



KIPP Massachusetts POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL / TÍTULO IX

Esta política se aplica en la medida en que exista una acusación de acoso sexual según la definición federal de acoso sexual. Si las acusaciones se basan únicamente en la definición estatal de acoso, el distrito utilizará otras políticas y procedimientos.

Definiciones

Según la ley estatal, los avances sexuales, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual según la ley de Massachusetts cuando:

- La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición del avance de un individuo (acoso quid pro quo);
- La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo;
- Tal conducta interfiere con los deberes laborales de un individuo; o
- La conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Según la ley federal, el acoso sexual significa una conducta basada en el sexo que satisface uno o más de los siguientes:

- Un empleo del destinatario que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del destinatario a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada ("acoso quid pro quo");
- Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, omnipresente y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa del destinatario ("acoso en un ambiente hostil"); o
- "Agresión sexual" como se define en 20 USC 1092 (f) (6) (A) (v), "violencia en el noviazgo" como se define en 34 USC 12291 (a) (10), "violencia doméstica" como se define en 34 USC 12291 (a) (8), o "acecho" como se define en 34 USC 12291 (a) (30)

El Distrito investigará de inmediato todas las acusaciones de acoso sexual de las que tenga conocimiento real y que supuestamente ocurran en los programas y actividades de la escuela, incluidos los lugares, eventos y / o circunstancias en las que el distrito escolar ejerce un control sustancial, de una manera que no es deliberadamente indiferente.



Se aplican las siguientes definiciones adicionales:

"Conocimiento real" significa aviso de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual a cualquier empleado del distrito, excepto que este estándar no se cumple cuando el único funcionario del distrito con conocimiento real es el demandado (donde el demandado es un empleado). La imputación de conocimiento basada únicamente en responsabilidad indirecta o notificación implícita es insuficiente para constituir conocimiento real. Las quejas se abordarán siempre que el distrito tenga conocimiento real de la acusación.

"Licencia administrativa" significa poner a un empleado en licencia de conformidad con la ley estatal. Nada en las regulaciones del Título IX impide que un destinatario coloque a un empleado demandado que no sea estudiante en licencia administrativa durante la tramitación de un proceso de quejas, siempre que se sigan las leyes de Massachusetts.

"Consentimiento" significa cooperación en acto o actitud conforme al ejercicio del libre albedrío de una persona consciente con conocimiento informado de la naturaleza del acto o acciones. Una relación actual o anterior no será suficiente para constituir consentimiento. No se encontrará consentimiento cuando la sumisión al acto o las acciones se lleve a cabo debido a la influencia del miedo, el fraude, la compulsión forzada, las amenazas y / o el denunciante poseía alguna incapacidad legal para dar su consentimiento en el momento del acto o las acciones. El consentimiento es una defensa contra todo tipo de acoso sexual.

"Denunciante" significa una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

"Indiferencia deliberada" significa una respuesta al acoso sexual que es claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

"Remoción de emergencia" significa la suspensión o expulsión de un estudiante en caso de emergencia, de acuerdo con la ley estatal. Nada en las regulaciones del Título IX impide que un distrito retire a un demandado del programa o actividad educativa del distrito en caso de emergencia, siempre que el distrito siga todos los procedimientos bajo la ley de Massachusetts, lleve a cabo un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona que surja de las acusaciones de acoso sexual justifica la expulsión y proporciona al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

"Queja formal" significa un documento presentado por un demandante o firmado por el Coordinador del Título IX que alega acoso sexual y solicita que el distrito investigue la acusación



de acoso sexual.

“Demandado” significa una persona que se ha informado que es el autor de una conducta que podría constituir acoso sexual.

"Medidas de apoyo" significa servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni cargos para el demandante o el demandado antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se haya presentado una queja formal. Dichas medidas están diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa del destinatario sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del destinatario, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, extensiones de fechas límite u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de horarios de trabajo o clases, servicios de escolta en el campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en el lugar de trabajo o vivienda, permisos de ausencia, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. El distrito debe mantener como confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del destinatario de proporcionar las medidas de apoyo. El Coordinador del Título IX es responsable de coordinar la implementación efectiva de las medidas de apoyo.

Quejas y denuncias de acoso sexual

Al recibir una notificación real del presunto acoso sexual sin una queja formal, los miembros del personal deben notificar al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX debe comunicarse con el demandante dentro de los cinco días escolares posteriores a la recepción de la queja y hacer lo siguiente:

- Discutir y ofrecer medidas de apoyo;
- Considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo;
- Explicar que se pueden recibir medidas de apoyo con o sin presentar una queja formal;
- Determinar si el denunciante desea presentar una denuncia formal; y
- Explicar al demandante el propósito de presentar una queja formal.

El Coordinador del Título IX debe documentar por escrito las medidas de apoyo ofrecidas / proporcionadas o por qué no se ofrecieron / proporcionaron medidas de apoyo. Se deben ofrecer medidas de apoyo al denunciante y los demandados, incluso si no presentan una denuncia formal.

Si el demandante se niega a presentar una queja formal, el Coordinador del Título IX debe



considerar si firmar una queja formal y comenzar una investigación a pesar de las preferencias del demandante. Esta decisión puede ser apropiada cuando la seguridad o preocupaciones similares lleven al distrito a concluir que una respuesta no deliberadamente indiferente al conocimiento real del acoso sexual del Título IX podría requerir razonablemente que el distrito escolar investigue y potencialmente sancione al demandado. La decisión de un coordinador del Título IX de anular la decisión del demandante de no presentar una queja formal debe documentarse por escrito junto con una explicación de por qué esta decisión fue necesaria para evitar una indiferencia deliberada.

Las quejas formales también pueden ser presentadas directamente al Coordinador del Título IX por un demandante en persona, por correo, por correo electrónico o por teléfono en cualquier momento, incluso fuera del horario comercial.

La información de contacto del Coordinador del Título IX es:

Kate Kiley, kkiley@kipppma.org y 781-824-0998
90 High Rock St, Lynn, MA 01902

La queja puede ser escrita por el demandante, o el empleado de la escuela que recibe la queja, el director de la escuela o el coordinador del Título IX la reducirán por escrito. Ya sea que la queja se reduzca a un escrito por un estudiante, padre o miembro del personal, la queja por escrito debe incluir el nombre del denunciante, el nombre de la presunta víctima (si es diferente), el nombre del demandado, la ubicación de la escuela / departamento donde ocurrió la supuesta acción discriminatoria, la base de la queja, los testigos (si los hubiera) y la acción correctiva que busca el denunciante. Esta información se incluirá o transferirá a un formulario de queja por discriminación / acoso mantenido por el Distrito.

No hay límite de tiempo o estatuto de limitación en el tiempo para presentar una queja formal. Sin embargo, al momento de presentar una queja formal, una presunta víctima debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad del distrito escolar. Además, el distrito tiene la discreción de desestimar una queja formal donde el paso del tiempo resultaría en la incapacidad del distrito para reunir evidencia suficiente para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, o cuando el distrito pierde la responsabilidad del demandado (por ejemplo, el demandado ya no asiste o es empleado del distrito).

Si la conducta alegada en la queja formal no constituye acoso sexual como se define en esta política incluso si se prueba, no ocurrió en el programa o actividad educativa del distrito escolar, o no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos, entonces el distrito escolar debe desestimar la queja formal bajo estos procedimientos, pero podría investigarla bajo otras políticas y procedimientos. El distrito escolar debe enviar una notificación por escrito de



cualquier despido.

Las investigaciones de las denuncias de acoso sexual serán rápidas y el proceso formal se completará dentro de un plazo de sesenta días cuando sea posible. Puede haber un retraso temporal del proceso de quejas o la extensión limitada de los plazos por una buena causa con notificación por escrito al demandante y al demandado de la demora o extensión y las razones de la acción. Una buena causa puede incluir consideraciones tales como la ausencia de una de las partes, el asesor de una de las partes o un testigo; actividad policial concurrente; o la necesidad de asistencia con el idioma o adaptaciones para discapacidades.

Noticia escrita

Antes de que pueda comenzar cualquier investigación, el distrito debe enviar una notificación por escrito a ambas partes incluyendo detalles suficientes. Los detalles suficientes incluyen las identidades de las partes involucradas en el incidente, si se conoce, la conducta que supuestamente constituye acoso sexual y la fecha y ubicación del presunto incidente, si se conoce. El aviso por escrito debe incluir una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta y que se toma una determinación con respecto a la responsabilidad al concluir el proceso de quejas. La notificación por escrito debe informar a las partes que 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. El aviso por escrito debe informar a las partes que el código de conducta del Distrito prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas o enviar información falsa a sabiendas durante el proceso de quejas.

Si se agregan acusaciones adicionales durante el curso de la investigación, se debe proporcionar una notificación adicional por escrito.

Resolución informal

Cuando sea apropiado, después de que se haya emitido el aviso, el Coordinador del Título IX también debe considerar ofrecer a las partes una opción para una resolución informal (por ejemplo, mediación). La resolución informal solo se puede ofrecer después de que se haya presentado una queja formal, y las partes deben dar su consentimiento por escrito para participar en este proceso. No se puede utilizar una resolución informal si la acusación es contra un empleado demandado. Los facilitadores de la resolución informal serán designados por el Coordinador del Título IX y no deben tener prejuicios contra ninguna de las partes.

La resolución informal es completamente voluntaria. Los denunciadores pueden optar por seguir procedimientos formales en cualquier paso del proceso de presentación de su denuncia, incluso si la resolución informal ya ha comenzado. De manera similar, los demandados pueden optar



por seguir los procedimientos formales y rechazar la resolución informal.

Si el demandante y el demandado sienten que sus quejas se han abordado suficientemente a través de una resolución informal, no es necesario tomar ninguna otra medida. Esta conversación voluntaria debe ocurrir dentro de los cinco (5) días escolares posteriores a la recepción de la queja por discriminación o acoso, a menos que ambas partes acuerden lo contrario. El facilitador mantendrá por escrito los resultados de una resolución informal.

Si el demandante no está satisfecho con la resolución del proceso informal, o si no elige la resolución informal, entonces puede comenzar el procedimiento de queja formal que se describe a continuación.

Investigación

Si las partes no ofrecen o no aceptan una resolución informal, el Coordinador del Título IX designará un investigador y un tomador de decisiones, quienes pueden no ser la misma persona. El Coordinador del Título IX es libre de presentarse a sí mismo como investigador, cuando corresponda.

El investigador no debe tener prejuicios contra ninguna de las partes al comienzo de la investigación. El investigador será responsable de entrevistar a las partes y testigos, encontrar hechos y tomar determinaciones relacionadas con la credibilidad, todo lo cual se incluirá en un informe escrito. El investigador debe evitar todas las preguntas que están protegidas por el privilegio legal, a menos que se haya renunciado al privilegio, y debe evitar preguntar sobre el historial sexual del denunciante a menos que sea directamente relevante para probar el consentimiento a la conducta en cuestión o para probar que la conducta fue cometida por alguien que no sea el demandado.

Antes de completar el informe de investigación, el distrito escolar enviará a cada parte y al asesor de la parte, si lo hubiera, la evidencia sujeta a inspección y revisión en un formato electrónico o una copia impresa, y las partes deben tener al menos 10 días para presentar una respuesta por escrito, que el investigador considerará antes de completar el informe de investigación.

El investigador debe evitar hacer determinaciones finales de responsabilidad por acoso sexual.

Los hallazgos deben escribirse de manera fáctica en un informe de investigación. Las determinaciones de credibilidad no pueden basarse en el estado de un individuo como denunciante, testigo o demandado.



Durante el proceso de investigación y cualquier otra audiencia, los denunciantes y los demandados tienen derecho a que los asesores de su elección participen en todos los aspectos del proceso. El distrito proporcionará a ambas partes un aviso por escrito de las entrevistas, reuniones y audiencias de investigación, con tiempo suficiente para prepararse.

Hallazgos de responsabilidad

Una vez que el investigador haya completado la investigación, se asignará al encargado de tomar decisiones designado para determinar la responsabilidad final o la falta de ella por violar el Título IX. El tomador de decisiones no debe tener prejuicios contra ninguna de las partes al comienzo de este proceso.

Antes de que el distrito pueda determinar la responsabilidad, se enviará un informe de investigación a las partes y el responsable de la toma de decisiones ofrecerá tanto al denunciante como al demandado la oportunidad de presentar preguntas por escrito relevantes propuestas para hacer a cualquier parte o testigo, para responder a las preguntas planteadas por otra parte, y para ofrecer un seguimiento adicional limitado. Las preguntas y pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del demandante no son relevantes, a menos que se ofrezcan tales preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual anterior del demandante para probar que alguien que no sea el demandado cometió la conducta alegada por el demandante, o si las preguntas y las pruebas se refieren a incidentes específicos de la conducta sexual anterior del denunciante con respecto al demandado y se ofrecen para probar el consentimiento. El o los tomadores de decisiones deben explicar a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser relevante.

Después de que se complete este proceso, el tomador de decisiones creará una determinación por escrito con respecto a si ha ocurrido acoso sexual usando una preponderancia del estándar de evidencia.

Una “preponderancia de la evidencia” significa que es más probable que no haya ocurrido la presunta conducta. El responsable de la toma de decisiones recomendará además qué acción se requiere, si corresponde. Si se determina que ocurrió acoso sexual, el Distrito tomará medidas para prevenir la repetición del acoso y corregir su efecto discriminatorio sobre el denunciante y otros si es apropiado. Dichos remedios pueden incluir medidas de apoyo.

La determinación por escrito debe enviarse a ambas partes simultáneamente y debe incluir:

- (A) Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual;
- (B) Una descripción de los pasos procesales tomados desde la recepción de la denuncia formal hasta la determinación, incluidas las notificaciones a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al lugar, métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias celebradas;



- (C) Hallazgos de hecho que apoyan la determinación;
- (D) Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta del receptor a los hechos;
- (E) Una declaración y el fundamento del resultado de cada alegación, incluida una determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el destinatario imponga al demandado y si los remedios están diseñados para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa educativo del destinatario o la actividad será proporcionada por el destinatario al denunciante; y
- (F) Los procedimientos del distrito y las bases permitidas para que el demandante y el demandado apelen (una copia o referencia directa a esta política será suficiente).

Se pueden imponer acciones disciplinarias formales en caso de que la preponderancia de la evidencia indique una violación de esta política, hasta e incluyendo la expulsión o el despido. Cualquier acción disciplinaria estará de acuerdo con los derechos del debido proceso bajo la ley estatal y cualquier acuerdo de negociación colectiva aplicable.

Como se indicó anteriormente, estos procedimientos no limitan que el Distrito retire a un estudiante o empleado de un programa o actividad en caso de emergencia en base a amenazas inmediatas a la salud física o seguridad de las personas o coloque a un empleado en licencia administrativa durante el período de investigación.

Registros

Se mantendrá un registro durante un período de siete años de cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o queja formal de acoso sexual y el personal del distrito documentará la base de la conclusión del distrito de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente.

Capacitación

El distrito se asegurará de que los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal reciban capacitación sobre la definición de acoso sexual, el alcance del programa o actividad educativa del destinatario, cómo realizar una investigación y proceso de quejas, incluidas audiencias, apelaciones y procesos de resolución informal, según corresponda, y cómo actuar de manera imparcial, incluso evitando prejuzgar los hechos en cuestión, conflictos de intereses y prejuicios. El distrito se asegurará de que los tomadores de decisiones reciban capacitación sobre cualquier tecnología que se utilizará en las entrevistas y sobre cuestiones de relevancia de las preguntas y la evidencia, incluso cuando las preguntas y la evidencia sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no sean relevantes.

El distrito también debe asegurarse de que los investigadores reciban capacitación sobre temas



de relevancia para crear un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante.

Cualquier material utilizado para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal, no debe depender de estereotipos sexuales y debe promover investigaciones y adjudicaciones imparciales de quejas formales de acoso sexual.

Estos materiales de capacitación se publicarán en el sitio web del distrito escolar.

Apelaciones

Cualquiera de las partes puede apelar la decisión por escrito al Superintendente dentro de los quince (15) días escolares posteriores a la recepción de las conclusiones del procedimiento formal o una destitución sobre las siguientes bases:

(A) Irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;

(B) Nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la determinación con respecto a la responsabilidad o el despido, que podría afectar el resultado del asunto; y

(C) El coordinador del Título IX, los investigadores o los tomadores de decisiones tuvieron un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los denunciantes o los demandados en general o el denunciante individual o demandado que afectó el resultado del asunto.

El distrito escolar notificará a la otra parte por escrito cuando se presente una apelación e implemente procedimientos de apelación por igual para ambas partes. Ambas partes tendrán una oportunidad razonable e igual de presentar una declaración por escrito en apoyo o impugnación del resultado.

El Superintendente o su designado, como un tomador de decisiones imparcial adicional, revisará la exhaustividad y precisión de la investigación y las conclusiones, y emitirá las conclusiones por escrito tanto al denunciante como al demandado dentro de los treinta (30) días escolares posteriores a la apelación.

Información de contacto del superintendente:



Superintendente. Rhonda “Nikki” Barnes, rbarnes@kippma.org y 617-230-9668
90 High Rock St, Lynn, MA 01902

Procedimiento de reclamo externo

Cualquier estudiante, padre o empleado que elija no utilizar los procedimientos internos de quejas del Distrito o que no esté satisfecho con los procedimientos internos de quejas del Distrito puede presentar una queja por discriminación o acoso ante una agencia estatal o federal apropiada.

Para quejas relacionadas con discriminación / acoso de estudiantes:
Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de EE. UU.
5 Post Office Square, 8th Floor
Boston, MA 02109-3921
Teléfono: 617-289-0111, FAX: 617-289-0150, TDD: 877-521-2172

O

La Comisión de Massachusetts contra la Discriminación
One Ashburton Place
Sexto piso, sala 601
Boston, MA 02108
Teléfono 617-994-6000, TIY: 617-994-6196

Para quejas relacionadas con discriminación / acoso de padres:
Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de EE. UU.
5 Post Office Square, 8th Floor
Boston, MA 02109-3921
Teléfono: 617-289-0111, FAX: 617-289-0150, TDD: 877-521-2172

Para quejas relacionadas con discriminación / acoso de empleados:
Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de EE. UU.
5 Post Office Square, 8th Floor
Boston, MA 02109-3921
Teléfono: 617-289-0111, FAX: 617-289-0150, TDD: 877-521-2172

O



La Comisión de Massachusetts contra la Discriminación
One Ashburton Place
Sexto piso, sala 601
Boston, MA 02108
Teléfono 617-994-6000, TTY: 617-994-6196

O
La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo
Edificio Federal John F. Kennedy
Centro de Gobierno 475
Boston, MA 02203
Teléfono: 1-800-669-4000

Remisión a las fuerzas del orden, otras agencias

Algunas presuntas conductas pueden constituir tanto una violación de las políticas del Distrito como una actividad criminal. El director del edificio, el coordinador, el superintendente o la persona designada remitirá los asuntos a las fuerzas del orden y otras agencias según corresponda según la ley o la política del distrito, e informará al denunciante / presunta víctima del derecho a presentar una denuncia penal.

Represalias

Los denunciantes y aquellos que participan en el proceso de resolución de quejas o que se oponen de manera razonable a un acto o política que se cree que constituye discriminación están protegidos contra represalias por la ley y la política del Distrito. El coordinador o su designado informará a todas las personas involucradas que las represalias están prohibidas y que cualquier persona que sienta que ha sufrido represalias por presentar una queja o participar en el proceso de resolución debe informar al coordinador. El coordinador investigará los informes de represalias y, cuando se detecten represalias, tomará medidas correctivas y disciplinarias por separado.