

PROCEDIMIENTOS DE QUEJA DE LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE STURGIS

PROPOSITO: El objetivo de estos procedimientos es garantizar, al nivel más bajo posible, resoluciones rápidas y equitativas de quejas basadas en:

- Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, **que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional;**
- Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, **que prohíbe la discriminación por motivos de sexo;**
- La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, **que prohíbe la discriminación por discapacidad;**
- Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, **que prohíbe la discriminación por discapacidad.**
- La Ley de Derechos Civiles de Elliott-Larsen de 1976 **prohíbe la discriminación en Michigan por motivos de religión, raza, color, nacionalidad, edad, sexo, estatura, peso, estado familiar o estado civil en el empleo, vivienda, educación y acceso a servicios de alojamiento públicos;**
- Ley de discriminación por edad de 1975, **prohíbe la discriminación por edad.**

Estos procedimientos deberán estar disponibles en todas las oficinas administrativas escolares, publicadas en página electrónica del Distrito e incluidas en los todos los manuales.

I. DEFINICIONES:

- A. El "Título VI" de la Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que: Ninguna persona en los Estados Unidos por motivos de raza, color u origen nacional, será excluida de la participación en, se le negarán los beneficios o será objeto de discriminación bajo cualquier actividad del programa que reciba asistencia financiera federal.
- B. "Título IX" de las Enmiendas Educativas de 1972 - Ninguna persona en los Estados Unidos en base a sexo deberá ser excluida de la participación, negarse a recibir beneficios de o ser objeto de discriminación bajo cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. La discriminación sexual bajo el Título IX incluye el acoso sexual y la violencia sexual.
 - "Acoso sexual" - Conducta que ocurre entre cualquier persona, incluyendo miembros del mismo sexo, que:
 - es de naturaleza sexual;
 - no es bienvenido; y
 - niega o limita la capacidad del alumno para participar o beneficiarse del programa educativo de una escuela.
 - El acoso sexual puede incluir actos de violencia sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual prohibida por el Título IX.
 - "Violencia sexual": actos sexuales físicos que ocurren entre personas, incluyendo miembros del mismo sexo, hechos en contra de la voluntad de una persona o en los que una persona es incapaz de dar su consentimiento (por ejemplo, debido a la edad del estudiante o al uso de

drogas o alcohol, o porque una discapacidad intelectual o de otro tipo impide que el alumno tenga la capacidad de dar su consentimiento). Varios actos diferentes se incluyen en la categoría de violencia sexual, incluida la violación, el asalto sexual, agresión sexual, abuso sexual y presión sexual. La violencia sexual puede ser llevada a cabo por empleados de la escuela, otros estudiantes o terceros. Todos esos actos de violencia sexual son formas de discriminación sexual prohibidas por el Título IX.

- C. La Sección 504 es una ley de derechos civiles que prohíbe la discriminación contra personas con discapacidades. La Sección 504 asegura que el niño con una discapacidad tenga el mismo acceso a la educación. El niño puede recibir adaptaciones y modificaciones.
- D. El Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 aborda la obligación de las escuelas públicas de garantizar, mediante la provisión de ayudas y servicios auxiliares, que la comunicación con las personas con discapacidad sea tan efectiva como la comunicación con los estudiantes sin discapacidades.
- E. La Ley de Derechos Civiles de Elliott-Larsen prohíbe las prácticas, políticas y costumbres de discriminación en los ejercicios basados en la religión, raza, color, nacionalidad, edad, sexo, estatura, peso, estado familiar o estado civil.
- F. "Demandante": Un demandante es cualquier persona que presenta una queja que alega una acción discriminatoria o un tratamiento prohibido por el Título VI, el Título IX, la Sección 504, el Título II y Elliot-Larsen.
- G. Demandado "- la persona supuestamente responsable de la conducta prohibida alegada en una queja.
- H. "Día": El cálculo de los días en el procesamiento de quejas, excepto que se indique expresamente lo contrario, excluirá los sábados, domingos y vacaciones o cierres federales, estatales y escolares.
- I. "Fecha de presentación de la queja": la fecha en que el administrador responsable recibió una queja por escrito.
- J. "Administrador responsable" - El Asistente del Superintendente, la persona designada por estas personas o el administrador designado por el Superintendente, según corresponda.
- K. "Investigador/administrador neutral y objetivo" - un administrador o un investigador designado que no es sujeto de una queja o que no es un Demandante.

