diferencie desfavorable y desrazonablemente el tratamiento de los demás basándose únicamente en su pertenencia a un grupo o categoría socialmente distinto que esté protegido por la ley, como raza, color, origen



nacional, sexo, discapacidad o edad o por asociación con una persona que tiene o se percibe que tiene una o más de estas características. La discriminación puede ser intencional o no intencional.

## **2. Acoso**

a. El acoso es cualquier patrón de gestos o comunicaciones escritas, electrónicas o verbales, o cualquier acto físico o cualquier comunicación amenazante que:

1) pone a un estudiante o empleado de la escuela en temor real y razonable de daño a su persona o daño a su propiedad; o

2) crea o está seguro de crear un entorno hostil al interferir o perjudicar sustancialmente el desempeño educativo, las oportunidades o los beneficios de un estudiante. “Ambiente hostil” significa que la víctima percibe subjetivamente la conducta como acoso o intimidación y que la conducta es objetivamente grave o lo suficientemente generalizada como para que una persona razonable esté de acuerdo en que se trata de acoso o intimidación. Se puede crear un entorno hostil a través de un mal comportamiento generalizado o persistente o de un solo incidente, si es lo suficientemente grave. El acoso y la intimidación incluyen, entre otros, el comportamiento descrito anteriormente que se percibe razonablemente como motivado por cualquier característica diferenciadora real o percibida que está protegida por la ley o motivado por la asociación de un individuo con una persona que tiene o se percibe que tiene una característica diferenciadora protegida por la ley, como la raza, el color, la religión, la nacionalidad, el sexo, la discapacidad o la edad. Los ejemplos de comportamiento que pueden constituir intimidación o acoso incluyen, pero no se limitan a, burlas verbales, insultos y humillaciones, epítetos, comentarios despectivos o calumnias, proposiciones lascivas, exclusión de grupos de pares, extorsión de dinero o posesiones, o amenazas declaradas, agresión, impedimento o bloqueo del movimiento, contacto ofensivo o cualquier interferencia física con el trabajo o el movimiento normal, e insultos visuales, como carteles o caricaturas despectivos. Las técnicas pedagógicas legítimas apropiadas para la edad no se consideran acoso ni intimidación. El acoso, incluido el acoso sexual o por motivos de género, no se limita a situaciones o relaciones específicas. Puede ocurrir entre compañeros de estudios o compañeros de trabajo, entre supervisores y subordinados, entre empleados y estudiantes, o entre personas que no son empleados, incluidos visitantes, y empleados o estudiantes. El acoso puede ocurrir entre miembros del sexo opuesto o del mismo sexo.

b. El acoso sexual es un tipo de acoso. Las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando:



1) la sumisión a la conducta se hace, ya sea explícita o implícitamente, como un término o condición del progreso académico de un individuo o la finalización de una actividad relacionada con la escuela;

2) la sumisión o el rechazo de tal conducta se usa para evaluar el desempeño del estudiante dentro de un curso de estudio u otra actividad relacionada con la escuela; o

3) dicha conducta es lo suficientemente severa, persistente o generalizada como para tener el propósito o el efecto de interferir injustificadamente con el desempeño educativo de un estudiante, limitar la capacidad de un estudiante para participar o beneficiarse de un programa o entorno educativo, o crear un ambiente abusivo, intimidatorio, entorno educativo hostil u ofensivo. La conducta de acoso sexual incluye, pero no se limita a, contacto deliberado y no deseado que tiene connotaciones sexuales o es de naturaleza sexual, sugerencias o demandas de participación sexual acompañadas de promesas implícitas o abiertas de trato preferencial o amenazas, presión para la actividad sexual, continuación o coqueteos, avances o propuestas sexuales ofensivos repetidos, comentarios verbales continuos o repetidos sobre el cuerpo de una persona, palabras sexualmente degradantes utilizadas hacia una persona o para describir a una persona, violencia sexual o la exhibición de dibujos, objetos, imágenes o materiales escritos sexualmente sugerentes. Los actos de agresión, intimidación u hostilidad verbal, no verbal o física basada en el sexo, pero que no involucren actividad o lenguaje sexual, pueden combinarse con incidentes de conducta de acoso sexual para determinar si los incidentes de conducta de acoso sexual son lo suficientemente graves como para crear un ambiente sexualmente hostil. ambiente.

C. El acoso por razón de género también es un tipo de acoso. El acoso basado en el género puede incluir actos de agresión verbal, no verbal o física, intimidación u hostilidad basada en el sexo o estereotipos sexuales, pero que no involucren una conducta de naturaleza sexual.

### **3. Acoso**

La intimidación significa un comportamiento agresivo no deseado que implica un desequilibrio de poder real o percibido. La intimidación también puede generar en un estudiante un temor real y razonable de daño a su persona o daño a su propiedad. El comportamiento de intimidación a menudo se repite, o tiene el potencial de repetirse, con el tiempo. El acoso incluye acciones intencionales como amenazar, difundir rumores, atacar a alguien física o verbalmente y excluir a alguien de un grupo a propósito o cualquier acción que implique un desequilibrio de poder real o percibido. El acoso también puede incluir conductas que constituyen acoso o acoso sexual y puede incluir ciberacoso. Para **Acoso cibernético**: Ver las secciones de política de Uso de Tecnología y Uso de Internet.



#### **4. Novatadas**

La ley de Carolina del Norte establece que es ilegal que cualquier estudiante que asista a cualquier escuela en el Estado participe en novatadas o ayude e instigue a cualquier otro estudiante en la comisión de este delito. A los fines de esta sección, las novatadas se definen de la siguiente manera: “sujetar a otro estudiante a lesiones físicas como parte de una iniciación, o como requisito previo para ser miembro de cualquier grupo escolar organizado, incluida cualquier sociedad, equipo atlético, fraternidad o hermandad, o otro grupo similar.”

#### **5. Comunicaciones Electrónicas:**

Las comunicaciones electrónicas se aplican a correos electrónicos de empleados y estudiantes, mensajes de texto, mensajes instantáneos, salas de chat, blogs, sitios web y sitios web de redes sociales (es decir, Snapchat o Instagram). Se requiere que los empleados informen cualquier violación real o sospechada de esta política. También se recomienda encarecidamente a los estudiantes, padres, voluntarios, visitantes u otras personas que informen cualquier incidente real o sospechado de discriminación, acoso o intimidación. Los informes se pueden realizar de forma anónima, y todos los informes se investigarán de acuerdo con esa política.

#### **E. CAPACITACIÓN Y PROGRAMAS**

El director general, el director y/u otro coordinador designado del Título IX establecerán programas de capacitación y otros que estén diseñados para ayudar a eliminar la discriminación, el acoso y la intimidación ilegales y para fomentar un entorno de comprensión y respeto para todos los miembros de la comunidad escolar. La información sobre esta política y el procedimiento de queja relacionado debe incluirse en el plan de capacitación. La capacitación o los programas deben:

- (1) proporcionar ejemplos de comportamiento que constituya discriminación, acoso o intimidación ilegal;
- (2) enseñar a los empleados a identificar grupos que pueden ser objeto de discriminación ilegal, acoso o intimidación; y
- (3) capacitar a los empleados de la escuela para que estén alertas a los lugares donde tal comportamiento puede ocurrir, incluidos los lugares dentro de los edificios escolares, en todo el campus, en los teléfonos celulares y en Internet.

#### **F AVISO**

El director administrativo, el director y/o el coordinador del Título IX designado es responsable de brindar un aviso efectivo a los estudiantes, padres y empleados sobre los procedimientos



para informar e investigar quejas de discriminación, acoso e intimidación ilegales. Esta política se publicará en el sitio web de la escuela, y las copias de la política están disponibles en la oficina principal. El aviso de esta política aparecerá en todos los manuales de estudiantes y empleados y en cualquier publicación de la Escuela que establezca las reglas, los procedimientos y las normas de conducta integrales para estudiantes y empleados.

#### **G. COORDINADOR**

El Director General o la persona designada designará a una o más personas para coordinar los esfuerzos de la Escuela para cumplir y llevar a cabo sus responsabilidades en virtud de las leyes federales contra la discriminación. Estas responsabilidades incluyen investigar cualquier queja comunicada a ACS que alegue el incumplimiento del Título VII o el Título IX de la Ley de Derechos Civiles, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y/o la Ley de Boy Scouts, o que alegue acciones que estarían prohibidos por dichas leyes. El Director Gerente o la persona designada publicará el nombre y el número de teléfono del coordinador de cumplimiento de una manera que garantice que los estudiantes, empleados, padres y otras personas que participan en los programas de la Escuela estén al tanto del coordinador.

