



## **POLÍTICA DEL TÍTULO IX QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO**

Esta Política del Título IX que prohíbe la discriminación por motivos de sexo (“Política”) contiene las políticas y los procedimientos de quejas de New Los Angeles Charter Schools (“New LA” o “Escuela Charter”) para abordar la discriminación sexual, incluido, entre otros, el acoso sexual, que ocurre dentro del programa o actividad educativa de New LA.

New LA no discrimina por motivos de sexo y prohíbe cualquier acto de discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que opere, como lo exige la ley de California, Título IX (20 U.S.C. § 1681) y *seq.*) y las regulaciones del Título IX (34 C.F.R. Parte 106), incluidas las de admisión y empleo.<sup>1</sup>

Esta Política se aplica a la conducta que ocurre en los programas o actividades educativas de New LA, incluidos, entre otros, incidentes que ocurren en el campus escolar, durante eventos y actividades patrocinados por la escuela, independientemente de la ubicación, y a través de tecnología propiedad de la escuela, ya sea perpetrados por un estudiante, padre/tutor, empleado, voluntario, contratista independiente u otra persona con la que New LA hace negocios.

Las consultas sobre la aplicación del Título IX y la Parte 106 del Título 34 del C.F.R. (en adelante, denominados colectivamente como el “Título IX”) pueden dirigirse al Coordinador del Título IX de New LA, al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los EE. UU., o a ambos.

### **Definiciones**

#### **Discriminación Sexual Prohibida**

El Título IX y la ley de California prohíben la discriminación por motivos de sexo, incluido el acoso por motivos de sexo y las diferencias en el tratamiento de personas en situaciones similares por motivos de sexo con respecto a cualquier aspecto de los servicios, beneficios u oportunidades proporcionados por New LA.

#### **Acoso Sexual Prohibido**

Según el Título IX, “acoso sexual” significa una conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes requisitos:

- Un empleado de New LA que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio de New LA a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada;

---

<sup>1</sup>New LA cumple con todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables y las ordenanzas locales en su investigación y respuesta a informes y quejas de mala conducta prohibida por esta Política.

- Conducta no deseada que una persona razonable determine que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa de New LA; 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 “acecho” según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

Según la sección 212.5 del Código de Educación de California, el acoso sexual consiste en conducta basada en el sexo, incluyendo, entre otros, insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física basada en el sexo, independientemente de si la conducta está motivada o no por el deseo sexual, cuando: (a) la sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo, la educación, el estado académico o el progreso de un individuo; (b) la sumisión o el rechazo de la conducta por parte del individuo se utiliza como base de decisiones laborales, educativas o académicas que afectan al individuo; (c) la conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo en el trabajo o el desempeño 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 los beneficios y servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de New LA.

Ejemplos de conductas que pueden caer dentro de la definición de acoso sexual del Título IX o del Código de Educación, o de ambos:

- Agresiones físicas de naturaleza sexual o basada en el sexo, como:
  - Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
  - Conducta física intencional que se basa en el sexo o es de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, dar palmaditas, agarrar, rozar el cuerpo de otra persona, pinchar el cuerpo de otra persona, violencia, bloquear intencionalmente el movimiento normal o interferir en el trabajo o la escuela debido al sexo.
- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, comentarios despectivos basados en el sexo o otra conducta basada en el sexo, como:
  - Gestos, avisos, epítetos, insultos, observaciones, bromas o comentarios de carácter sexual o basados en el sexo sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona.
  - Trato preferencial o 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 diferente por rechazar la conducta sexual.
  - 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.
  - Represalias contra una persona que haya expresado de buena fe una preocupación por acoso sexual.
- Exhibiciones o publicaciones sexuales o discriminatorias en cualquier lugar del entorno laboral o educativo, tales como:

- o Mostrar imágenes, caricaturas, carteles, calendarios, grafitis, objeciones, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos, o traer o poseer dicho material para leer, exhibir o ver en el entorno laboral o educativo.
- o Leer públicamente o de cualquier otra forma difundir en el ambiente laboral o educativo materiales que sean de cualquier manera sexualmente reveladores, sexualmente sugerentes, sexualmente degradantes o pornográficos.
- o Exhibir carteles u otros materiales que pretendan segregar a una persona por sexo en un área del entorno laboral o educativo (excepto los baños o salas similares).

Las ilustraciones anteriores no deben interpretarse como una lista exhaustiva de actos de acoso sexual prohibidos por esta Política.

**Denunciante** significa un individuo que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

**Denuncia Formal de Acoso Sexual** Se refiere a un documento escrito presentado y firmado por un denunciante que participa o intenta participar en un programa o actividad educativa de New LA, o firmado por el Coordinador, en el que se alega acoso sexual contra un denunciado y se solicita a New LA que investigue la denuncia. Al momento de presentar una denuncia formal por acoso sexual, el denunciante debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad educativa de New LA.

**Parte** significa un demandante o un demandado.

**Demandado** significa una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.

**Medidas de Apoyo** son servicios individualizados, no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según la disponibilidad razonable y sin costo alguno para una de las partes, antes o después de la presentación de una denuncia formal por acoso sexual, o cuando no se haya presentado una denuncia formal. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de New LA sin sobrecargar excesivamente a la otra parte, incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o del entorno educativo de New LA, o para disuadir el acoso sexual.

### **Coordinador(a) del Título IX**

La Junta Directiva de New LA ("Junta") ha designado al siguiente empleado como Coordinadora del Título IX ("Coordinador"):

Kate O'Brien  
Jefa de Escuelas  
[kobrien@newlosangeles.org](mailto:kobrien@newlosangeles.org)  
323-556-9500

En caso de que la persona mencionada anteriormente no esté disponible o no pueda desempeñarse como Coordinadora, la Junta ha designado al siguiente empleado para desempeñarse como Coordinador/a temporal o interino:

New Los Angeles Charter  
Miriam González  
Subdirectora  
[mgonzalez@newlosangeles.org](mailto:mgonzalez@newlosangeles.org)  
323-939-6400

New Los Angeles Elementary  
Jasmin De Main  
Subdirectora  
[jdemain@newlosangeles.org](mailto:jdemain@newlosangeles.org)  
323-556-9500

City Language Immersion Charter  
Rosa Manzo  
Subdirectora  
[rmanzo@newlosangeles.org](mailto:rmanzo@newlosangeles.org)  
323-373-3013

El Coordinador/a es responsable de coordinar los esfuerzos de New LA para cumplir con los requisitos del Título IX, recibir informes y quejas de discriminación sexual, quejas formales de acoso sexual y consultas sobre la aplicación del Título IX a New LA, coordinar la implementación efectiva de medidas de apoyo y tomar otras acciones según lo requiera esta Política. El Coordinador/a o la persona designada puede servir como investigador para quejas formales de acoso sexual.

### **Denuncia de Discriminación Sexual**

Todos los empleados deben notificar de inmediato al Coordinador/a cuando tengan conocimiento o aviso de denuncias de discriminación sexual o acoso sexual que ocurran dentro del programa o actividad educativa de New LA.

Se espera que los estudiantes reporten todos los incidentes de mala conducta prohibidos por esta Política. Cualquier estudiante que se sienta víctima de dicho comportamiento debe comunicarse de inmediato con un maestro, consejero/a, director/a, coordinador/a, miembro del personal o familiar para que pueda recibir ayuda para resolver el problema de acuerdo con esta Política.

Las quejas sobre este tipo de mala conducta también pueden presentarse ante la Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos. Los denunciantes también pueden acceder a recursos civiles, como medidas cautelares, órdenes de alejamiento o otros recursos o órdenes.

Si bien no es obligatorio presentar un informe escrito, se anima a la parte denunciante a que lo presente al Coordinador/a. New LA investigará y responderá con prontitud y eficacia a todas las quejas y denuncias orales y escritas de mala conducta prohibidas por esta Política. Las denuncias pueden presentarse de forma anónima, pero no se pueden tomar medidas disciplinarias formales basándose únicamente en ellas.

### **Privacidad**

New LA reconoce y respeta el derecho a la privacidad de cada persona. Todas las denuncias y quejas se investigarán de forma que se proteja la confidencialidad de las partes y la integridad del proceso en la mayor medida posible. Esto incluye, entre otras cosas, mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante y otra información personal identificable, según corresponda, excepto en la medida necesaria para cumplir con la ley, llevar a cabo la investigación o resolver el asunto, según lo determine el Coordinador o su designado caso por caso.

### **Represalias**

New LA prohíbe cualquier tipo de represalia contra cualquier persona que presente un informe o una queja, testifique, asista, participe o se niegue a participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con una conducta indebida prohibida por esta Política. Dicha participación o falta de participación no afectará en modo alguno el estatus, las calificaciones ni las asignaciones laborales de la persona.

### **Respuesta al Acoso Sexual**

New LA responderá con prontitud y de una manera que no sea deliberadamente indiferente cuando tenga conocimiento real, como se define en 34 C.F.R. § 106.30(a), de acoso sexual que ocurre en su programa o actividad educativa contra una persona en los Estados Unidos.

La respuesta de New LA tratará a los denunciantes y demandados de manera equitativa al ofrecer medidas de apoyo al denunciante y al seguir los procedimientos de queja para quejas formales de acoso sexual que se enumeran a continuación antes de imponer sanciones disciplinarias u otras acciones que no sean medidas de apoyo a un demandado por acoso sexual según el Título IX.

### **Medidas de Apoyo**

Una vez notificado de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual que ocurren en el programa o actividad educativa de New LA contra una persona en los Estados Unidos, el Coordinador/a se comunicará rápidamente con el denunciante para analizar la disponibilidad de medidas de apoyo, considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo, informar al denunciante sobre la disponibilidad de medidas de apoyo con o sin la presentación de una queja formal y explicarle el proceso para presentar una queja formal de acoso sexual.

Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras: asesoramiento; extensiones de plazos o otros ajustes relacionados con el curso; modificaciones de los horarios de trabajo o de clase; restricciones mutuas al contacto entre las partes; cambios en las ubicaciones del trabajo o de la vivienda en el campus; licencias; mayor seguridad y vigilancia de ciertas áreas del campus; y otras medidas similares.

Las medidas de apoyo no supondrán una carga irrazonable para ninguna de las partes ni se impondrán con fines punitivos o disciplinarios. New LA mantendrá la confidencialidad de las medidas de apoyo proporcionadas al demandante o al demandado, siempre que dicha confidencialidad no afecte su capacidad para proporcionarlas. El Coordinador/a es responsable de coordinar la implementación efectiva de las medidas de apoyo.

### **Procedimientos de Quejas**

## **Alcance y Requisitos Generales**

New LA ha adoptado y publicado procedimientos de quejas que prevén la resolución rápida y equitativa de las quejas de estudiantes y empleados que aleguen cualquier acción que estaría prohibida bajo el Título IX y un proceso de quejas que cumple con 34 C.F.R. § 106.45 para quejas formales de acoso sexual.

Las denuncias por conducta indebida prohibidas por esta Política que no constituyan una denuncia formal de acoso sexual se tramitarán de acuerdo con los Procedimientos Uniformes de Quejas de New LA, sus procedimientos de denuncia por discriminación laboral o los procedimientos de queja establecidos en su Política de Acoso, Intimidación, Discriminación y Acoso Escolar, según corresponda. Los siguientes procedimientos de queja se aplicarán a las denuncias formales de acoso sexual.

Al recibir una denuncia formal de acoso sexual, el Coordinador o su designado iniciará de inmediato estos procedimientos de queja o el proceso de resolución informal si está disponible, es apropiado y lo solicitan todas las partes.

New LA requiere que cualquier Coordinador/a del Título IX, investigador, tomador de decisiones y cualquier persona designada por New LA para facilitar un proceso de resolución informal no tener un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general o de un denunciante o demandado en particular.

New LA Tratará a los denunciantes y a los demandados de manera equitativa. New LA presupone que el demandado no es responsable del presunto acoso sexual hasta que se tome una determinación al concluir sus procedimientos de queja.

New LA puede consolidar quejas formales de acoso sexual contra más de un demandado, o por más de un demandante contra uno o más demandados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de acoso sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.

New LA permite la demora temporal del proceso de quejas o la extensión limitada de los plazos, caso por caso, por justa causa. Las solicitudes de extensión deben presentarse al Coordinador/a por escrito al menos un (1) día del trabajo antes del vencimiento del plazo. Si New LA retrasa temporalmente el proceso de quejas o extiende temporalmente un plazo, el Coordinador/a o su designado notificará a las partes el motivo de la demora o extensión por escrito.

New LA evaluará objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y no inadmisibles de otra manera, incluidas tanto las pruebas inculpatorias como las exculpatorias.<sup>2</sup> Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.

## **Despido**

New LA debe desestimar una denuncia formal de acoso sexual a los efectos del acoso sexual bajo el Título IX si la conducta alegada:

- No constituiría acoso sexual bajo el Título IX incluso si se probara;
- No ocurrió en el programa o actividad educativa de New LA; o

---

<sup>2</sup>Inculpatorio significa que tiende a imputar culpa o falta, y exculpatorio significa que tiende a absolver de culpa o falta.

- No ocurrió contra una persona en los Estados Unidos.

New LA puede desestimar una denuncia formal de acoso sexual o cualquiera de las acusaciones contenidas en ella si:

- El demandado ya no está inscrito ni empleado por New LA;
- Un denunciante notifica por escrito al Coordinador/a que desea retirar la denuncia o cualquier alegación contenida en ella; o
- Circunstancias específicas impiden que New LA reúna pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la queja o las acusaciones contenidas en ella.

Tras el despido, el Coordinador/a o su designado enviará sin demora a las partes una notificación por escrito del despido y el/los motivo(s) de forma simultánea. El despido conforme al Título IX no impide que se tomen medidas conforme a otra política aplicable de New LA.

### **Aviso de las Alegaciones**

Al recibir una denuncia formal de acoso sexual, el Coordinador/a o su designado notificará por escrito las acusaciones a las partes cuya identidad se conozca. La notificación incluirá:

- Procedimientos de quejas de New LA y cualquier proceso de resolución informal;
- Las denuncias de acoso sexual, incluyendo suficientes detalles conocidos en el momento y con tiempo suficiente para preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial. Los detalles suficientes incluyen la identidad de las partes involucradas en el/los incidente(s), si se conoce, la conducta que presuntamente constituye acoso sexual según el Título IX, y la(s) fecha(s) y el/los lugar(es) del/de los presunto(s) incidente(s), si se conoce(n).
- Una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada y se realiza una determinación respecto de su responsabilidad al concluir el proceso de queja;
- Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado, y puede inspeccionar y revisar la evidencia; y
- Una declaración de que New LA prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de queja.

### **Eliminación de Emergencia**

New LA puede colocar a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa mientras se encuentran pendientes los procedimientos de queja de acuerdo con las políticas de New LA.

New LA puede eliminar a un demandado de su programa o actividad educativa en forma de emergencia, de acuerdo con sus políticas, siempre que realice un análisis de seguridad y riesgos individualizado, determine que existe una amenaza inmediata a la salud física o seguridad de cualquier persona derivada de las acusaciones de acoso sexual que justifica la eliminación, y proporcione al demandado un aviso y una oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la eliminación.

Esta disposición no debe interpretarse como una modificación de ningún derecho bajo la Ley de Educación para Individuos con Discapacidades, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 o la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

### **Resolución Informal**

En cualquier momento después de presentar una denuncia formal por acoso sexual y antes de determinar si se produjo acoso sexual según los procedimientos de quejas del Título IX de New LA, New

LA podrá ofrecer a las partes un proceso de resolución informal. New LA no ofrecerá ni facilitará una resolución informal para resolver acusaciones de acoso sexual de un estudiante por parte de un empleado, ni cuando dicho proceso entre en conflicto con las leyes federales, estatales o locales. No se obligará ni presionará a las partes a participar en el proceso de resolución informal.

Antes de iniciar el proceso de resolución informal, New LA obtendrá el consentimiento voluntario por escrito de las partes para participar en la resolución informal y les proporcionará una notificación por escrito que explique:

- Las acusaciones;
- Los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias en las que impide a las partes reanudar una queja formal de acoso sexual derivada de las mismas acusaciones;
- El derecho a retirarse e iniciar o reanudar los procedimientos de queja en cualquier momento antes de aceptar una resolución; y
- Cualquier consecuencia resultante de participar en el proceso de resolución informal, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse.

### **Investigación**

En la mayoría de los casos, una investigación exhaustiva no tardará más de treinta (30) días hábiles. New LA tiene la responsabilidad de realizar una investigación que recopile pruebas suficientes para determinar si hubo acoso sexual. El investigador revisará todas las pruebas obtenidas durante la investigación y determinará qué pruebas son relevantes y cuáles no son admisibles, independientemente de su relevancia, de acuerdo con el Título IX.

Los siguientes tipos de evidencia y preguntas que buscan dicha evidencia son inadmisibles (es decir, no se usarán, no se accederá a ellas, no se considerarán ni se divulgarán), independientemente de si son relevantes:

- Los registros de una parte que son creados o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en su capacidad de profesional o paraprofesional, o que asista en esa capacidad, y que se crean y mantienen en relación con la prestación de tratamiento a la parte, a menos que New LA obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte para hacerlo para estos procedimientos de queja; y
- Pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante, a menos que dichas preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual previo del denunciante se ofrezcan para demostrar que alguien distinto del demandado cometió la conducta alegada por el denunciante, o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del denunciante con respecto al demandado y se ofrecen para demostrar el consentimiento.

Las partes tendrán igualdad de oportunidades para presentar testigos, inspeccionar y revisar cualquier prueba obtenida que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas, y contar con la presencia de un asesor durante cualquier reunión o entrevista de investigación. No se les prohibirá a las partes discutir las acusaciones investigadas ni recopilar y presentar pruebas pertinentes. La parte invitada o cuya participación se prevea 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 prepararse para participar.

Antes de que el investigador complete el informe de investigación, New LA enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, una copia de la evidencia sujeta a inspección y revisión, y las partes



tendrán al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito para que el investigador la considere antes de completar el informe de investigación.

El investigador completará un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante y enviará una copia del informe a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, al menos diez (10) días antes de la determinación de responsabilidad.

### **Determinación de Responsabilidad**

Antes de determinar la responsabilidad, el responsable de la toma de decisiones debe brindar a cada parte la oportunidad de presentar por escrito las preguntas pertinentes que desee formular a cualquier parte o testigo, proporcionar a cada parte las respuestas y permitir preguntas adicionales y limitadas de seguimiento. El responsable de la toma de decisiones debe explicar a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser pertinente.

Las determinaciones se basarán en una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y no inadmisibles, y las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de denunciante, demandado o testigo. El estándar de prueba utilizado para determinar la responsabilidad es la preponderancia de la prueba.

Dentro de los quince (15) días siguientes al envío del informe de investigación por parte de New LA a las partes, la persona encargada de tomar la decisión, quien no será la misma persona que el Coordinador/a o el investigador, enviará simultáneamente a las partes una determinación por escrito sobre si se produjo acoso sexual. La determinación por escrito incluirá:

- Las denuncias de acoso sexual;
- Una descripción de los pasos procesales adoptados, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al lugar y los métodos utilizados para reunir otras pruebas;
- Las conclusiones de los hechos que fundamentan la determinación;
- Las conclusiones sobre la aplicación del código de conducta de New LA a los hechos;
- La decisión y fundamento de cada alegación;
- Cualquier sanción disciplinaria recomendada para el demandado, y si se proporcionarán al demandante recursos diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa; y
- Los procedimientos y bases admisibles para las apelaciones.

La determinación con respecto a la responsabilidad se vuelve definitiva en la fecha en que New LA proporciona a las partes la decisión de apelación por escrito, si se presenta una apelación, o si no se presenta una apelación, la fecha en la que una apelación ya no se consideraría oportuna.

### **Apelaciones**

Cualquiera de las partes puede, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la determinación por escrito de responsabilidad o desestimación de una queja formal de acoso sexual por parte de New LA, presentar una apelación por escrito al Director/a Ejecutivo, quien actuará como responsable de la decisión de la apelación o designará a un responsable de la decisión de la apelación.

El denunciante y el denunciado solo pueden apelar una determinación sobre la responsabilidad o la desestimación por parte de New LA de una denuncia formal de acoso sexual o cualquier alegación contenida en la misma, sobre una o más de las siguientes bases:

- Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;
- Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación sobre la responsabilidad o el despido, que podría afectar el resultado del asunto; o
- El Coordinador/a, 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 encuestados en general o del denunciante o encuestado individual que afectó el resultado del asunto.

La persona que toma la decisión sobre la apelación no será la misma persona que el Coordinador/a, el investigador o la persona que toma la decisión inicial.

El que toma la decisión en la apelación deberá: 1) notificar a la otra parte sobre la apelación por escrito; 2) implementar los procedimientos de apelación por igual para las partes; 3) permitir que las partes presenten una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la apelación; y 4) dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la apelación, proporcionar simultáneamente a las partes una decisión escrita que describa el resultado de la apelación y la justificación del resultado.

### **Consecuencias**

Los estudiantes o empleados que incurran en conductas indebidas prohibidas por esta Política, o que, a sabiendas, hagan declaraciones falsas o presenten información falsa durante el proceso de queja, podrán estar sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir la expulsión de New LA o el despido. Si se determina que hubo acoso sexual, el Coordinador/a es responsable de la implementación efectiva de las medidas correctivas ordenadas por New LA.

### **Capacitación**

Todos los supervisores del personal recibirán capacitación sobre acoso sexual dentro de los seis (6) meses siguientes a su toma de posesión y, posteriormente, recibirán capacitación adicional cada dos (2) años. Todos los coordinadores, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal del Título IX recibirán capacitación y/o instrucción sobre acoso sexual, según lo exija la ley.

### **Mantenimiento de registros**

New LA mantendrá los siguientes registros durante al menos siete (7) años:

- Registros de cada investigación de acoso sexual, incluyendo cualquier determinación de responsabilidad; cualquier grabación o transcripción de audio o audiovisual; cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado; y cualquier recurso proporcionado al denunciante;
- Registros de cualquier apelación de una queja formal o acoso sexual y los resultados de esa apelación;
- Registros de cualquier resolución informal de una queja formal o acoso sexual y los resultados de esa resolución informal;
- Todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal; y
- Registros de cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, adoptadas en respuesta a un informe o denuncia formal de acoso sexual.

Los registros anteriores se mantendrán en un lugar seguro hasta que sean destruidos de acuerdo con las leyes y reglamentaciones aplicables.



## TÍTULO IX DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL FORMULARIO DE QUEJAS

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

Fecha del supuesto incidente(s): \_\_\_\_\_

Nombre de la(s) persona(s) contra las que tiene una queja: \_\_\_\_\_

Incluye todos los testigos que estuvieron presentes: \_\_\_\_\_

¿Dónde ocurrió el/los incidente(s)? \_\_\_\_\_

Describa los eventos o la conducta que son la base de su queja, proporcionando tantos detalles factuales como sea posible (es decir, declaraciones y conductas específicas; qué contacto físico estuvo involucrado, si lo hubo; cualquier declaración verbal, etc.) (Adjunte páginas adicionales, si es necesario):

---

---

---

---

**Por la presente, autorizo a New LA a divulgar la información que he proporcionado según lo considere necesario para llevar a cabo su investigación. Certifico que la información que he proporcionado en esta queja es verdadera, correcta y completa según mi leal saber y entender. Además, entiendo que proporcionar información falsa al respecto podría resultar en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o la expulsión de New LA.**

\_\_\_\_\_  
Firma del denunciante

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre impreso (en letra de molde)

### **Para ser completado por New LA:**

Recibido por: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Reunión de Seguimiento con el Denunciante se llevará a cabo (fecha): \_\_\_\_\_