



Título IX completo, Reglamento sobre acoso y antidiscriminación			
Fecha de aprobación de la DBO:	N/A	Número:	10.002
Fecha de emisión original:	Nov.03.15	Tipo:	Reglamento
Fecha de Vigencia:	Nov.03.15	Sección:	Externa y Administrativa
Fecha de revisión (sub.):	Aug.11.17; Aug.13.19	Contacto:	Gerente de Reglamento y Protocolo

I. PROPÓSITO

Acero Schools se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo y aprendizaje seguro y libre de toda forma de discriminación y conducta que pueda considerarse hostigamiento, coerción o perjuicio. Acero Schools se esfuerza por proporcionar un lugar de trabajo y estudio libre de acoso sexual, intimidación, explotación y represalias. Se espera que los estudiantes, el profesorado, el personal y otras personas cubiertas por este Reglamento se traten con respeto.

A. Título IX de la Ley de Enmiendas de Educación de 1972:

1. Como cuestión general, Acero Schools proporciona oportunidades educativas equitativas para todos los estudiantes y no discrimina por motivos de sexo. Ningún/a estudiante será excluido de participar en ningún programa o actividad educativa que administre la escuela, no se le negarán los beneficios de dicho programa o actividad ni estará sujeto de ninguna otra manera a discriminación por motivos de sexo.

Cualquier estudiante o empleado de Acero Schools que discrimine a un/a estudiante o empleado por su sexo o género está cometiendo una violación de este reglamento. Para los fines de este reglamento, un empleado de Acero incluye a miembros de la junta de directores, directores, empleados de la escuela, agentes, voluntarios, contratistas u otras personas sujetas a la supervisión y el control de Acero.

B. Hostigamiento:

1. El reglamento de larga data de Acero Schools ha sido ofrecer oportunidades justas e iguales a todas las personas, independientemente de su raza, religión, color, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, origen nacional, estado civil, estado de ciudadanía, estado de veterano, ascendencia, discapacidad mental o física, embarazo o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales. El hostigamiento de una persona sobre cualquiera de estas bases es ilegal y no será tolerado por Acero Schools.

C. Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964:

Acero Schools no discrimina en sus programas o actividades educativas por motivos de raza, color, origen nacional o étnico, ascendencia, edad, religión o credo religioso, minusvalía o discapacidad, sexo o género, identidad y/o expresión de género (incluida la identidad transgénero), orientación sexual, estado militar o veterano, información genética o cualquier otra característica protegida por las leyes federales, estatales o locales aplicables. La discriminación ilegal no tiene cabida en Acero Schools. Se espera que todos los empleados y estudiantes de Acero Schools se unan y mantengan este compromiso.

II. DEFINICIONES

- A. Discriminación y discriminación de género: Trato injusto o perjudicial, incluso el hostigamiento y la conducta sexual inapropiada, hacia personas debido a la membresía real o implícita de estas en una o más de las Categorías protegidas, como se define a continuación, que interfiere o limita la capacidad de cualquier estudiante de participar, disfrutar o beneficiarse de los Programas de Acero Schools, ya sean físicos, verbales, gráficos, escritos o de otro tipo.
- B. Hostigamiento (incluyendo hostigamiento sexual): Conducta verbal, no verbal, visual y/o física no deseada donde el propósito o efecto del comportamiento es crear un ambiente ofensivo, hostil o intimidante. El hostigamiento sexual incluirá avances sexuales no deseados, solicitudes de conductas sexuales, contacto físico motivado sexualmente u otro contacto verbal o físico, conducta o comunicación de naturaleza sexual cuando ocurra lo siguiente:
1. La sumisión a ese contacto, conducta o comunicación sea un término o condición, explícita o implícitamente, para recibir un beneficio.
 2. La sumisión o rechazo de ese contacto, conducta o comunicación por parte de un individuo se use como factor en las decisiones que afectan a la educación o empleo de dicha persona.
 3. El contacto, la conducta o la comunicación tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente en la educación o en el empleo de una persona o de crear un clima intimidatorio, hostil u ofensivo en el entorno educativo o de trabajo.

