



Procedimiento de Quejas de Derechos Civiles

Las Escuelas Públicas de Holyoke se comprometen a mantener los entornos escolares libres de discriminación, hostigamiento o represalias por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, género, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad.

Se prohíbe el acoso/hostigamiento, la discriminación y las represalias en cualquier forma o por cualquier motivo. Esto incluye el acoso/hostigamiento o la discriminación por parte de los administradores, el personal, los estudiantes, los proveedores y otras personas en la escuela o en los eventos relacionados con la escuela. Las represalias contra cualquier persona que haya denunciado el acoso/hostigamiento o la discriminación a los funcionarios escolares o que haya cooperado en una investigación de una queja bajo este Procedimiento es ilegal y no será tolerado por las Escuelas Públicas de Holyoke.

Las personas que participen en el hostigamiento, la discriminación o las represalias pueden estar sujetas a las medidas disciplinarias, que incluyen, entre otras, la amonestación, la suspensión, el despido o la expulsión u otras sanciones según lo determine la administración del distrito escolar, sujeto a los requisitos de procedimiento aplicables.

La no aplicabilidad de este procedimiento a las acusaciones del hostigamiento sexual de Título IX

El *Procedimiento de Queja de los Derechos Civiles* no se aplicará a las denuncias de hostigamiento sexual, tal como se define en el Título IX de la Enmienda de Educación de 1972 y sus reglamentos de aplicación ("Título IX") a partir de agosto de 2020.

Las acusaciones de conducta que podrían, si se prueban, cumplir con la definición del hostigamiento sexual bajo el Título IX se abordarán a través del *Procedimiento de Quejas por Hostigamiento Sexual* del Título IX del Distrito. De manera similar, las acusaciones de conducta que cumplen con la definición de hostigamiento sexual bajo el Título IX, y simultáneamente cumplen con las definiciones de hostigamiento sexual bajo el Título VII (empleados), M.G.L. C. 151B (empleados) y / o M.G.L. C. 151C (estudiantes), también se abordarán a través del *Procedimiento de Quejas por Hostigamiento Sexual del Título IX*. [Procedimiento de Quejas por Hostigamiento Sexual](#).

Las acusaciones de conducta que no cumplen con la definición de hostigamiento sexual según el Título IX, pero que, si se prueban, podrían cumplir con la (s) definición (es) de hostigamiento sexual según el Título VII (empleados), M.G.L. C. 151B (empleados) y/o la M.G.L. C. 151C (estudiantes), se abordarán a través del *Procedimiento de Quejas de Derechos Civiles*.

Definiciones

Para los efectos de este procedimiento:



ESCUELAS PÚBLICAS DE HOLYOKE
JUNTOS PODEMOS | TOGETHER WE CAN

- A. La “discriminación” significa la discriminación o el hostigamiento por motivos de raza, edad, color, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o religión por el cual una persona es excluida de la participación, se le niegan los beneficios o se somete a discriminación bajo cualquier programa o actividad del distrito escolar.
- B. El “hostigamiento” significa una conducta no deseada por motivos de raza, edad, color, origen nacional, discapacidad o religión que es lo suficientemente grave, persistente o dominante como para crear o contribuir a un ambiente hostil para la persona en la escuela. El hostigamiento puede incluir insultos, mención de nombres, bromas de mal gusto, amenazas, comentarios, insinuaciones, notas, exhibición de imágenes o símbolos, gestos u otra conducta que se eleva al nivel de un ambiente hostil. Un ambiente hostil es aquel que interfiere injustificadamente en la participación de una persona, le niega los beneficios o la somete a otro modo de discriminación en cualquier programa o actividad del Distrito.
- a. Hostigamiento sexual no contemplado en el Título IX

M.G.L. c. 151B, § 1 – el término “hostigamiento sexual” se define como las insinuaciones sexuales, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando: (a) se somete o rechaza tales insinuaciones, solicitudes o conductas ya sea explícita o implícitamente un término o una condición de empleo o como base para decisiones de empleo; (b) tales avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona al crear un ambiente laboral intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo. La discriminación basada en el sexo incluirá, pero no se limitará al, hostigamiento sexual.

M.G.L. c. 151C, § 1 – El término "hostigamiento sexual" se define como insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando: (a) la sumisión o el rechazo de tales insinuaciones, solicitudes o conductas se hace explícita o implícitamente como un término o condición de la prestación de los beneficios, privilegios o servicios de colocación o como base para la evaluación del desempeño académico; o (b) tales avances, solicitudes o conducta tienen el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con la educación de un individuo al crear un ambiente educativo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.



Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 - Los avances sexuales no deseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen el hostigamiento sexual cuando: (1) la sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de una persona; (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicha persona; o (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. Se crea un ambiente hostil basado en el sexo cuando la conducta es lo suficientemente grave o generalizada para alterar las condiciones de empleo.

Al determinar si un ambiente es hostil, el Distrito deberá considerar el contexto, la naturaleza, la frecuencia y la ubicación de los incidentes, así como la credibilidad de los testigos y la identidad, el número y las relaciones de las personas involucradas. El Distrito debe considerar si el presunto hostigamiento fue suficiente para haber creado tal ambiente para una persona razonable de la misma edad, sexo y experiencia que el Querellante, y bajo circunstancias similares. La conducta no constituye hostigamiento cuando el incidente ocurre fuera del plantel en una actividad no patrocinada por la escuela y no crea un ambiente hostil en la escuela para la víctima.

- C. Represalias: Los actos de represalia contra cualquier persona que ejerza sus derechos bajo los estatutos de derechos civiles cubiertos por este Procedimiento o el Procedimiento de Quejas por Hostigamiento Sexual del Título IX se consideran ser una discriminación y son ilegales. Se prohíbe a las personas coaccionar, intimidar, amenazar o interferir con una persona porque dicha persona ejerció cualquier derecho otorgado o protegido bajo estos procedimientos o el Procedimiento de Quejas por Hostigamiento Sexual del Título IX.
- D. Querellante: Una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir discriminación, hostigamiento o represalia en virtud de este Procedimiento. Los padres o encargados legales de un querellante no se consideran querellantes, pero pueden presentar quejas formales en nombre de un niño menor y actuar en nombre del menor en cualquier asunto de derechos civiles.
- E. Parte o partes: El querellante o el querellado.
- F. Director de la escuela: El director de la escuela o la persona designada por el mismo.



- G. Querellado: Una persona que ha sido reportada como perpetrador de una conducta que podría constituir discriminación, hostigamiento o represalia bajo este Procedimiento.

Cómo presentar una queja

Cualquier estudiante o empleado que crea que ha sido discriminado o hostigado debe reportar su preocupación rápidamente al Director. Los estudiantes también pueden reportar incidentes de conducta de hostigamiento a un maestro, administrador o consejero de orientación. Cualquier queja recibida por el personal de la escuela deberá ser reportada rápidamente al Director o al Coordinador de Derechos Civiles. Se anima a los estudiantes o empleados que no estén seguros si ha ocurrido discriminación, hostigamiento o represalias a que hablen de la situación con el Director. Puede haber instancias en las que un tercero, que no ha experimentado, pero está al tanto de la ocurrencia de una conducta prohibida, puede presentar una queja bajo este Procedimiento. En tales circunstancias, se hace referencia a esa persona como el "informante".

- A. Cualquier empleado del Distrito que observe o reciba un informe de discriminación, hostigamiento o represalia deberá notificar de inmediato al Director o al Coordinador de Derechos Civiles, identificado a continuación. Cualquier empleado del distrito que observe discriminación, hostigamiento o represalia contra un estudiante debe intervenir para detener la conducta e informar al Director. Al recibir un informe de discriminación, hostigamiento o represalia, el Director informará de inmediato al Coordinador de Derechos Civiles correspondiente del informe, y el Distrito responderá de manera consistente con este Procedimiento. Si el informe involucra una acusación contra el Director o el Coordinador de Derechos Civiles, el empleado deberá informar el incidente al Superintendente o su designado.
- B. Reportes Informales: Las personas pueden desear presentar una queja formal de discriminación, hostigamiento o represalia, o informar de manera informal (es decir, sin iniciar una queja formal). Dichos reportes informales se pueden hacer al Director o al Coordinador de Derechos Civiles. El Distrito deberá informar a cualquier persona que presente un reporte informal que puede iniciar una queja formal en cualquier momento, independientemente de las medidas que se estén tomando o se hayan tomado en respuesta a un reporte informal.
- C. Informes anónimos: Los querellantes y los informantes deben saber que, aunque el Distrito a menudo podrá mantener la confidencialidad de las personas informantes, es posible que en ocasiones se requiera que el Distrito tome medidas para proteger la seguridad de la comunidad escolar que pueden resultar en la identidad de la persona informante está siendo revelada (por ejemplo, a la policía). Cuando los informantes o los



querellantes busquen permanecer en el anonimato o que sus identidades se mantengan confidenciales, se les informará que cumplir con dicha solicitud puede limitar la capacidad del Distrito para responder completamente a cualquier evento informado, incluidas las limitaciones en la capacidad de tomar medidas disciplinarias contra un Querellado.

- D. Proceso informal: Si el Distrito concluye que es posible resolver un asunto, ya sea después de una queja formal o un reporte informal, de manera rápida, justa y adecuada a través de un proceso informal que involucra y con el consentimiento del Querellante y el Querellado, el Distrito puede intentar hacerlo. El proceso informal es voluntario y el Querellante o el Querellado pueden terminar o rechazar cualquier proceso informal en cualquier momento, sin penalización.
- E. Proceso formal: Una queja formal deberá indicar (si lo conoce el informante o el querellante) los nombres de las personas involucradas y testigos de la conducta, describir la conducta e identificar, en la medida de lo posible, las fechas y lugares de la conducta. La queja deberá estar firmada y fechada por el informante o el Querellante. Las quejas serán investigadas de manera rápida y equitativa por el Coordinador de Derechos Civiles o el Director. Las investigaciones pueden iniciarse siempre que se justifique, en ausencia de una queja formal o después de que se haya retirado una queja formal.
- F. Evaluaciones iniciales: El Coordinador de Derechos Civiles o el Director harán una evaluación inicial después de una queja. Con base en esa evaluación, el Coordinador de Derechos Civiles o el Director puede: (a) si la conducta, incluso si está corroborada, no constituye hostigamiento, discriminación o represalia, descartar la queja; (b) si la supuesta conducta (o queja) no pudiera, incluso si fuera cierta, constituir discriminación, hostigamiento o represalia, pero está dentro del alcance de otro procedimiento, el Coordinador de Derechos Civiles remitirá el asunto al personal apropiado; (c) si el Coordinador de Derechos Civiles o el Director concluye que es posible resolver la queja de manera rápida, justa y adecuada a través de un proceso informal que involucra y con el consentimiento de ambas partes, el Coordinador de Derechos Civiles o el Director puede tratar de hacer así que de acuerdo con la Sección D, arriba; o (d) si la supuesta conducta, si se verifica, constituiría discriminación, acoso o represalia, el Coordinador de Derechos Civiles o el Director iniciará una investigación. El Coordinador de Derechos Civiles o el Director también pueden identificar e iniciar cualquier medida provisional. Consulte la Sección G.



- G. Medidas provisionales: El Distrito proporcionará medidas provisionales rápidas y razonables durante la tramitación de la investigación, si corresponde, para apoyar y proteger la seguridad de las partes, el entorno educativo y el Distrito o la comunidad escolar; para disuadir las represalias; y preservar la integridad del proceso de investigación y resolución. Se supervisará cualquier medida provisional para garantizar que sea eficaz en función de las necesidades cambiantes de las partes. Las violaciones de las restricciones impuestas por las medidas provisionales podrían considerarse una violación de las reglas de la escuela y pueden ser consideradas para determinar si ha ocurrido discriminación, hostigamiento o represalia.
- H. Plazos: El Distrito buscará completar cualquier investigación dentro de los veinte (20) días escolares posteriores a la recepción de una queja y proporcionará la notificación por escrito del resultado de la investigación dentro de los veinticinco (25) días escolares. El investigador puede imponer plazos razonables a todas las partes para facilitar la finalización puntual de la investigación. El investigador puede extender el período de investigación más allá del período de tiempo identificado debido a circunstancias atenuantes, que incluyen, entre otras, la disponibilidad y cooperación de testigos, la complejidad de la investigación, los períodos de vacaciones escolares y la participación de la policía y otras investigaciones de agencias externas. Si se recibe una queja o informe de discriminación, hostigamiento o represalia dentro de las tres (3) semanas posteriores al final del año escolar académico, el investigador intentará completar la investigación para el final del año escolar. En el caso de que la investigación se extienda más allá del último día de clases, el Distrito hará los esfuerzos razonables para completar la investigación dentro del plazo mencionado anteriormente, pero puede extender el período de investigación para tener en cuenta la disponibilidad de testigos durante el período de vacaciones de verano. Si el investigador extiende la investigación, notificará al Querellante y al Querellado de la extensión. Un informe a la policía no retrasará automáticamente una investigación; sin embargo, una solicitud de la policía para retrasar la investigación puede requerir una suspensión temporal de la investigación, y el Distrito reanudará de inmediato su investigación una vez que se le informe que la recopilación de la evidencia de la policía se ha completado.
- I. Bajo el procedimiento de resolución formal, la queja será investigada por el Director, el Coordinador de Derechos Civiles u otra persona designada por el Director o el Coordinador de Derechos Civiles que tenga la responsabilidad de buscar y reunir la evidencia relacionada con la investigación. Una queja formal contra un empleado que ocupa un puesto de supervisor deberá ser investigada por una persona que no esté sujeta a la autoridad de ese supervisor. Durante el procedimiento de resolución formal:



1. El Querellante tendrá la oportunidad de ser escuchado y tendrá la oportunidad de identificar testigos y otras pruebas relevantes para el investigador.
 2. El Querellado tendrá la oportunidad de ser escuchado como parte de la investigación, incluida la oportunidad de proporcionar información relevante e identificar testigos para la consideración del investigador.
 3. Los derechos de privacidad de las partes se mantendrán de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables.
 4. El investigador mantendrá un registro escrito del proceso de investigación.
 5. La investigación se completará dentro de los veinte (20) días escolares a partir de la fecha de recepción de la queja.
 6. El aviso del resultado de la investigación, incluida, si corresponde, una descripción de los recursos tomados, se proporcionará a las partes dentro de los veinticinco (25) días escolares posteriores a la recepción de la queja, a menos que se extienda por una buena causa.
 7. Nada en este Procedimiento impedirá que el investigador, a su discreción, complete la investigación antes del período de tiempo descrito anteriormente.
- J. Criterio de comprobación: La investigación deberá realizar hallazgos fácticos basados en una preponderancia del estándar de la evidencia.
- K. Si el investigador determina que ha ocurrido discriminación, hostigamiento o represalia, el Distrito tomará medidas para eliminar el ambiente discriminatorio o de hostigamiento, que incluirán, entre otras, las siguientes:
1. Identificar qué pasos son necesarios para prevenir la repetición de cualquier comportamiento discriminatorio incluyendo, pero no limitado al hostigamiento o las represalias, y corregir sus efectos discriminatorios si es apropiado; e
 2. Informar al Querellante y al Querellado de los resultados de la investigación (de acuerdo con las leyes de privacidad estatales y federales aplicables) de acuerdo con los plazos anteriores.

La administración del distrito escolar también puede remitir al agresor a procedimientos disciplinarios que se llevarán a cabo de acuerdo con la ley federal y estatal. Nada de lo dispuesto en el Procedimiento de Quejas de Derechos Civiles se interpretará como una limitación o prohibición de la capacidad del Distrito para tomar la acción disciplinaria apropiada contra el agresor de acuerdo con los códigos de conducta aplicables o los contratos o las políticas laborales, cuando corresponda, antes de completar la



ESCUELAS PÚBLICAS DE HOLYOKE
JUNTOS PODEMOS | TOGETHER WE CAN

investigación, de acuerdo con los derechos del debido proceso de los empleados y estudiantes, según corresponda.

- L. Apelación: Si el Querellante o el Querellado no están satisfechos con los resultados de la investigación, se puede presentar una apelación al Superintendente o su designado dentro de los siete (7) días calendario después de recibir la notificación del resultado de la investigación, excepto por circunstancias en que el Querellado está sujeto a suspensión a largo plazo como resultado de un hallazgo de discriminación, hostigamiento o represalia. En tal caso, los derechos de apelación del Querellado se proporcionarán de manera consistente con los requisitos del debido proceso disciplinario aplicables a las circunstancias (por ejemplo, M.G.L. c. 71, 37H, 37H ½ o 37H ¾). Las apelaciones deben hacerse por escrito (correo electrónico es suficiente) al Superintendente, Superintendente, Escuelas Públicas de Holyoke, 57 Suffolk Street, Suite 101, Holyoke, MA 01040.
- M. El Superintendente decidirá la apelación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de recepción de la apelación por escrito.
- N. La identificación del Coordinador de Derechos Civiles para quejas de discriminación, hostigamiento y represalias bajo este Procedimiento es:

Quejas de los estudiantes
Marisol Barresi
Gerente de Cumplimiento
mrbarresi@hps.holyoke.ma.us
413- 534-2000 ext. 1207

Quejas de los empleados
Beth Gage
Jefa de Talentos
bgage@hps.holyoke.ma.us
413-534-2000

- O. Agencias de empleo: La información de contacto de las agencias estatales y federales que velan por el cumplimiento de la discriminación en el empleo es la siguiente: (1) Federal: Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de los Estados Unidos (EEOC); E Edificio Federal John F. Kennedy ; 15 New Sudbury Street, Room 475; Boston, MA 02203-0506; 1-800-669-4000; [Sitio web de la oficina del área de Boston de la EEOC, por sus siglas en inglés](#); y (2) Estado: Comisión contra la Discriminación de Massachusetts (MCAD, por sus siglas en inglés); sede en Boston ; One Ashburton Place; Sixth Floor, Room 601; Boston, MA 02108; (617)-994-6000; [Sitio web de la MCAD](#).

Ref. Legal: Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973; El Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990; Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964; Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972; la Ley de edad; M.G.L. c. 151B y c. 151C; M.G.L. c. 76, § 5; Política de SC JICFB, Prevención del Acoso Escolar; Política de SC AC, sin discriminación.