#### **H. REGISTROS E INFORMES**

El Director General o su designado mantendrá registros confidenciales de quejas o informes de discriminación ilegal, acoso o intimidación. Los registros identificarán los nombres de todas las personas acusadas de tales delitos y la resolución de dichas denuncias o denuncias. El Director General también deberá mantener registros de la capacitación realizada y la(s) acción(es) correctiva(s) u otros pasos tomados por ACS para proporcionar un entorno libre de discriminación ilegal, acoso e intimidación. El Director Gerente informará a la Junta todos los casos verificados de discriminación ilegal, acoso o intimidación bajo esta política.

#### **I. EVALUACIÓN**

El Director General o la persona designada evaluará la eficacia de los esfuerzos para corregir o prevenir la discriminación, el acoso y la intimidación ilegales y compartirá estas evaluaciones periódicamente con la Junta.

#### **J. INFORMES**

1. Para el acoso escolar, existen múltiples formas de denunciar incidentes de acoso escolar. Los estudiantes y las familias pueden informar directamente a cualquier maestro, director, director general o consejero escolar verbalmente, por correo electrónico o por escrito.



2. Para quejas de discriminación, acoso y acoso sexual, los estudiantes o sus padres deben comunicarse con el director y/o el director administrativo y/o el coordinador del Título IX de inmediato y presentar una queja.

#### **K. PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

1. El coordinador del Título IX está a cargo de garantizar que todas esas quejas se investiguen de manera oportuna, imparcial y adecuada de acuerdo con la ley aplicable.

2. Se hará todo lo posible para garantizar la confidencialidad del denunciante. Puede haber momentos en los que la confidencialidad no sea posible para que ACS realice una investigación exhaustiva. También puede haber instancias en las que ACS tenga la obligación legal de reportar cierta información que recibe a las autoridades estatales o locales.

3. Si bien el plazo para completar una investigación sobre quejas individuales puede variar según las circunstancias, el coordinador del Título IX se asegurará de que los plazos sean razonables y se esforzará por completar cualquier investigación, incluida cualquier decisión y audiencia, dentro de los sesenta (60) días posteriores a la presentación de una denuncia.

4. El coordinador del Título IX deberá designar a un investigador imparcial para llevar a cabo la investigación. El investigador tendrá plena autoridad para realizar una investigación, incluida la autoridad para entrevistar a testigos y tomar una decisión sobre la denuncia. El investigador notificará oportunamente por escrito el resultado de la denuncia a las partes pertinentes.

5. En caso de que una de las partes no esté satisfecha con la decisión del investigador, puede apelar esa decisión ante un panel de audiencia imparcial (se explica a continuación). Dicha apelación deberá hacerse por escrito y entregarse al coordinador del Título IX dentro de los cinco (5) días posteriores a la decisión del investigador.

6. Tras la apelación de la decisión del investigador, la Junta Directiva de Alamance Community School nombrará un panel de tres miembros de la junta para servir como panel de audiencia imparcial. La audiencia se llevará a cabo de conformidad con todas las leyes aplicables. Todas las partes tendrán la oportunidad de presentar testigos y otras pruebas y de ser representadas por un abogado o un tercero de su elección.

7. Después de la audiencia, el panel de audiencia de tres miembros tomará una decisión y notificará por escrito el resultado de la apelación.



## INFORMACIÓN DEL TÍTULO IX DE LA AEC

**Título IX** requiere que “ninguna persona en los Estados Unidos, por motivos de sexo, sea excluida de la participación, se le nieguen los beneficios o sea objeto de discriminación en virtud de cualquier programa educativo o actividad que reciba asistencia financiera federal...” Como tal, el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación basada en el sexo de los estudiantes y empleados de instituciones educativas que reciben asistencia financiera federal. LA ESCUELA COMUNITARIA DE ALAMANCE (“LA ESCUELA”) se rige por el Título IX.

### TÍTULO IX COORDINADOR DE LA ESCUELA

**El Coordinador del Título IX** en LA ESCUELA es:

Scot Tribotte  
195 Tribunal de Kronberg  
Río Haw, Carolina del Norte  
27258

336-270-5052

[stribotte@alamancecommunityschool.net](mailto:stribotte@alamancecommunityschool.net)

### ¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR EL TÍTULO IX?

Todas las instituciones educativas que reciben asistencia financiera federal están obligadas a cumplir con las normas del Título IX. Incluso si solo uno de los programas o actividades de la institución recibe fondos federales, todos los programas dentro de la institución deben cumplir con las regulaciones del Título IX.

### HECHOS SOBRE EL TÍTULO IX

Los departamentos atléticos no son el único componente de la ESCUELA regido por el Título IX. Las regulaciones prohíben la discriminación sexual con respecto a todos los programas, incluidos:

- Ofertas de cursos, acceso al salón de clases, calificaciones y otros aspectos académicos
- Consejería estudiantil y apoyo académico.
- Contratación y retención de empleados (personal, facultad y administración)
- Beneficios relacionados con el trabajo y licencia
- El embarazo



Además de la discriminación sexual, el Título IX también prohíbe la mala conducta sexual (que incluye el acoso sexual, el acoso por motivos de género y la violencia sexual). Información adicional sobre qué comportamientos pueden constituir acoso sexual y otras formas de conducta sexual inapropiada está disponible en la Política del Título IX de la ESCUELA ubicada en su sitio web y en sus manuales para estudiantes, profesores y empleados.

El Título IX sirve para proteger los derechos de hombres y mujeres. El Título IX requiere que hombres y mujeres reciban un trato justo y equitativo en todas las áreas educativas y laborales.

El Título IX también protege a las personas que denuncian discriminación sexual y conducta sexual inapropiada de represalias por parte de individuos o instituciones. La denuncia de incidentes de discriminación es parte integral de la aplicación efectiva de la ley del Título IX. Por lo tanto, la protección de los denunciantes, así como de los demandados, es importante. *LA ESCUELA no tolerará represalias contra cualquier persona que informe o presente una queja sobre una infracción del Título IX. La ESCUELA impondrá la acción correctiva apropiada contra cualquier individuo que se descubra que ha participado en actos o amenazas de represalia.*

### **CUMPLIMIENTO DEL TÍTULO IX—¿QUIÉN ES RESPONSABLE?**

**Se requiere que todos los empleados de la ESCUELA informen los casos de supuestas violaciones del Título IX. Sin excepción, si un empleado no está seguro de si una situación amerita informar, debe buscar la orientación del Coordinador del Título IX.** Es esencial que las instituciones que reciben asistencia financiera federal operen de manera no discriminatoria. Para asegurar el cumplimiento de la ley por parte del COLEGIO, el cumplimiento de las normas del Título IX es responsabilidad de todos. La sanción por incumplimiento del Título IX, en las circunstancias más extremas, puede incluir la cancelación total o parcial de los fondos federales de una institución, incluidas las subvenciones y los préstamos estudiantiles. También puede resultar en el despido de un empleado de la ESCUELA o consecuencias severas para un estudiante.

### **REPORTE DE QUEJAS BAJO EL TÍTULO IX**

**Cualquier miembro de la comunidad ESCUELA** que cree que ha sido víctima de discriminación sexual, conducta sexual inapropiada, o que ha presenciado tal conducta, debe denunciar dicha conducta o presentar una queja informal o formal ante el Coordinador del Título IX de la ESCUELA. Si bien no existe un formato requerido para hacer un informe, los formularios para este propósito están disponibles en el sitio web de la ESCUELA o del Coordinador del Título IX. Cualquier víctima de conducta sexual inapropiada que prefiera hablar con alguien y pedirle que complete un formulario en su nombre debe comunicarse con el Coordinador del Título IX.



**Estudiantes** que son, o creen que han sido, víctimas de discriminación sexual o acoso sexual, incluida la agresión sexual o la violencia sexual dentro o fuera del campus, ya sea por empleados de la ESCUELA, empleados de servicios contratados, otros estudiantes o miembros no comunitarios, deben solicitar apoyo personal y asistencia del Coordinador del Título IX o cualquier otro miembro del personal o administrador con quien se sientan cómodos. Las quejas de los estudiantes sobre agresión sexual, violencia sexual u otra conducta sexual inapropiada se pueden hacer de manera informal o formal con el Título IX de la ESCUELA o con cualquier miembro del personal o administrador con quien se sientan cómodos. Todas las quejas presentadas o recibidas por cualquier miembro del personal o administrador se enviarán al Coordinador del Título IX, quien ordenará que se lleve a cabo una investigación adecuada.

**Empleados** que crean que están siendo acosados o discriminados debido a su sexo o género deben informar de inmediato al Coordinador del Título IX, a su supervisor, a Recursos Humanos, al Director de la Escuela o a un administrador con quien el individuo se siente cómodo. Los empleados también deben seguir la política de acoso y discriminación de la ESCUELA.

### **HECHOS IMPORTANTES**

1. La ESCUELA utilizará sus mejores esfuerzos para proteger a todos los miembros de la comunidad de la ESCUELA de la discriminación sexual, el acoso basado en el género, el acoso sexual, la agresión sexual y la violencia sexual.
2. La ESCUELA tomará medidas afirmativas, correctivas (pero no punitivas o no disciplinarias, al menos antes de una disposición formal con respecto a la responsabilidad) y de apoyo cada vez que tenga conocimiento de una posible discriminación sexual, agresión sexual, violencia sexual u otra conducta sexual inapropiada dentro de la comunidad ESCOLAR, ya sea que se haya presentado o no una queja.
3. Para cumplir con sus obligaciones del Título IX y en la medida de lo posible, se hará todo lo posible para mantener confidenciales los detalles de las quejas si así lo solicita una víctima de conducta sexual inapropiada y para seguir los procedimientos de la ESCUELA para realizar una investigación y recomendaciones. Como tal, se debe hacer todo lo posible para mantener la confidencialidad de la identidad de las partes involucradas para evitar represalias. Sin embargo, la capacidad de la ESCUELA para observar estrictamente la confidencialidad puede verse comprometida cuando se considere que la seguridad de los miembros de la comunidad está en riesgo.



4. La seguridad y protección de todos los miembros de la comunidad ESCOLAR es un asunto prioritario.

5. Se llevará a cabo la investigación interna de una queja y se emitirá una decisión, sin importar el cronograma o el resultado de la adjudicación del caso por parte de autoridades externas.

Información ampliada sobre discriminación sexual, acoso sexual, agresión/violencia sexual y la ESCUELA Política y procedimientos del Título IX que rigen los informes y la investigación de las quejas del Título IX, se puede encontrar en los manuales de estudiantes, profesores y empleados de la ESCUELA, así como en el sitio web de la ESCUELA.

### ¿QUÉ AGENCIA FEDERAL APLICA EL TÍTULO IX?

La Oficina de Derechos Civiles (OCR) del Departamento de Educación de los Estados Unidos está a cargo de hacer cumplir el Título IX. Puede encontrar información sobre OCR en [www.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html](http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html).

**Nueva normativa prohíbe expresamente el Modelo de Investigador Único**, donde el investigador también es quien toma las decisiones para determinar la responsabilidad en los casos del Título IX.

**Razón fundamental:** una sola persona no puede servir efectivamente como detective, fiscal, juez y jurado.

EQUIPO DEL TÍTULO IX	ROL DE LA ESCUELA	PERSONA	CORREO ELECTRÓNICO/TELÉFONO
Coordinador	Consejero y/o Trabajador Social	Scott Tribotte, Consejero Cindy Gittens, Trabajadora Social	<a href="mailto:stribotte@alamancecommunityschool.net">stribotte@alamancecommunityschool.net</a> & <a href="mailto:cgittens@alamancecommunityschool.net">cgittens@alamancecommunityschool.net</a> 336-270-5052
Investigador	Decano de Estudiantes	ana dubois	<a href="mailto:adubois@alamancecommunityschool.net">adubois@alamancecommunityschool.net</a> 336-270-5052
Tomador de decisiones	Principal y/o Director General	Jaime Miller, director Leslie Paynter, directora general	<a href="mailto:jmiller@alamancecommunityschool.net">jmiller@alamancecommunityschool.net</a> & <a href="mailto:lpaynter@alamancecommunityschool.net">lpaynter@alamancecommunityschool.net</a> 336-270-5052
Panel de Apelaciones	Director General y/o Consejo de Administración	Leslie Paynter, directora general	<a href="mailto:lpaynter@alamancecommunityschool.net">lpaynter@alamancecommunityschool.net</a> & <a href="mailto:junta@alamancecommunityschool.net">junta@alamancecommunityschool.net</a>



		Clay Smith, presidente de la junta	336-270-5052
--	--	------------------------------------	--------------