La conducta no deseada puede incluir, pero no se limita a, acoso intimidatorio, bromas ofensivas, insultos o epítetos, agresiones o amenazas, contacto físico intencional o sexual, burlas, insultos o humillaciones, objetos ofensivos o imágenes, solicitudes de favores sexuales, coqueteo sexual ofensivo, comentarios sexuales gráficos o degradantes, "bromas" o "burlas" de orientación sexual, contacto físico continuo no deseado, exhibición de material impreso o visual sexualmente sugerente, objetos o imágenes, uso obsceno o acosador de las telecomunicaciones u otras tecnologías, y/o cualquier otra conducta persistente, generalizada o grave que interfiera con el desempeño laboral o el acceso o la participación de un estudiante en actividades educativas, deportivas o extracurriculares.

- C. Categorías protegidas: Orientación sexual real o percibida, género o sexo (incluye identidad de género, expresión de género, parto, lactancia y afecciones médicas relacionadas con el embarazo), raza o etnia, identificación de grupo étnico, ascendencia, nacionalidad, origen nacional, religión, color, discapacidad física o mental, edad (40 años o más), estado migratorio, estado civil, estado de pareja doméstica registrada, información genética, creencia política o

afiliación (no relacionada con el sindicato), estado militar, baja desfavorable del servicio militar, o sobre la base de la asociación de una persona con otra o con un grupo que posea una o más de estas características reales o percibidas, o cualquier otra base protegida por la ley, ordenanza o regulación federal, estatal o local.

- D. **Represalias:** Está estrictamente prohibido cualquier acción laboral adversa o cambio adverso en el estado académico, como una medida disciplinaria o la denegación de o el acceso a un servicio o beneficio, contra cualquier persona por haber presentado una queja o informe de discriminación, hostigamiento o conducta sexual inapropiada, ya sea por vía interna o externa con una agencia federal, estatal o local; o participar o ayudar en una investigación de Discriminación, Acoso o Conducta Sexual, ya sea interna o externa con una agencia federal, estatal o local.
- E. **Violencia sexual:** También conocida como “violencia en función del género”, incluirá cualquier contacto sexual indeseado o inapropiado con un/a estudiante o empleado/a, incluidas las relaciones sexuales consensuadas entre un adulto y un/a estudiante. Dicha violencia incluye actos de agresión o fuerza o la amenaza de estos, que involucra el tocar las partes íntimas de otra persona o tocar a la fuerza las partes íntimas propias o de otra persona, incluida el área genital, inguinal, interior de la pierna, trasero o pecho o ropa que cubra dichas zonas.
- F. **Individuos cubiertos:** Empleado, estudiante, contratista, consultor, vendedor, voluntario o miembro de la junta.

III. REGLAMENTO GENERAL

- A. **Ambiente de trabajo y aprendizaje:** El reglamento de Acero Schools es mantener un ambiente de trabajo y aprendizaje seguro en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Cada empleado, estudiante y todos los demás individuos cubiertos disfrutarán del derecho a trabajar y aprender en un entorno libre de discriminación, hostigamiento y/o represalias. No se exigirá a ninguna persona que tolere discriminación, hostigamiento y/o represalias como condición de empleo o en la búsqueda de esfuerzos académicos.
- B. **Conducta prohibida:** Acero Schools prohíbe la discriminación, el hostigamiento, las represalias, la intimidación y/o el acoso en función de las categorías protegidas, en cualquiera de sus programas o actividades.
- C. **Individuos cubiertos:** Ningún individuo cubierto estará sujeto a, ni participará en ninguna discriminación, hostigamiento y/o represalia, según se definen estos términos en la Sección II de este reglamento, contra otro mientras esté empleado, trabajando para, asistiendo a la escuela o participando en los programas y las actividades de Acero Schools.
- D. **Alcance:** Este Reglamento cubre todas las fases de empleo y estatus académico, incluyendo, entre otros, reclutamiento, contratación, evaluaciones, mejoras, tasas de pago, la selección para capacitación, promociones, degradaciones, transferencias, despidos, no renovaciones de empleo, rescisión, beneficios, disciplina, expulsiones, admisiones, pruebas educativas, programas extracurriculares y atletismo.
- E. **Limitaciones:** Nada en este Reglamento tiene la intención, ni se interpretará que la tenga, de crear un derecho de acción privado contra Acero Schools o

cualquiera de sus empleados. Además, ninguna parte de este Reglamento se interpretará como generadora de derechos o expectativas contractuales u otros. Nada de lo contenido en este documento tiene la intención de afectar el derecho de cualquier persona a presentar un cargo o queja de discriminación, hostigamiento y/o represalia con cualquier agencia con jurisdicción sobre dicho cargo o queja.

IV. DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS DE TÍTULO IX

- A. Se designa al asesor jurídico/personal designado como Coordinador de Título IX de Acero y es el responsable de la implementación de este Reglamento.
- B. En cada escuela, el director de la escuela es designado como el Representante de Título IX y asistirá al asesor jurídico/personal designado en el cumplimiento de este reglamento.

V. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS E INVESTIGACIONES

La intención de los procedimientos de denuncia e investigación establecidos en este reglamento tienen como fin garantizar que Acero Schools responda y aborde con rapidez todas las denuncias de discriminación, hostigamiento, conducta sexual inapropiada, violencia sexual, acoso o represalias.

Los empleados de Acero Schools deben abstenerse de realizar una investigación hasta que la Oficina de Protección al Estudiante y el Título IX (OSP) de CPS o la Oficina del Inspector General (OIG) de CPS les indiquen que lo hagan.

El informe de cualquier agencia de investigación u organismo encargado de la aplicación de la ley no eximirá a Acero Schools de sus responsabilidades conforme al Título IX, en lo que respecta al informe y a la investigación del Hostigamiento o la Discriminación, como se describe a continuación.

- A. Requisitos de informes para denuncias de hostigamiento sexual o violencia sexual:
 - 1. Para casos de hostigamiento/violencia sexual bajo este reglamento, que involucran **solo a estudiantes o a estudiantes y adultos que no están afiliados a Acero Schools**, los empleados deben hacer lo siguiente:
 - i. Llamar al 911 si es una emergencia.
 - ii. Llamar al DCFS al 1-800-252-2873.
 - iii. Llamar a la Oficina de Protección al Estudiante de CPS y al Título IX al 773-535-4400.
 - 2. Para casos de hostigamiento/violencia sexual bajo este reglamento, que involucran **a estudiantes y adultos afiliados a Acero Schools** haga lo siguiente:
 - i. Llamar al 911 si es una emergencia.
 - ii. Llamar al DCFS al 1-800-252-2873
 - iii. Llamar a la Oficina del Inspector General de CPS al 833-835-5277.
 - 3. Para casos de hostigamiento/violencia sexual bajo este reglamento que involucran **solo a adultos afiliados a Acero Schools** haga lo siguiente:

- i. Llamar al 911 si es una emergencia.
- ii. Informar la queja por escrito al Coordinador del Título IX dentro de las 24 horas.
- iii. Cualquier informe realizado al equipo de Capital Humano debe enviarse directamente al Coordinador del Título IX.