II. REQUISITOS DE PROCEDIMIENTO.

- A. **Límites de tiempo.** Una queja bajo este procedimiento debe ser presentada tan pronto como sea posible después del momento en que ocurre la supuesta violación. El incumplimiento de un demandante o apelante para cumplir con cualquier límite de tiempo en el procedimiento de queja puede dar lugar a la despidio de la queja y/o la negación de la apelación. El despidio no excluirá el derecho de la persona a presentar la queja a través de otras agencias externas apropiadas. Si un representante del distrito

no cumple con cualquier límite de tiempo en el procedimiento de queja, el demandante puede pasar inmediatamente al siguiente nivel permitido por estos procedimientos.

- B. **Servicio.** El servicio de cualquier notificación o decisión prevista en este procedimiento se considerará efectiva en la persona atendida a partir de la fecha de entrega, si se entregó personalmente, se envió por fax o por correo electrónico o entrará en vigor tres (3) días del calendario después del depósito por correo de primera clase si se entrega por correo.

C. **Confidencialidad.**

1. La confidencialidad se mantendrá en la mayor medida posible. Cualquier información recopilada durante un procedimiento informal puede ser utilizada durante un procedimiento formal, si se inicia. Si bien no se puede garantizar la confidencialidad total, las quejas bajo este procedimiento se tratarán como información sensible que no se compartirá con otras personas excepto en circunstancias limitadas. Ejemplos de excepciones para mantener la confidencialidad incluyen:
 - información que la ley requiere que se reporte.
 - información impartida a otros en puestos de supervisión con el fin de promover una investigación o detener una práctica discriminatoria.
 - información dada al demandado para tener suficiente información para responder a las acusaciones.
2. El distrito tomará todas las medidas razonables para investigar y responder a una queja que concuerde con una solicitud de la parte denunciante de no revelar su nombre. Sin embargo, tales solicitudes de confidencialidad pueden limitar la capacidad del Distrito para investigar adecuadamente y responder a las alegaciones planteadas en la queja.
3. Las solicitudes de confidencialidad, por lo tanto, se evaluarán en el contexto de la responsabilidad del Distrito de proporcionar un entorno seguro y no discriminatorio para todos los estudiantes y la solicitud se pesará en contra de los factores que el Distrito considere relevantes, que incluyen, entre otros:
 - la edad del demandante;
 - circunstancias que sugieren que hay un mayor riesgo de futuros actos de acoso y/o violencia sexual bajo circunstancias similares; y
 - si el Distrito posee otros medios para obtener evidencia relevante (por ejemplo, cámaras de seguridad o personal, evidencia física).
4. Todas las partes en una queja, incluido el Demandante, el Demandado y los testigos, tienen intereses de privacidad y por lo tanto, se debe advertir a todas las partes que no divulguen ni publiquen la naturaleza del proceso o la identidad de los involucrados fuera del alcance de la investigación.

III. PROCESOS INFORMALES Y FORMALES.

- A. **PROCESO DE RESOLUCIÓN INFORMAL:** La resolución informal puede ser una opción apropiada cuando la conducta involucrada no es de naturaleza seria o repetitiva y no se requieren medidas disciplinarias para remediar la situación. No se requiere

ninguna investigación formal en el proceso de resolución informal, y el proceso de resolución informal no se considerará una condición previa para la presentación de una queja formal por escrito de conformidad con la Sección III.B., a continuación.

1. Se debe presentar una solicitud por escrito para una resolución informal dentro de los diez (10) días de la fecha del presunto incidente. El director de la escuela o la persona designada deberá determinar si la naturaleza del problema es tal que es probable que se resuelva mediante un acuerdo informal.
2. Los métodos para la resolución informal quizá puedan incluir, entre otros, entrenar a la persona sobre cómo abordar directamente una situación que está causando un problema; mediar en la disputa con las partes; desarrollar expectativas de conducta escritas del presunto delincuente para redirigir la conducta; ayudar con la resolución de un problema real o percibido; o la organización de una reunión documentada con el presunto delincuente que involucra discriminación basada en la discapacidad o involucra una discusión sobre las políticas de discriminación sexual y acoso sexual y los requisitos para el cumplimiento.
3. El director o la persona designada deberá documentar cualquier resolución informal y se enviará una copia de dicha documentación al Asistente del Superintendente dentro de los tres (3) días posteriores a la resolución.

B. PROCEDIMIENTOS DE QUEJA FORMALES: La iniciación de los procedimientos formales de queja requiere una queja por escrito. Todas las quejas por escrito relacionadas con el acoso o la discriminación de personas deberán enviarse a:

Responsible Administrator: Nicole Gittinger, Ass't Superintendent
ngittinger@sturgisps.org

Administrator Alterno Responsable: Nick Herblet, High School Principal
nherblet@sturgisps.org

Paso 1 - Reportando Quejas.

- A. El demandante puede obtener un forma de queja en la oficina del asistente del superintendente, el director de la escuela o la página electrónica del distrito. Un forma de queja también puede ser copiado de un manual del estudiante. El demandante puede adjuntar a la Forma una narración escrita explicando la naturaleza de la queja. La forma de queja o narración deberá contener información que describa la conducta que ha violado las prohibiciones contra la discriminación e identificar con una particularidad razonable al demandado(s) y a cualquier testigo de la presunta conducta.
- B. Cualquier empleado del Distrito que razonablemente crea que un estudiante ha sido discriminado en base al sexo o que recibe una queja de discriminación sexual, acoso o violencia por parte de un estudiante debe enviar inmediatamente la forma de Queja al Administrador

Responsable. Esta obligación de informar es adicional a las obligaciones de informar de un empleado escolar a funcionarios apropiados de conformidad con la ley y los Lineamientos de denuncia de Abuso o Negligencia Infantil del Distrito cuando el empleado tiene una creencia razonable de que un alumno está siendo abusado sexualmente o sometido a otras formas de abuso y negligencia Prohibido por la ley.

- C. Si el demandante no desea o no puede proporcionar una declaración escrita que incluya la información establecida anteriormente, el administrador responsable deberá solicitar dichos detalles en una entrevista oral. En el caso de que el demandante sea un estudiante con discapacidades, el administrador responsable revisará cuidadosamente el IEP o el plan 504 para determinar qué adaptaciones específicas debe tener ese niño para ayudar en su reporte.

Paso 2 - Determinación de la Aplicabilidad de los Procedimientos.

El administrador responsable revisará inicialmente la queja por escrito para determinar si el asunto cae dentro del alcance de estos procedimientos. Dentro de los cinco (5) días posteriores a la Fecha de presentación de la queja, el Administrador responsable iniciará una investigación de los hechos alegados, o informará al Demandante por escrito que los asuntos alegados en la queja no están dentro de la jurisdicción o autoridad del Distrito para investigar y que el Distrito no llevará a cabo ninguna investigación adicional. Si el asunto no involucra argumentos de discriminación dentro del alcance de estos procedimientos, el Administrador Responsable pasará el asunto a la autoridad administrativa del Distrito correspondiente para su revisión, si corresponde.

Paso 3 - Investigación.

- A. El Administrador Responsable deberá supervisar que una investigación adecuada, segura e imparcial del demandante sea conducida por el director de la escuela donde el estudiante es inscrito, el empleado asignado y/o donde se produjo la supuesta discriminación.
- B. A fin de proporcionar una investigación neutral y objetiva, ni el Administrador responsable, ni el director o la persona designada que realiza la investigación estarán de parte del demandante en la investigación.
- C. En caso de que el director o su designado no sea una parte neutral, el Administrador responsable deberá designar a un administrador neutral y objetivo para llevar a cabo la investigación. En caso de que el Administrador Responsable no es una parte neutral, el Superintendente deberá designar a un administrador neutral y objetivo para supervisar la investigación.

- D. Al conducir la investigación, el investigador designado entrevistará a todas las partes identificadas en la queja y a otros testigos que el investigador determine que pueden proporcionar información relevante para resolver la(s) alegación(es) de la queja. Tanto el Demandante como el Demandado deberán tener la oportunidad de identificar a los testigos que serán entrevistados y proporcionar documentación u otra evidencia para que el investigador designado la revise.
- E. El administrador responsable deberá considerar la evidencia recopilada por el investigador designado y tomar las medidas adicionales que el administrador responsable considere necesarias para terminar la investigación.
- F. El Administrador Responsable mantendrá la documentación de todos los procedimientos, que pueden incluir hallazgos escritos de hechos, transcripciones, notas o grabaciones de audio.

Paso 4 - Aviso de Resolución.

- A. Noticia. El Administrador Responsable notificará por escrito los resultados de la investigación al Demandante y al Demandado dentro de los treinta (30) días a partir de la Fecha de presentación de la Queja.
- B. Determinación escrita. El administrador responsable deberá considerar la totalidad de la evidencia y determinar si el dominio de la evidencia establece que ocurrió la supuesta discriminación (es decir, es más probable que no se produzca discriminación/acoso sexual/violencia sexual).
 - i. Si el Administrador Responsable determina que el predominio de la evidencia no respalda las alegaciones de discriminación, el Demandante puede apelar la determinación de conformidad con el Paso 5 a continuación.
 - ii. Si el Administrador Responsable determina que el predominio de la evidencia respalda las alegaciones de discriminación por parte del Demandado, el Administrador Responsable deberá proporcionar los resultados y conclusiones escritos que respalden la determinación. Además, la determinación escrita deberá hacer recomendaciones para (A) terminar inmediatamente la conducta discriminatoria; (B) formas de remediar los efectos discriminatorios de cualquier comportamiento discriminatorio en la parte reclamante y si corresponde, en el entorno educativo del Distrito, y (C) los pasos a seguir para evitar la repetición de cualquier conducta discriminatoria o de acoso que se haya producido. Las recomendaciones del Administrador Responsable serán definitivas y se implementarán a menos que cualquiera de las partes apele según lo dispuesto en el Paso 5: Derechos de Apelación.

Paso 5 - Derechos de Apelación.

- A. Una parte que no esté satisfecha con la resolución en el Paso 4 anterior, puede presentar una apelación por escrito dentro de cinco (5) días ante el Superintendente. La apelación escrita deberá indicar con particularidad la naturaleza del desacuerdo, las razones latentes a tal desacuerdo y cómo se cambiaría el resultado al reconsiderar la determinación.
- B. El Superintendente o persona designada llevará a cabo una revisión del registro para determinar si la predomina de la evidencia respalda la determinación. El Superintendente o la persona designada deberá emitir una decisión por escrito y enviarla por correo a las partes dentro de los diez (10) días posteriores del recibo de la apelación. La decisión del Superintendente es una decisión final.

Paso 6 - Quejas a una Agencia Externa.

Una queja se puede presentar en cualquier momento si una parte no está satisfecha con la decisión del Superintendente en el Paso 5 anterior, la parte puede presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles ("OCR") en Cleveland, Ohio. Más información es disponible en el Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles, 1350 Euclid Avenue, Suite 325. Cleveland, OH 44115.

IV. DISCIPLINA.

Los empleados y estudiantes pueden ser disciplinados si se determina a través de este procedimiento que la acción discriminatoria, el tratamiento, el acoso o la represalia por presentar una queja se ha producido en violación de las leyes federales o estatales o las políticas del Distrito. El Administrador Responsable referirá el asunto al administrador del Distrito apropiado para iniciar un procedimiento disciplinario contra el Demandado.

- A. Estudiantes, Si las consecuencias disciplinarias recomendadas implican suspensión o expulsión a largo plazo, el alumno tiene derecho a ejercer los derechos de audiencia y apelación de conformidad con la Guía de Derechos y Responsabilidades del Distrito y la ley del estado de Michigan.
- B. Empleados. Si la consecuencia disciplinaria implica el despido o la terminación, los derechos de audiencia y apelación del empleado se regirán por la ley de Michigan y las políticas del Distrito.

V. NO REPRESALIAS

- A. Los estudiantes, empleados o padres que presenten quejas de buena fe, estarán libres de represalias, presión y represalias para buscar una resolución a su queja. Además,

las personas que actúen como testigos de una denuncia de buena fe estarán libres de Represalias.

- B. La represalia es una violación separada distinta del hostigamiento fundamental inicial del Acoso o discriminación. Las reclamaciones de represalia, presentadas de buena fe y por escrito al Administrador responsable, se investigarán de conformidad con estos Procedimientos. Las personas que participen en represalias estarán sujetas a medidas disciplinarias, independientemente de si se ha encontrado una causa para la queja fundamental.

VI. QUEJAS FALSAS.

- A. Las personas que presenten a sabiendas denuncias falsas o engañosas que aleguen acoso, discriminación o represalias están sujetas a medidas disciplinarias apropiadas, que incluyen pero no están limitadas a, la destitución de la queja.
- B. Si el predominio de la evidencia respalda el hallazgo de que el demandante presentó una queja falsa o engañosa que alega acoso, discriminación o represalias, la queja será destituida y el estudiante o empleado que presentó la queja será recomendado para la disciplina de una manera consistente con la Guía de Derechos y Responsabilidades del Distrito.

VII. RELACIÓN DE ESTOS PROCEDIMIENTOS Y LÍNEAS DE TIEMPO A LAS ACTIVIDADES DE APLICACIÓN DE LA LEY.

- A. Nada en estos Procedimientos debe considerarse de ninguna manera el desalentar al Demandante a informar sobre actos sujetos a estos Procedimientos, incluyendo actos de violencia sexual a la policía local. En caso de que el demandante presente una denuncia penal, el administrador responsable no debe esperar la conclusión de una investigación penal o procedimiento penal para comenzar la propia investigación del distrito. B. Aunque es posible que el Distrito necesite retrasar temporalmente la parte de la investigación de los hechos mientras las autoridades locales recopilan evidencia, es importante que el Administrador Responsable comprenda que durante este breve retraso en la investigación, el Distrito debe tomar medidas provisionales para proteger al Demandante en el entorno educativo. El Distrito también debe continuar actualizando a las partes sobre el estado de la investigación e informar a las partes cuando el Distrito reanude su investigación.

VIII. MEDIDAS PROVISIONALES PENDIENTES DE LA DETERMINACIÓN FINAL DE LA QUEJA.

- A. Se requiere que el Distrito tome medidas para garantizar el acceso equitativo a sus programas y actividades de educación y proteja a todas las partes según sea necesario, incluida la adopción de medidas provisionales antes del resultado final de una investigación. El Distrito debe tomar estos pasos con prontitud una vez que tenga un aviso de una acusación y debe proporcionarle al denunciante actualizaciones periódicas

sobre el estado de la investigación. El administrador responsable debe notificar al demandante de sus opciones para evitar el contacto con el presunto responsable y Permitirle al demandante cambiar las actividades académicas y extracurriculares, según corresponda. El administrador responsable también debe asegurarse de que el denunciante conozca sus derechos y los recursos disponibles, tales como defensa de víctimas, asistencia de vivienda, apoyo académico, asesoramiento, servicios de discapacidad, servicios de salud y salud mental y asistencia legal y el derecho para reportar un crimen a la policía local.

- B. Las medidas provisionales específicas implementadas y el proceso para implementar esas medidas variarán dependiendo de los hechos de cada caso. El administrador responsable debe considerar una serie de factores para determinar qué medidas provisionales tomar, incluida, por ejemplo, la necesidad específica expresada por el denunciante; la edad de los estudiantes involucrados; la severidad o penetrabilidad de las acusaciones; cualquier efecto continuo en el demandante; si el demandante y el presunto responsable comparten la clase, el transporte o las actividades extracurriculares; y si se han tomado otras medidas judiciales para proteger a todas las partes (por ejemplo, órdenes de protección civil).