

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS SOBRE DISCRIMINACION, ACOSO Y MATONEO

Código de la Política: 1720/4015/7225

La Junta toma en serio todas las quejas de discriminación, acoso y matoneo. El procedimiento contenido en esta política está diseñado para aquellos individuos que creen haber sido víctimas de discriminación, acoso y matoneo, en violación de la política 1710/4021/7230, Prohibición Contra la Discriminación, el Acoso y el Matoneo. Los individuos que hayan sido testigos o tengan información confiable de que una persona haya sido sujeta a discriminación, acoso o matoneo deben denunciar dichas violaciones a uno de los oficiales del sistema escolar relacionados en la subsección C.1., de esta política. Las denuncias se pueden hacer de manera anónima.

A. DEFINICIONES

1. Presunto Autor del Delito

El presunto autor del delito es el individuo que supuestamente discriminó, acosó o matoneó al demandante.

2. Queja

Una queja es una notificación verbal o escrita realizada por una persona que cree ser la víctima de discriminación, acoso o matoneo ilegales.

3. Demandante

El demandante es el individuo que se queja de haber sido víctima de discriminación, acoso o matoneo.

4. Días

El término días se define como los días de trabajo, excluyendo sábados, domingos y festivos o vacaciones, tal como haya sido definido por el calendario escolar. Al contarlos, el primer día será el primer día de trabajo completo, siguiente a la presentación de la queja. Cuando la queja es presentada el 1° de mayo o después de esta fecha, los límites de tiempo consistirán en todos los días entre semana, para que el asunto sea resuelto antes de la finalización del año escolar o lo más rápido posible.

5. Informe Investigativo

El informe investigativo es un recuento escrito de los hallazgos de la investigación, llevada a cabo como respuesta a una queja.

6. Investigador

El investigador es el oficial escolar responsable de investigar y responder a la queja.

7. Informe

Un informe es una notificación oral o escrita de que un individuo, diferente al denunciante, es sospechoso de ser el autor o la víctima de discriminación, acoso o matoneo ilegales.

B. INFORMES REALIZADOS POR EMPLEADOS U OTROS INDIVIDUOS

1. Informes Obligatorios por Parte de los Empleados Escolares

Cualquier empleado que haya sido testigo o haya recibido información confiable o tenga razón para creer que un individuo haya sido víctima de discriminación, acoso o matoneo, en violación de la política 1710/4021/7230, debe informar de inmediato el delito a uno de los individuos relacionados en la subsección C.1., abajo descrita. Un empleado que no informe oportunamente una posible discriminación, acoso o matoneo, estará sujeto a acción disciplinaria.

2. Informes por Parte de Otros Individuos

Se anima enfáticamente a todos los miembros de la comunidad escolar, incluyendo estudiantes, padres, voluntarios y visitantes, a informar sobre cualquier acción que pueda constituir un incidente de discriminación, acoso o matoneo.

3. Informes Anónimos

Los informes sobre discriminación, acoso o matoneo pueden ser realizados de manera anónima, por teléfono a la línea de atención o por correo electrónico por medio de los sitios de Internet, pero, no se puede tomar acción disciplinaria con base únicamente en un informe anónimo.

4. Investigación de los Informes

De acuerdo con esta política los informes sobre discriminación, acoso o matoneo deberán ser investigados de manera suficiente, como para determinar si es necesaria o no alguna acción y los oficiales escolares deberán tomar dicha acción, según sea apropiada a las circunstancias. En virtud de esta política, dentro de las posibilidades de la presunta víctima, el informe puede ser tratado como una queja realizada por dicha presunta víctima.

C. QUEJAS PRESENTADAS POR LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y MATONEO

1. Presentación de una Queja

Se alienta enfáticamente a cualquier individuo que crea haber sido víctima de discriminación, acoso o matoneo, a presentar una queja verbal o escrita a cualquiera de los siguientes individuos:

- a. El director principal o director asistente de la escuela a la que asiste o en la

que trabaja el presunto autor del delito o la presunta víctima;

- b. El supervisor inmediato, si el individuo que comete el delito es un empleado;
- c. El superintendente asistente de recurso humanos, si el presunto autor del delito o la presunta víctima es una empleado del sistema escolar o al superintendente, si el presunto autor del delito es el superintendente asistente de recursos humanos;
- d. El coordinador del Título IX para reclamos de discriminación o acoso sexual;
- e. El coordinador de la Sección 504 o el coordinador ADA para reclamos sobre discriminación por discapacidad; o
- f. El coordinador correspondiente a derechos civiles, según lo establecido por la política 1710/4021/7230 para reclamos de otras formas de discriminación.

2. Periodo de Tiempo para la Presentación de una Queja

Se debe presentar una queja tan pronto como sea posible, pero no más tarde de 30 días después de la revelación o del descubrimiento de los hechos que dan lugar a la queja. Las quejas presentadas después de este término de 30 días pueden ser investigadas. Sin embargo, los individuos deben reconocer que las demoras en la denuncia pueden afectar significativamente la capacidad de los oficiales escolares para investigar y responder a dichas quejas.

3. Resolución Informal

La junta reconoce que muchas quejas pueden ser abordadas de manera informal, por medio de métodos tales como reuniones o mediaciones y la junta alienta el uso de dichos procedimientos en la medida de lo posible. Si se utiliza un proceso informal, el director principal u otro personal designado debe: (1) Notificar al denunciante que tiene la opción de solicitar procedimientos formales en cualquier momento, y (2) Poner a su disponibilidad una copia de esta política y de otras políticas relevantes a su caso. En aquellas circunstancias en las que los procedimientos informales fallen o sean inapropiados o en las que el denunciante solicite procedimientos formales, las quejas serán investigadas oportuna, imparcial y exhaustivamente, de acuerdo con los procedimientos definidos en el resto de esta política.

D. PROCESO PARA ABORDAR QUEJAS DE PRESUNTOS INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O MATONEO

1. Iniciación de la Investigación

a. Cualquiera que reciba una queja de discriminación, acoso o matoneo deberá notificar de inmediato y de acuerdo con la subsección C.1., al investigador apropiado, quien deberá responder a la queja e investigarla. El investigador de una queja se determina como sigue:

- 1) Si el presunto incidente ocurrió bajo la jurisdicción del director principal, el investigador será el director principal o su designado, a menos que el presunto autor del delito sea el director principal, el superintendente asistente de recursos humanos, el superintendente o un miembro de la junta. Si el presunto autor del delito es cualquier otro empleado, el director principal o su designado deberán conducir la investigación en consulta con el superintendente de recursos humanos o su designado.
- 2) Si el presunto autor del delito es el director principal, el superintendente asistente de recursos humanos o su designado conducirán la investigación.
- 3) Si el presunto incidente ocurriese fuera de la jurisdicción del director principal, por ejemplo en la oficina central, el superintendente asistente de recursos humanos o su designado conducirán la investigación, a menos que el presunto autor del delito sea el superintendente asistente de recursos humanos, el superintendente o un miembro de la junta.
- 4) Si el presunto autor del delito es el superintendente asistente de recursos humanos, el superintendente o su designado serán los investigadores.
- 5) Si el presunto autor del delito es el superintendente, el abogado de la junta será el investigador. Dado sea este el caso, quienquiera que reciba la queja de discriminación, acoso o matoneo, deberá notificar de inmediato al superintendente asistente de recursos humanos, quien a su vez notificará de inmediato al presidente de la junta. El presidente de la junta deberá indicar al abogado de la junta que responda a la queja y conduzca la investigación.
- 6) Si el presunto autor del delito es un miembro de la junta, el abogado de la junta será el investigador. Dado sea este el caso, quienquiera que reciba la queja de discriminación, acoso o matoneo deberá notificar de inmediato al superintendente que indicará al abogado de la junta que responda a la queja y conduzca la investigación. A menos que el presidente de la junta sea el presunto autor del delito,

el superintendente deberá notificarle también de la queja.

- b. Según corresponda, el investigador deberá notificar de inmediato al coordinador correspondiente, sea el de Título IX, el de la Sección 504, el de ADA u otro coordinador relevante a la queja y, según sea apropiado, podrá designar al coordinador para que lleve a cabo la investigación.
- c. El investigador deberá explicar el proceso de investigación al denunciante e interrogarle sobre si desea sugerir un curso de acción correctiva.
- d. La documentación escrita de todos los informes y quejas, así como de la respuesta del sistema escolar, deberán ser mantenidas de acuerdo con la política 1710/4021/7230.
- e. La omisión de investigar y/o abordar un reclamo de discriminación, acoso o matoneo deberá resultar en acción disciplinaria.

2. Curso de la Investigación

- a. El investigador es responsable de determinar si el presunto acto o actos constituyen una violación a la política 1710/4021/7230. Al hacerlo, el investigador deberá investigar imparcial, oportuna y exhaustivamente la queja. El investigador puede entrevistar a: (1) El denunciante; (2) El presunto autor o autores del delito; y, (3) Cualquier otro individuo o individuos, incluyendo otras víctimas posibles que tengan información relevante a la investigación.
- b. La información puede ser compartida solo con los individuos que la necesiten para investigar y abordar la queja de manera apropiada. Cualquier solicitud de confidencialidad realizada por el denunciante deberá ser evaluada dentro del contexto de las responsabilidades legales del sistema escolar. Cualquier queja que sea retirada para proteger la confidencialidad deberá ser registrada de acuerdo con la política 1710/4021/7230.
- c. El investigador deberá investigar la información que haya sido recogida durante la investigación, basada en los hechos, para determinar si la presunta conducta constituye discriminación, acoso o matoneo y considerando la información factual, el contexto en que los presuntos hechos ocurrieron, la edad y madurez del denunciante y del presunto autor o autores del delito y cualesquiera otras circunstancias relevantes.

3. Informe Investigativo

- a. El investigador deberá presentar ante el superintendente un reporte investigativo por escrito y según corresponda, ante el coordinador de Título IX, de la Sección 504, del ADA o a cualquier otro coordinador.
- b. El investigador deberá notificar al denunciante los hallazgos de la investigación, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo de la queja,

a menos que sea necesario más tiempo para llevar a cabo una investigación imparcial, oportuna y exhaustiva. El investigador deberá especificar si la queja fue justificada y en caso afirmativo, deberá especificar también:

- 1) Una acción correctiva, razonable, oportuna y apropiada para la edad del estudiante, que tenga la intención de ser correctiva para terminar con la discriminación, el acoso o el matoneo y que prevenga su reaparición;
 - 2) Pasos razonables, según sean necesarios, para corregir los efectos de la discriminación, el acoso o el matoneo en el aquejado; y
 - 3) Pasos razonables, según sean necesarios, para proteger al aquejado de retaliaciones como resultado de la denuncia.
- c. La información sobre acciones disciplinarias específicas, aplicadas al presunto autor o autores del delito, no será entregada al denunciante, a menos que dicha información le esté relacionada directamente, como por ejemplo, en el caso de una orden impuesta al autor del delito para que no tenga ningún contacto con el aquejado.
- d. Si el investigador determina que la queja tiene fundamento, el autor o autores del delito estarán sujetos a acciones disciplinarias o a otros pasos correctivos, según lo descrito en la política 1710/4021/7230. Si los pasos correctivos involucran acciones fuera del marco de autoridad del investigador, se notificará al superintendente para que delegue la autoridad de la toma de pasos correctivos al individuo apropiado.
- e. Cada presunto autor del delito recibirá un resumen escrito de los resultados arrojados por la investigación, en cuanto a si la queja fue justificada, a si el presunto autor del delito violó con sus acciones leyes relevantes o políticas de la Junta de Educación y a cuáles acciones disciplinarias o consecuencias, si las hay, serán impuestas al autor del delito, de acuerdo las políticas de la junta. El presunto autor del delito puede apelar cualquier acción disciplinaria o consecuencia asignada, de acuerdo con la política y la ley. Sin embargo, la apelación no imposibilita a los oficiales escolares para tomar la acción apropiada para solucionar la discriminación, el acoso o el matoneo.
4. Apelación a un Informe Investigativo
- a. Si el demandante no está satisfecho con el informe investigativo, puede apelar dicha decisión ante el superintendente, a menos que el presunto autor del delito sea el superintendente asistente de recursos humanos, en cuyo caso el demandante deberá apelar directamente ante la Junta de Educación, de acuerdo con el procedimiento descrito en la subsección D.4.b, abajo. La apelación debe ser presentada por escrito, dentro de los cinco días siguientes al recibo del informe investigativo. El superintendente puede revisar los

documentos, llevar a cabo cualquier otra investigación necesaria o tomar otros pasos que considere necesarios para responder a la apelación. Este deberá dar respuesta escrita dentro de los diez días siguientes al recibo de la apelación, a menos que sea necesario realizar mayores indagaciones.

- b. Si el demandante no está satisfecho con la respuesta del superintendente, deberá apelar la decisión ante la junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la respuesta del superintendente. La junta revisará los documentos, si lo considera necesario, dirigirá a que se lleven a cabo mayores averiguaciones y tomará los pasos necesarios, que determine apropiados para responder a la queja. A solicitud del denunciante, la junta llevará a cabo una audiencia, de conformidad con la política 2500, Audiencias ante la Junta de Educación. La junta dará respuesta escrita, dentro de los treinta días siguientes al recibo de la apelación, a menos que sea necesaria mayor investigación o que la audiencia deba tomar mayor tiempo para considerar la respuesta.

E. VIGENCIA DEL PROCESO

Se considerará al máximo la cantidad de días indicados para cada paso del proceso y se harán todos los esfuerzos para agilizarlo.

Si cualquier oficial escolar que tenga la responsabilidad de investigar una queja o de revisar una investigación en cualquier paso del proceso, falla en comunicar una decisión dentro del término de tiempo especificado, el demandante tendrá derecho a apelar ante el siguiente responsable, a menos que el oficial le haya notificado la razón de la demora, como por ejemplo la complejidad de la investigación, del informe o de la revisión. El oficial escolar deberá hacer todos los esfuerzos razonables para mantener al denunciante al tanto del progreso realizado durante cualquier periodo de la demora. No se permitirán las demoras que interfieran con el ejercicio de cualquier derecho legal.

La falla del demandante en apelar, en cualquier paso del proceso, una queja dentro de los términos establecidos será considerada como la aceptación de la decisión tomada para dicho paso, a menos que haya notificado por escrito al investigador sobre la demora y la razón de dicha demora y que el investigador haya estado de acuerdo, por escrito, con la demora.

F. REQUISITOS GENERALES

1. En cumplimiento de esta política, ni la junta, ni ningún empleado del sistema escolar tomarán ninguna clase de represalias o retaliaciones contra el denunciante o contra ningún otro individuo, a cuenta de que éstos hayan realizado la denuncia o hayan informado o participado en la investigación de una queja presentada ya sancionada, a menos que la persona sepa o tenga razón para creer que la queja o el informe sea falso o que hayan, a sabiendas, referido información falsa.
2. Todas las reuniones y audiencias llevadas a cabo por razón de esta política serán privadas.

3. La junta y los oficiales escolares considerarán las solicitudes de audiencias por quejas de un grupo, aunque tienen la discreción de escuchar y responder a los demandantes de manera individual.
4. El denunciante puede ser representado por un defensor, por ejemplo un abogado, en cualquier reunión con los oficiales del sistema escolar.
5. Si fuera necesario, a juicio del superintendente o de su designado, que por la investigación o el proceso de una queja, un empleado tuviese que ausentarse de sus tareas normales, dichas ausencias deberán ser excusadas sin pérdida de pago o beneficios. Esto no deberá impedir que, durante el curso de una investigación, el superintendente o su designado suspendan sin paga al presunto autor de un delito.

G. REGISTROS

Se mantendrán los registros de acuerdo con lo definido en la política 1710/4021/7230.

Referencias Legales: Acto sobre la Discriminación en el Lugar de Empleo de 1967, 29 U.S.C. 621 *et seq.*, 34 C.F.R. pt. 110; Acto sobre Americanos con Discapacidades, 42 U.S.C. 12101 *et seq.*, 28 C.F.R. pt. 35; Acto sobre la Privacidad y los Derechos Educativos de las Familias, 20 U.S.C. 1232g; Acto sobre Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. 705(20), 794, 34 C.F.R. pt. 104; Título VI del Acto de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. 2000d *et seq.*, 34 C.F.R. pt. 100; Título VII del Acto de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. 2000e *et seq.*, 29 C.F.R. pt. 1604; Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972, 20 U.S.C. 1681 *et seq.*, 34 C.F.R. pt. 106; Acceso Igualitario a los Boy Scouts de América, 20 U.S.C. 7905, 34 C.F.R. pt. 108; *Incidentes Raciales y Acoso Contra Estudiantes en las Instituciones Educativas; Guía Investigativa*, Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles (1994); *Guía Revisada sobre Acoso Sexual: Acoso a los Estudiantes por parte de Empleados Escolares, Otros Estudiantes u Otros Individuos*, Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles (2001); *Notificación sobre No Discriminación*, Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles (2010); Caso *Gebser contra el Distrito Escolar Independiente Lago Vista*, 524 U.S. 274 (1998); Caso *Davis contra La Junta de Educación del Condado Monroe*, 526 U.S. 629 (1999); Estatutos Generales desde el 115C-407.15 hasta el 407.18; Política de la Junta de Educación del Estado HRS-A-007

Referencias Cruzadas: Prohibición Contra la Discriminación, el Acoso y el Matoneo (política 1710/4021/7230), Procedimiento de Quejas para Padres y Estudiantes (política 1740/4010), Audiencias Ante la Junta de Educación (política 2500), Asaltos, Amenazas y Acoso (política 4331)

Adoptada: 11 de abril de 2013

Reemplaza a la Política 464