B. Requisitos de informe para denuncias de discriminación, discriminación de género, hostigamiento o represalia:

1. Para casos de mala conducta bajo este reglamento que involucran **solo a estudiantes**, los empleados deben hacer lo siguiente:
 - i. Informar la queja por escrito al Coordinador del Título IX dentro de las 24 horas.
 - ii.
2. Para casos de acoso/violencia sexual bajo este reglamento que involucran **a estudiantes y adultos afiliados a Acero Schools**, los empleados deben:
 - i. Informar la queja por escrito al Coordinador del Título IX dentro de las 24 horas.
 - ii. Cualquier informe realizado al equipo de Capital Humano debe enviarse directamente al Coordinador del Título IX.
3. Para casos de acoso/violencia sexual bajo este reglamento que involucran **a los adultos afiliados a Acero Schools**, los empleados deben:
 - i. Informar la queja por escrito al Coordinador del Título IX dentro de las 24 horas.
 - ii. Cualquier informe realizado al equipo de Capital Humano debe enviarse directamente al Coordinador del Título IX.

C. Responsabilidad de la investigación por denuncias de mala conducta sexual o violencia sexual:

1. Los casos de hostigamiento/violencia sexual que involucran **solo a estudiantes o a estudiantes y adultos que no están afiliados a Acero Schools** serán investigados por la Oficina de Protección al Estudiante de CPS.
2. Los casos de hostigamiento/violencia sexual que involucren a **estudiantes y adultos afiliados a las Acero Schools** serán investigados por la Oficina del Inspector General y la Oficina de Protección al Estudiante de CPS.
3. El coordinador del Título IX investigará los casos de hostigamiento/violencia sexual que involucren **solo a adultos afiliados a Acero Schools**.

Cuando una investigación de la Oficina de Protección de Estudiantes y la Oficina del Inspector General del Título IX está en curso y se comunica la información adicional a los empleados de Acero Schools, ellos deben comunicarse con la oficina que realiza la investigación de inmediato.

D. Responsabilidad en la investigación de denuncias de discriminación,

discriminación de género, hostigamiento o represalia:

1. Los casos de mala conducta bajo este reglamento que involucran **solo estudiantes** serán investigados principalmente por los Representantes del Título IX del Campus.
2. Los casos de mala conducta bajo este reglamento que involucren a **estudiantes y adultos afiliados a Acero Schools** serán investigados principalmente por el Coordinador del Título IX y los Representantes del Campus del Título IX.
3. Los casos de mala conducta bajo este reglamento que involucren **solamente a adultos afiliados a Acero Schools** serán investigados principalmente por el Coordinador del Título IX y los Representantes del Campus del Título IX.

VI. VIOLACIONES

Constituye una violación a este Reglamento lo siguiente:

- A. Cualquier persona cubierta que se involucre en discriminación, discriminación de género, hostigamiento, conducta sexual inapropiada, violencia sexual y/o represalias.
- B. Cualquier empleado, contratista, consultor o proveedor que ignore intencionalmente la discriminación, la discriminación de género, el hostigamiento, la conducta sexual inapropiada, la violencia sexual y/o las represalias por parte de una persona cubierta que ocurra en su presencia, al no informar esa conducta, independientemente de si el individuo cubierto se queja de la conducta.
- C. Cualquier empleado, contratista, consultor o vendedor que no cumpla con sus deberes y responsabilidades como se describe en la Sección V anterior.
- D. Cualquier empleado, contratista, consultor o vendedor que se niegue a participar y/o brindar información veraz en una conducta de investigación por parte de OSP, OIG, Acero Schools u Oficina de Apoyo y Servicios para Estudiantes Diversos.
- E. Cualquier persona cubierta que presente intencionalmente acusaciones de mala fe y que OSP, OIG, Acero Schools u ODLSS consideren falsas.

VII. ADJUNTOS (FORMULARIOS)

[Título IX Informe de resolución de quejas y formulario de recomendaciones](#)
[Categorías de conducta sexual inapropiada de OSP](#)

VIII. APLICABILIDAD

Este reglamento es aplicable a todos los empleados de Acero Schools. El incumplimiento de este Reglamento dará lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión.