



209 W. JACKSON BLVD., SUITE 500 - CHICAGO, IL 60606 - (312) 637-3900 - WWW.ACEROSCHOOLS.ORG

Red de Escuelas Chárter Acero

Título IX de la política Última revisión: 30 de Junio de 2016

I. Política general

- A. De conformidad con el Título IX de las Reformas Educativas de 1972, los estudiantes de la Acero están protegidos contra la discriminación fundada en el género. Para efectos de esta política, el acoso o violencia sexual o basada en el género constituyen una forma de discriminación. A objeto de prevenir incidentes de discriminación, así como también para establecer procedimientos de respuesta al acoso o a violencia sexual, la Acero ha adoptado el siguiente Título IX de la Política para garantizar oportunidades de estudio equitativas a todos los estudiantes.
- B. En general, la Acero brinda oportunidades de estudio equitativas a todos los estudiantes y no discrimina ilegalmente por razones de sexo. Ningún estudiante será excluido de participar, se le negarán beneficios, ni de alguna otra manera estará sometido a discriminación en ninguno de los programas educativos o actividades escolares debido a su sexo.
- C. Si cualquier estudiante o empleado de la Acero discriminara a otro estudiante o empleado de la Acero en base a su género esto constituiría una violación a esta política. Para efectos de esta política, el término “empleado de la Acero” incluye a los miembros de la Junta Directiva, los empleados de la escuela, los agentes, los voluntarios, los contratistas u otras personas sujetas a la supervisión y el control de la Acero.
- D. La Acero investigará todas las denuncias, formales o informales, verbales o escritas, de acoso o violencia de naturaleza sexual y tomará medidas inmediatas para corregir la conducta discriminatoria, lo que incluye disciplinar a cualquier individuo que haya violado esta política, e incluso la suspensión o expulsión del mismo.
- E. La adopción e implementación de esta política no invalida o de ninguna otra forma afecta el cumplimiento de la política de la Acero contra el acoso o la discriminación en base a la raza, el color, el credo, el origen nacional, la religión, el género, orientación sexual, discapacidad, el hecho de recibir asistencia pública, el estado civil o la edad, según lo definido por leyes estatales y federales.

II. Definiciones

Los términos “discriminación en base al género” y “discriminación por género”, incluirán actos de acoso sexual o violencia sexual, tal como se definen a continuación.

- A. El acoso sexual, también conocido como “acoso basado en el género”, incluirá propuestas sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, contacto físico de motivación sexual o cualquier otro tipo de contacto físico o verbal, conducta o lenguaje que sea de naturaleza sexual cuando:
 - 1. El sometimiento a ese contacto, conducta o lenguaje implique una exigencia o condición, ya sea explícita o implícita, para recibir algún beneficio.
 - 2. El sometimiento o rechazo a ese contacto, conducta o lenguaje por parte de un individuo sea utilizado como un factor determinante en las decisiones que afecten el empleo o la educación de ese individuo.
 - 3. El contacto, la conducta o el lenguaje tenga el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el empleo o la educación del individuo, o de generar un lugar de trabajo o un ambiente educativo intimidante, hostil u ofensivo.
- B. La violencia sexual, también conocida como “violencia de género”, incluirá cualquier contacto sexual no deseado o inapropiado con un estudiante o empleado, incluidas las relaciones sexuales consentidas entre un adulto y un estudiante. Este tipo de violencia incluye cualquier acto de agresión, violencia o intimidación, que implique el tocar las partes íntimas de otra persona o forzar a otro a tocar las partes íntimas propias o las de otra persona, incluyendo el área genital, la ingle, la parte interna del muslo, las nalgas o el pecho, o la ropa que cubre esas áreas.

III. Designación de los responsables del cumplimiento del Título IX

- A. El Consejero General/Designado es la persona designada como el Coordinador del Título IX de la Acero y es el responsable de la implementación de esta política.
- B. En cada recinto educativo, el Director de la escuela es la persona designada como Coordinador del campus del Título IX y asistirá al Consejero General/Designado en la aplicación de esta política.

IV. Ámbito de aplicación general

- A. Esta política es aplicable a todos los programas académicos y no académicos de la Acero (por ejemplo, programas atléticos y extracurriculares), sin importar el lugar donde se lleven a cabo este tipo de programas.
- B. A los efectos de esta política, una conducta que constituya una discriminación por género puede tratarse de una conducta que aunque no esté dirigida a algún estudiante o empleado en particular, incluya acciones (físicas, verbales, gráficas, escritas o de cualquier otra forma) que generen un ambiente hostil para los estudiantes debido a su género, y que interfieran o limiten la capacidad de cualquier estudiante de participar, disfrutar o beneficiarse de los programas de la Acero.
- C. El acoso sexual puede tener lugar de muchas formas y puede:
 - 1. ser una conducta explícitamente no deseada que un estudiante o empleado encuentre ofensiva o indeseable debido a su naturaleza sexual o basada en el género, o
 - 2. generar implícitamente un ambiente hostil que interfiera con el ambiente de aprendizaje.
- D. El sometimiento de un estudiante o el hecho de no denunciar no implica que la conducta sea deseada.
- F. La Acero considerará todas las circunstancias en la revisión de la denuncias.
- G. El informe de cualquier agencia de investigación o de aplicación de ley no exime a la Acero de sus responsabilidades en virtud del Título IX, tal como se describe a continuación.

V. Procedimientos de denuncia

- A. La intención de los procedimientos de denuncia establecidos en virtud de esta política es garantizar que la Acero aborde y responda con prontitud las denuncias de discriminación por género.
- C. Los procedimientos de denuncia no tienen por objeto impedir que una persona denuncie los incidentes de discriminación a funcionarios de la escuela distintos a los Coordinadores del Título IX y del Campus.
- D. Cualquier estudiante que sea objeto de alguna discriminación por género que interfiera o limite su capacidad de participar, disfrutar o beneficiarse de los programas de la Acero puede presentar una denuncia directamente ante el Coordinador del Título IX o el Coordinador del Campus del Título IX. Cualquier padre o representante de un estudiante puede presentar una denuncia en nombre del estudiante que ha sido objeto de la discriminación basada en el género.

- E. Cualquier empleado de la Acero que sea víctima de discriminación por género, puede presentar una denuncia ante el Coordinador del Título IX, Coordinador del Campus del Título IX o el Director de Recursos Humanos.
- F. Se exhorta a los estudiantes, padres y empleados a reportar ante la sospecha de cualquier tipo de discriminación que interfiera o limite la capacidad que tiene cualquier estudiante de participar, disfrutar o beneficiarse de los programas de la Acero.
- G. Cuando cualquier empleado o el Coordinador del Campus del Título IX reciba una denuncia que alegue discriminación por género de parte de un estudiante o empleado de la Acero, el empleado o el Coordinador del Campus del Título IX reportará la denuncia, por escrito, ante el Coordinador del Título IX dentro de un lapso de 24 horas. Si se formula una denuncia verbalmente, un empleado o el Coordinador del Campus del Título IX resumirá la denuncia por escrito antes de que sea presentada ante el Coordinador del Título IX. Después de recibir la denuncia, ni el empleado ni el Coordinador del Campus del Título IX deberá examinar o investigar la credibilidad del reporte.
- H. Cuando cualquiera de los empleados o el Coordinador del Campus del Título IX piense de manera razonable que un estudiante ha sido víctima de discriminación por género, ya sea sobre la base del conocimiento indirecto de las circunstancias que dieron lugar a la creencia razonable de que la discriminación de género se ha producido a través de fuentes tales como los miembros de la comunidad local, sitios de redes sociales, o los medios de comunicación, entonces el empleado o el Coordinador del Campus del Título IX informará su presunción, por escrito, al Coordinador del Título IX.
- I. Cualquier reporte de discriminación por género recibido de forma anónima a través de la línea directa de información de los empleados de la Acero debe ser remitido directamente por el departamento de Capital Humano de la Acero al Coordinador del Título IX.
- J. El Coordinador del Título IX puede solicitar, pero no insistir, que un denunciante presente la denuncia por escrito.
- K. Cualquier denuncia debe reportarse tan pronto como sea posible después de ocurrida la presunta discriminación o, siempre que sea posible, dentro del lapso de 30 días calendarios contados a partir del momento de haber ocurrido la presunta discriminación. La Acero aceptará denuncias ocurridas con una antigüedad mayor a los 30 días calendario, sin embargo es posible que la investigación de tales denuncias sea más difícil como consecuencia de la demora.
- L. Después de recibir una denuncia, el Coordinador del Título IX deberá consultar con el Coordinador del Campus del Título IX para determinar el curso de acción apropiado que se debe tomar para ofrecer respuesta a la denuncia. La Acero debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para investigar cualquier denuncia. En cualquier momento después de la

presentación del reporte, la Acero podrá adoptar medidas provisionales para proteger a cualquier estudiante que haya sido objeto de discriminación por género basada en el acoso o la violencia sexual. En los casos en los que se sospeche que un estudiante está siendo objeto de discriminación de género basada en el acoso o violencia sexual por parte de un empleado, la Acero podrá suspender al empleado de inmediato, mientras se espera el resultado de la investigación.

- M. En la medida de lo posible, la Acero protegerá la identidad de un denunciante o de cualquier persona objeto de discriminación por género. Sin embargo, en un número limitado de circunstancias, puede requerirse que la Acero revele la identidad de un denunciante o víctima para dar cumplimiento a sus obligaciones de conformidad con el Título IX.

VI. Investigaciones

- A. Dentro del lapso de diez (10) días después de haber recibido la denuncia, el Coordinador del Título IX determinará si es apropiada una investigación sobre el asunto y, de ser así, iniciará una investigación con la colaboración del Coordinador del Campus del Título IX. El Coordinador del Título IX puede designar a algún tercero, que sea neutral, para llevar a cabo la investigación.
- B. Los Coordinadores del Título IX y del Campus del Título IX de la Acero serán los principales responsables de investigar las denuncias de discriminación bajo el Título IX y de garantizar que se sigan los procedimientos de denuncia que se describen a continuación.
- C. Bien sea antes de iniciar la investigación o durante cualquier momento posterior, la Acero podrá tomar medidas inmediatas para proteger a las partes involucradas en el proceso de denuncia. Esas medidas pueden incluir la presentación de la denuncia de la presunta conducta ante las autoridades policiales o la retirada temporal de un presunto perpetrador o denunciante de los campus de la Acero o de los lugares de trabajo. El Coordinador del Título IX consultará con los Coordinadores del Campus del Título IX y con el liderazgo ejecutivo para determinar qué medidas son necesarias tomar de inmediato.
- D. Si la denuncia es remitida a la policía o a cualquier otra agencia administrativa encargada de investigar los casos de abuso infantil, la Acero deberá cooperar plenamente con la agencia de investigación. Sin embargo, las remisiones no liberan a la Acero de su responsabilidad de investigar cada denuncia de forma independiente. La Acero puede retrasar la investigación de la denuncia a petición de una autoridad administrativa o de cumplimiento de ley, si tal autoridad considerara que la investigación de la Acero podría interferir en el curso de su investigación.
- E. A menos que resulte imposible, la investigación sobre cualquier tipo de discriminación reportada se completará dentro de los 30 días calendarios contados a partir de la recepción del reporte. Luego de los 30 días después de la

recepción del reporte, el Coordinador del Título IX deberá exponer por escrito la razón de los retrasos en el curso de una investigación.

- F. Cualquier investigación puede consistir en entrevistas personales con el denunciante, la persona o personas contra quien se presenta la denuncia, y otros que puedan tener conocimiento de la conducta o circunstancias que dieron lugar a la denuncia. El Coordinador del Título IX o la persona designada investigará el uso de otros métodos o procedimientos documentales considerados prudentes. Siempre que sea posible, las entrevistas con los estudiantes serán realizadas por los Coordinadores del Campus del Título IX. En todos los casos, las investigaciones deberían brindar la oportunidad para que tanto la parte denunciante como la parte acusada puedan presentar testigos o pruebas, así como también permitirles los mismos derechos a ambas partes.
- G. Las investigaciones también pueden incluir audiencias imparciales, realizadas por el Coordinador del Título IX o la persona designada ante la cual el denunciante, que alega haber sido objeto de discriminación sexual o basada en el género, puede presentar testimonio o evidencia que apoye su denuncia. Si se le permite al demandante presentar en una audiencia el testimonio o la evidencia que apoye su denuncia, entonces el individuo acusado de haber discriminado al estudiante o al empleado de la Acero, debe recibir la misma oportunidad para presentar testimonio o evidencia en la audiencia. Según la naturaleza de los alegatos, el Coordinador del Título IX determinará si el testimonio del denunciante o del presunto perpetrador debe ser escuchado en presencia del otro, salvo que al acusado se le informe de la naturaleza de las afirmaciones y el testimonio antes de recibir la oportunidad de presentar testimonio o evidencia en una audiencia. En cualquier audiencia, cualquier estudiante o empleado tendrá derecho a un abogado.
- H. Al determinar si la presunta conducta constituye una violación de la política de la Acero contra la discriminación, la Acero tendrá en cuenta los hechos y circunstancias en torno a la denuncia y establecidas por la investigación, tales como la naturaleza de la conducta, los incidentes pasados o los patrones continuos de conducta, la gravedad de la conducta, la naturaleza de las partes involucradas y el contexto en el que ocurrió el presunto incidente.
- I. El Coordinador del Título IX deberá informar tanto al denunciante como a la persona acusada de la conducta discriminatoria cuando la investigación haya sido completada.
- J. Al término de la investigación, el Coordinador del Título IX, o su designado, deberá preparar un informe por escrito que documente los hallazgos de la investigación y ofrezca recomendaciones relativas a las acciones que debe tomar la Acero. El informe debe incluir los hechos corroborados por la investigación, la determinación de si las acusaciones han sido corroboradas y si se ha producido una violación de la política de la Acero contra la discriminación. El nivel de prueba para tales determinaciones será la preponderancia de la evidencia. El informe debe incluir recomendaciones por escrito para responder a la discriminación, entre ellas cualquier medida razonablemente calculada para

poner fin a las acciones discriminatorias, eliminar el ambiente hostil, prevenir que se repita y remediar sus efectos.

- K. El informe se presentará ante el Consejero Delegado y el Director de Escuelas, que determinarán si se ha de adoptar las conclusiones y recomendaciones incluidas en el informe.
 - 1. En los casos en que la conducta denunciada alegue discriminación por parte de cualquier Consejero Delegado o Director de Escuela, entonces el informe debe ser presentado ante la Junta Directiva de la Acero, que tomará acción formal para adoptar o rechazar las recomendaciones del Coordinador del Título IX.
 - 2. Al concluir una investigación, el Coordinador del Título IX informará al denunciante, o a sus padres, en caso de que se trate de un estudiante, acerca del derecho que tiene a revisar el informe escrito, de conformidad con todas las leyes relacionadas con los registros o privacidad del estudiante.
- L. En el momento que se presente el informe, independientemente de si se adoptan las recomendaciones del Coordinador del Título IX, la Acero debe tomar medidas rápidas y eficaces razonablemente calculadas para poner fin a las acciones discriminatorias, eliminar el ambiente hostil, prevenir que se repita y remediar sus efectos.
- M. Las apelaciones finales a los hallazgos de la investigación o las recomendaciones del Coordinador del Título IX se pueden hacer ante el Consejero Delegado o su designado, por escrito, dentro de un lapso de diez (10) días de escuela contados a partir de la decisión del Coordinador del Título IX o de la recepción de los resultados por parte del denunciante o presunto perpetrador, la que sea posterior. La apelación debe hacerse por escrito e indicar las razones por las que la parte apelante cree que la resolución de la denuncia no es satisfactoria, incluyendo la presentación de nuevas pruebas en relación con la conducta discriminatoria.
- N. Si hay un conflicto de intereses con respecto a las partes afectadas o responsables de dar cumplimiento a esta política, se harán adaptaciones apropiadas, incluyendo la contratación de un investigador externo y neutral para llevar a cabo la investigación o recusación del proceso por una persona para quien existe conflicto de intereses.

VII. Acciones tomadas como resultado de las investigaciones y conductas discriminatorias

- A. Tras la recepción de las recomendaciones y conclusiones del Coordinador del Título IX, o antes si es necesario, la Acero adoptará las medidas adecuadas y efectivas destinadas a compensar a las víctimas de conductas discriminatorias y prevenir futuras conductas discriminatorias.

- B. Tales medidas deberán incluir la iniciación de procedimientos disciplinarios, de conformidad con el Código de Conducta Estudiantil de la Acero o, en el caso de los empleados, según las políticas laborales de la Acero.
- C. Si el Coordinador del Título IX determinara que hubo una violación de la política contra la discriminación, las medidas a tomar pudieran ser alguna de las siguientes (aunque no exclusivamente): la advertencia, suspensión, exclusión, expulsión, el traslado, la rehabilitación, la suspensión o el despido. Cuando sea posible, las medidas deben incluir también capacitación en programas de justicia restaurativa a nivel escolar o del distrito, asesoramiento o transferencias de clase. La Acero deberá cumplir con los requisitos de los acuerdos de negociación colectiva, leyes estatales y federales y las políticas del distrito escolar a la hora de tomar medidas contra cualquier empleado.
- D. La Acero tomará las medidas apropiadas contra cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal escolar que tome represalias contra cualquier persona que reporte un presunto acoso, o contra cualquier persona que testifique, ayude, o de cualquier otra manera participe en una investigación o audiencia relacionada con la discriminación sexual o por razón de género, incluida la persona que presuntamente ha sido discriminada.

VIII. Difusión de la política y la formación

- A. Esta política será distribuida anualmente a todos los empleados, estudiantes y padres de familia.
- B. Esta política debe ser colocada donde sea visible en cada uno de los edificios escolares en áreas abiertas a los empleados, estudiantes y padres.
- C. Esta política debe ser incluida en el manual del estudiante de la Acero sobre las políticas escolares.
- D. Esta política se revisará anualmente para dar cumplimiento a la ley estatal y federal.
- E. Esta política se publicará en la página web de la Acero para facilitar la accesibilidad.

IX. Derecho a procedimientos alternativos de denuncia

Estos procedimientos no invalidan el derecho que tiene todo individuo a buscar otras vías de recurso para las medidas discriminatorias, incluyendo la presentación de cargos en agencias administrativas, la presentación de un informe en una agencia del orden público, o el inicio de una acción en un tribunal estatal o federal.

X. Referencia

Título IX de las Reformas Educativas de 1972

XI. Aplicabilidad

La presente política aplica a todos los empleados de la Acero y es de cumplimiento obligatorio. Incumplimiento de esta política puede resultar en una acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación.