

Política de Aspire sobre el Título IX y procedimientos de quejas por acoso sexual

Aspire Public Schools (“Aspire”) se compromete a mantener un entorno escolar seguro y respetuoso, libre de discriminación y acoso. Aspire no discrimina por razón de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación sexual, incluido el acoso sexual, en cualquier programa o actividad educativa que opere, según lo exige el Título IX (20 U.S.C. § 1681 y siguientes) y las regulaciones del Título IX (34 C.F.R. Parte 106) (denominadas colectivamente “Título IX”), y la ley de California, incluyendo la admisión y el empleo. Esta Política del Título IX y Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual (“Política”) detalla el compromiso de Aspire de mantener un entorno de aprendizaje libre de discriminación sexual, incluido el acoso sexual, y proporciona un proceso de quejas para las denuncias de acoso sexual según se define en el Título IX. Cualquier persona puede denunciar el acoso sexual en Aspire al personal de Aspire (por ejemplo, director, subdirector, maestro, etc.), y Aspire tomará las medidas apropiadas de acuerdo con la ley y esta Política.

Aspire hará todo lo posible para evitar que los estudiantes sean discriminados o acosados, e investigará, responderá, abordará e informará sobre tales conductas de manera oportuna. El personal de Aspire que presencie actos de mala conducta prohibidos por esta Política intervendrá de inmediato cuando sea seguro hacerlo.

Además, Aspire no tolerará ni aprobará ninguna conducta indebida prohibida por esta Política por parte de ningún empleado, contratista independiente u otra persona con la que Aspire realice negocios, ni de ningún otro individuo, estudiante o voluntario. Aspire responderá con prontitud a cualquier queja sobre conducta indebida prohibida por esta Política de manera imparcial y tomará las medidas correctivas apropiadas, si procede.

Esta política puede aplicarse a incidentes ocurridos en el campus escolar, en eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, a través de tecnología propiedad de la escuela y por otros medios electrónicos, ya sean perpetrados por un estudiante, empleado, padre/madre/tutor legal, voluntario, contratista independiente u otra persona con la que Aspire tenga relaciones comerciales, y a los actos de la Junta Directiva de Aspire (“Junta”) al promulgar las políticas y procedimientos que rigen Aspire. Sin embargo, como se establece a continuación, los procedimientos de quejas del Título IX solo se utilizarán para conductas indebidas que se ajusten a la definición de “acoso sexual” según el Título IX. Las consultas sobre la aplicación del Título IX pueden dirigirse al Coordinador del Título IX de Aspire, a la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos o a ambos.

Aspire cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables, así como con las ordenanzas locales, en su investigación y respuesta a los informes de mala conducta prohibidos por esta Política.

Coordinador/a del Título IX (“Coordinador/a”):

- **Área de la Bahía**– Director Regional de Servicios Estudiantiles 1001 22nd Ave, Oakland, CA 94606
Teléfono: 510-434-5000
Correo electrónico: BA_TitleIX@aspirepublicschools.org
- **Valle Central**– Director Regional de Servicios Estudiantiles
4202 Coronado Ave, Stockton, CA 95204
Teléfono: 209-647-3047
Correo electrónico: CV_TitleIX@aspirepublicschools.org
- **Los Ángeles** – Superintendente de Desarrollo de Liderazgo Culturalmente Sensible
5901 E. Slauson Avenue, Commerce, CA 90040
Teléfono: 323-837-9920
Correo electrónico: LA_TitleIX@aspirepublicschools.org
- **Oficina Central** – Director de relaciones con los empleados
1001 22nd Ave., #100, Oakland, CA 94606
Teléfono: 510-434-5000
Correo electrónico: HO_TitleIX@aspirepublicschools.org

Definición de acoso sexual según la ley de California

La sección 212.5 del Código de Educación de California define el acoso sexual como avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual, realizadas por alguien del entorno laboral o educativo, bajo cualquiera de las siguientes condiciones: (a) La sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo, estatus académico o progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base para decisiones laborales o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el desempeño laboral o académico del individuo, o de crear un entorno laboral o educativo intimidante, hostil u ofensivo; y/o (d) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al individuo con respecto a beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de la institución educativa.

El acoso sexual según la ley de California puede incluir, entre otras cosas:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual, tales como:
 - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
 - Conducta física intencional de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, palmear, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona o pinchar su cuerpo.
- Acoso sexual, insinuaciones u otros comentarios sexuales no deseados, tales como:
 - Gestos, avisos, comentarios, bromas o insinuaciones de índole sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
 - El trato preferencial o las promesas de trato preferencial a una persona por someterse a una conducta sexual, incluyendo solicitar o intentar solicitar a cualquier persona que participe en una actividad sexual a cambio de una compensación o recompensa, o un trato deferente por rechazar la conducta sexual.
 - el Someter o amenazar con someter a un estudiante o empleado a atención o conducta sexual no deseada, o dificultar intencionalmente el desempeño del estudiante o empleado debido a su sexo.
- Exhibiciones o publicaciones de carácter sexual o discriminatorio en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:
 - Está prohibido exhibir imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, material promocional, material de lectura u otro material que sea sexualmente sugerente, sexualmente degradante o pornográfico, o traer o poseer dicho material para leerlo, exhibirlo o verlo en el entorno laboral o educativo.
 - Leer en público o divulgar de cualquier otra forma en el entorno laboral o educativo materiales que sean de alguna manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
 - Exhibir letreros u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en un área del entorno laboral o educativo (que no sean baños o salas similares).

Los ejemplos de acoso sexual que figuran arriba no deben interpretarse como una lista exhaustiva de los actos prohibidos en virtud de esta Política.

Según la sección 230 del Código de Educación, el acoso y otras formas de discriminación por razón de sexo incluyen, entre otras, las siguientes: la exclusión de una persona o personas de la participación en, la negación de los beneficios de, o la sujeción a acoso u otra discriminación en, cualquier programa o actividad académica, extracurricular, de investigación, de formación profesional u otra; y la exclusión de la participación en, o la negación de igualdad de oportunidades en, programas deportivos. La definición completa de discriminación y acoso por razón de sexo de la sección 230 del Código de Educación se puede

consultar aquí:

http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=EDC§ionNum=230.

La definición de acoso sexual según la ley de California y la definición de acoso sexual según el Título IX se superponen en algunas áreas. Las quejas que alegan discriminación ilegal, acoso, la intimidación o el acoso basados en el género, el sexo, la identidad o expresión de género, o la orientación sexual, pueden investigarse conforme a los Procedimientos Uniformes de Quejas de Aspire, según la ley de California. Sin embargo, si alguna queja por acoso sexual constituye acoso sexual según lo define la ley federal en el Título IX (véase más abajo), se investigará conforme a los Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual del Título IX. Aspire prohíbe cualquier comportamiento de represalia contra quienes presenten una queja por acoso sexual o contra cualquier participante en el proceso de investigación de la queja.

Declaración sobre la Ley de Equidad de Género en la Educación

Los estudiantes gozan de todos los derechos establecidos en la sección 221.8 del Código de Educación (según corresponda a los programas de Aspire). Esto incluye el derecho a un trato justo y equitativo, el derecho a un entorno escolar libre de discriminación por razón de sexo y el derecho a tener igualdad de oportunidades para participar en todas las actividades académicas y extracurriculares. La descripción de todos los derechos establecidos en la sección 221.8 del Código de Educación se puede consultar aquí: http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?lawCode=EDC§ionNum=221.8.

Para obtener más información sobre la equidad de género/Título IX, visite el siguiente sitio web del CDE: <https://www.cde.ca.gov/re/di/eo/genequitytitleix.asp>.

Procedimientos de quejas del Título IX para casos de acoso sexual

Alcance de los procedimientos de reclamación

Los siguientes procedimientos de quejas solo se utilizarán para conductas indebidas que se ajusten a la definición de "acoso sexual" según el Título IX.

Definiciones según el Título IX

- **Una queja formal por acoso sexual** es un documento escrito presentado y firmado por la persona que presenta la queja, quien participa o intenta participar en el programa o actividad educativa de Aspire, o firmado por el/la Coordinador/a del Título IX, en el que se alega acoso sexual contra la persona denunciada y se solicita a Aspire que investigue la denuncia. Al momento de presentar una queja formal por acoso sexual, la persona que presenta la queja debe estar participando o

intentando participar en el programa o actividad educativa de Aspire.

- El término **“denunciante”** se refiere a una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.
- El término **“denunciado”** se refiere a una persona que ha sido señalada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.
- El **acoso sexual** se define como una conducta basada en el sexo que cumple con uno o más de los siguientes requisitos:
 - Un empleado del beneficiario que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio al beneficiario a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada;
 - Conducta indeseable que una persona razonable determine que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso equitativo al programa o actividad educativa del destinatario; o
 - “Agresión sexual” según se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), “violencia en el noviazgo” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), “violencia doméstica” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8) o “acoso” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

Denuncias de acoso sexual

Cualquier persona (por ejemplo, un estudiante o empleado que presuntamente sea víctima de acoso sexual, o un padre/tutor de un estudiante que presuntamente sea víctima de acoso sexual) puede denunciar el acoso sexual directamente al Coordinador del Título IX de Aspire o a cualquier otro empleado de Aspire disponible, quien deberá informar inmediatamente al Coordinador del Título IX. Las denuncias de acoso sexual pueden realizarse en persona, por correo postal, por teléfono, por correo electrónico o por cualquier otro medio que permita que el Coordinador del Título IX reciba la denuncia, ya sea verbal o escrita.

Medidas de apoyo en virtud del Título IX

Tras recibir una denuncia de acoso sexual, el/la coordinador/a del Título IX se pondrá en contacto de inmediato con la persona denunciante para analizar las medidas de apoyo disponibles. El/la coordinador/a del Título IX tendrá en cuenta los deseos de la persona denunciante con respecto a dichas medidas, le informará sobre su disponibilidad, con o sin la presentación de una denuncia formal por acoso sexual, y le

explicará el procedimiento para presentar una denuncia formal. Las medidas de apoyo son servicios individualizados, no disciplinarios ni punitivos, ofrecidos según corresponda, según disponibilidad razonable y sin costo alguno para la persona denunciante o denunciada, antes o después de la presentación de una denuncia formal por acoso sexual, o incluso cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Estas

medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de Aspire sin sobrecargar indebidamente a la otra parte, incluyendo medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de Aspire, o a prevenir el acoso sexual. Las medidas de apoyo disponibles para denunciante y denunciada pueden incluir, entre otras, asesoramiento, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de horarios de trabajo o de clase, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios de lugar de trabajo, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas áreas del campus y otras medidas similares. Aspire mantendrá la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al denunciado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no menoscabe la capacidad de Aspire para proporcionar dichas medidas de apoyo.

Revisión inicial de la denuncia formal por acoso sexual.

Si se presenta una queja formal, el Coordinador del Título IX la revisará y determinará inicialmente si plantea alegaciones que se ajustan a la definición de acoso sexual según el Título IX, tal como se describe anteriormente. Aspire podrá consolidar varias quejas formales cuando las alegaciones de acoso sexual se deriven de los mismos hechos o circunstancias.

Si es así, el Coordinador del Título IX seguirá los procedimientos de quejas formales establecidos en esta Política. Si no es así, el Coordinador del Título IX determinará si la queja debe desestimarse (como se explica a continuación) o investigarse de conformidad con otra política aplicable de Aspire (por ejemplo, los Procedimientos Uniformes de Quejas).

En cualquier momento posterior a la presentación de una queja formal, pero antes de emitir una resolución sobre la alegación, Aspire puede ofrecer un proceso de resolución informal (como justicia restaurativa o mediación) tanto al denunciante como al denunciado. Sin embargo, este proceso no está disponible cuando el denunciante alega que un empleado acosó sexualmente a un estudiante. La participación en la resolución informal es voluntaria.

Desestimación de una denuncia formal por acoso sexual.

En determinadas circunstancias, el Coordinador del Título IX debe o debería desestimar una queja. El Coordinador del Título IX procurará tomar esta decisión en un plazo máximo de quince (15) días escolares a

partir de la fecha en que reciba la queja formal. Sin embargo, dicha desestimación no impide la aplicación de otras políticas de Aspire que sean pertinentes.

- **Desestimación obligatoria:** Aspire debe desestimar la queja formal si:
 - La conducta denunciada no tuvo lugar en el marco del programa o actividad educativa de Aspire;
 - La conducta alegada no tuvo lugar contra una persona en los Estados Unidos; o
 - La conducta alegada no constituiría acoso sexual según la definición del Título IX, incluso si se demostrara.

- **Desestimación permisiva:** Aspire puede desestimar una queja formal si:
 - El denunciante presenta una renuncia por escrito a la denuncia ante el Coordinador del Título IX;
 - El encuestado ya no trabaja ni está matriculado en Aspire; o
 - Las circunstancias específicas impiden a Aspire reunir pruebas suficientes para tomar una decisión sobre la denuncia formal o las alegaciones contenidas en ella.

Si se desestima una queja formal por acoso sexual o cualquiera de las reclamaciones que contiene, Aspire enviará de inmediato una notificación por escrito de la desestimación y los motivos de la misma a ambas partes simultáneamente.

Retirada de emergencia

Aspire podrá suspender temporalmente a un empleado que no sea estudiante mientras dure el proceso formal de reclamación por acoso sexual, de conformidad con las políticas de Aspire.

Aspire podrá expulsar a una persona denunciada de su programa o actividad educativa en casos de emergencia, de conformidad con las políticas de Aspire, siempre que Aspire lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgos, determine que una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona derivada de las acusaciones de acoso sexual justifica la expulsión, y notifique a la persona denunciada y le brinde la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

Esta Política no podrá interpretarse como una modificación de ningún derecho amparado por la IDEA, la Sección 504 o la ADA, a menos que esté permitido por el Título IX.

Resolución informal

Si se presenta una denuncia formal por acoso sexual, Aspire podrá ofrecer a las partes un proceso de resolución informal y voluntario, como la mediación, en cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad. Si Aspire ofrece dicho proceso, hará lo siguiente:

- Proporcionar a las partes un aviso por escrito con antelación sobre:
 - Las acusaciones;
 - Los requisitos del proceso de resolución informal voluntaria, incluidas las circunstancias en las que las partes no pueden reanudar una denuncia formal por acoso sexual derivada de las mismas alegaciones;
 - El derecho de las partes a retirarse del proceso de resolución informal voluntaria y reanudar el proceso de reclamación en cualquier momento antes de acordar una resolución; y
 - Cualquier consecuencia derivada de la participación en el proceso de resolución informal voluntaria, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse; y

- Obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de las partes para el proceso de resolución informal.
 - Aspire no ofrecerá ni facilitará un proceso de resolución informal para esclarecer las acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

Notificación de las alegaciones

Al recibir una queja formal de acoso sexual que no sea desestimada, el Coordinador del Título IX notificará por escrito a todas las partes involucradas sobre su proceso de quejas, incluyendo cualquier proceso de resolución informal voluntaria. La notificación incluirá:

- Una descripción de las alegaciones de acoso sexual en cuestión y, en la medida en que se conozcan, las identidades de las partes involucradas en el incidente, la conducta que presuntamente constituye acoso sexual, y la fecha y el lugar del presunto incidente;
- Una declaración que indique que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y que la determinación de la responsabilidad se realiza al concluir el proceso de reclamación;
- Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser un abogado, y que puede inspeccionar y revisar las pruebas; y
- Aspire declara que prohíbe a cualquier persona hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de reclamación.

Proceso de investigación

- La persona encargada de tomar la decisión no será la misma que el/la Coordinador/a del Título IX ni el/la investigador/a. Aspire garantizará que todos los responsables de tomar decisiones e investigadores no tengan conflictos de intereses ni prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o los denunciados.

- En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tomará más de cuarenta y cinco (45) días escolares. Si el investigador determina que una investigación tomará más de cuarenta y cinco (45) días escolares y necesita ser demorada o extendida por causa justificada, informará por escrito al denunciante y a cualquier demandado sobre los motivos de la demora o extensión y proporcionará una fecha aproximada de finalización de la investigación. Todo el proceso del Título IX, incluyendo la resolución informal, las oportunidades para responder y la determinación de responsabilidad, puede tomar noventa (90) días calendario o más, dependiendo de la complejidad de la investigación y los asuntos planteados.
- Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las alegaciones formuladas, y contar con un asesor presente durante cualquier reunión o entrevista de investigación.
- Las partes no tendrán prohibido debatir las acusaciones que se están investigando ni recabar y presentar pruebas pertinente

- Toda parte cuya participación sea invitada o prevista en una reunión o entrevista de investigación recibirá una notificación por escrito con la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de la reunión o entrevista, con tiempo suficiente para que pueda prepararse para participar.
- El investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa todas las pruebas pertinentes y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiere, al menos diez (10) días calendario antes de la determinación de la responsabilidad.

Determinación de responsabilidad

- El responsable de la toma de decisiones se esforzará por emitir la determinación de responsabilidad por escrito dentro de los noventa (90) días calendario a partir de la recepción de la queja formal.
- El estándar de evidencia utilizado para determinar la responsabilidad es el estándar de preponderancia de la evidencia.
- Las decisiones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de denunciante, denunciado o testigo de una persona.
- Aspire enviará simultáneamente una decisión por escrito sobre la queja formal tanto al denunciante como al denunciado, en la que se describe lo siguiente:
 - Identificación de las alegaciones que potencialmente constituyen acoso sexual en la denuncia formal;
 - Una descripción de los pasos procesales seguidos, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al lugar y los métodos utilizados para recabar otras pruebas;

- Los hallazgos de los hechos que sustentan la determinación;
- Las conclusiones sobre la aplicación de las políticas de Aspire a los hechos;
- Una declaración del resultado y su justificación para cada alegación, incluyendo una decisión sobre la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que Aspire imponga al demandado, y si Aspire proporcionará al denunciante medidas diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa educativo de Aspire;
- Los procedimientos y los fundamentos admisibles para que cualquiera de las partes apele la decisión.

Consecuencias

Los estudiantes o empleados que incurran en acoso sexual, hagan declaraciones falsas a sabiendas o presenten información falsa durante el proceso de quejas podrán ser objeto de medidas disciplinarias, incluyendo la expulsión de Aspire o la rescisión de su contrato laboral. El Coordinador del Título IX es responsable de la implementación efectiva de las medidas correctivas que Aspire ordene en respuesta a una queja formal por acoso sexual.

Derecho de apelación

Cualquiera de las partes podrá, dentro de los cinco (5) días escolares siguientes a la decisión escrita de Aspire o al desestimiento de una queja formal o cualquier alegación en la queja, presentar una apelación por escrito ante el Coordinador del Título IX.

Los siguientes derechos y procedimientos de apelación se aplicarán a las denuncias formales de acoso sexual:

- El demandante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación y Aspire aplicará los procedimientos de apelación por igual a ambas partes.
- La(s) persona(s) que tomará(n) la decisión sobre la apelación no será(n) la(s) misma(s) que el/los coordinador(es) del Título IX, el/los investigador(es) o la(s) persona(s) que tomó(eron) la decisión inicial.
- El denunciante y el denunciado podrán apelar una decisión sobre responsabilidad, así como el rechazo por parte de Aspire de una denuncia formal o de cualquier alegación contenida en ella, sobre las siguientes bases:
 - Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;

- Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se tomó la decisión sobre la responsabilidad o el despido, que podrían afectar el resultado del asunto; y
- El coordinador del Título IX, el/los investigador/es o el/los responsable/s de la toma de decisiones tenían un conflicto de intereses o un sesgo a favor o en contra de los denunciantes o los demandados en general, o del denunciante o demandado en particular, que afectó al resultado del asunto.
- Aspire notificará por escrito a la otra parte cuando se presente una apelación.
- La persona encargada de tomar la decisión sobre la apelación deberá: 1) brindar a ambas partes una oportunidad razonable e igualitaria para presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado; 2) emitir una decisión escrita que describa el resultado de la apelación y la justificación del mismo; y 3) proporcionar la decisión escrita simultáneamente a ambas partes.
- El responsable de decidir sobre la apelación se esforzará por emitir su decisión dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario a partir de la recepción de la apelación.

Registro de datos

Todos los registros relacionados con cualquier investigación de quejas bajo esta Política se mantienen en un lugar seguro.

Aspire conservará los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación por acoso sexual, incluyendo cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al denunciado; y cualquier compensación proporcionada al denunciante.
- Registros de cualquier apelación de una denuncia formal por acoso sexual y los resultados de dicha apelación.
- Registros de cualquier resolución informal de una queja por acoso sexual y los resultados de dicha resolución informal.
- Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores, investigadores, responsables de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal en el marco del Título IX.
- Registros de todas las acciones, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a una denuncia o queja formal por acoso sexual.



Política de la Junta Directiva n.º: 8018
Aprobado/Ratificado: 5 de marzo de 2020
Fecha de revisión: 20 de febrero de 2025

Actualizaciones

El asesor jurídico general de Aspire o la persona que él designe podrá actualizar, modificar o implementar esta política de manera que cumpla con la legislación aplicable.

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL SEGÚN EL TÍTULO IX

Este formulario puede ser completado por cualquier persona que tenga conocimiento de acoso sexual ocurrido dentro de un programa o actividad educativa de Aspire Public Schools (“Aspire”). Por favor, complete la información a continuación. Si necesita más espacio o desea proporcionar documentación que respalde las alegaciones de la queja, puede adjuntarla a este formulario. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con el Coordinador del Título IX de Aspire, cuyo nombre figura en la Política del Título IX y los Procedimientos de Quejas por Acoso Sexual.

Tu nombre: _____ Fecha: _____

Fecha del presunto incidente: _____

Nombre de la(s) persona(s) contra la(s) que presenta la queja y su relación con Aspire (p. ej., estudiante, empleado, voluntario, etc.): _____

Enumere a los testigos que estuvieron presentes:

¿Dónde ocurrieron los incidentes? _____

Por favor, describa los hechos o la conducta que dan origen a su queja, proporcionando la mayor cantidad de detalles fácticos posible (es decir, declaraciones y conductas específicas; qué contacto físico, si lo hubo, estuvo involucrado; cualquier declaración verbal; etc.) (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

Por la presente, autorizo a Aspire a divulgar la información que he proporcionado, de conformidad con las leyes aplicables, para el desarrollo de su investigación. Certifico que la información que he proporcionado en esta queja es veraz, correcta y completa, según mi leal saber y entender. Entiendo, además, que proporcionar información falsa al respecto podría dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido o la expulsión de Aspire.

_____ Fecha: _____

Firma del denunciante

Nombre impreso