

Civil Rights Grievance Procedure for Harassment and/or Discrimination

Non-Applicability of This Procedure to Title IX Sexual Harassment Allegations

The *Civil Rights Grievance Procedure* shall not apply to reports of sexual harassment as defined under Title IX of the Education Amendment of 1972 (Title IX). For reports of sexual harassment as defined under Title IX, see Appendix G: Title IX Sexual Harassment Grievance Procedure.

Allegations of conduct that could, if proven, meet the definition of sexual harassment under Title IX shall be addressed through the District's *Title IX Sexual Harassment Grievance Procedure*. Similarly, allegations of conduct that meet the definition of sexual harassment under Title IX, and simultaneously meet the definitions of sexual harassment under Title VII (employees), M.G.L. c. 151B (employees), and/or M.G.L. c. 151C (students), will also be addressed through the *Title IX Sexual Harassment Grievance Procedure*. Allegations of conduct that do not meet the definition of sexual harassment under Title IX, but could, if proven, meet the definition(s) of sexual harassment under Title VII (employees), M.G.L. c. 151B (employees), and/or M.G.L. c. 151C (students), will be addressed through the *Civil Rights Grievance Procedure*.

Definitions for the Purposes of this Procedure:

Discrimination - means discrimination or harassment on the basis of race, color, national origin, ancestry, sex, sexual orientation, gender identity/expression, disability, genetics, religion, age, immigration status, pregnancy status or veteran status by which an individual is excluded from participation in, denied the benefits of, or otherwise subjected to discrimination under any program or activity of Springfield Prep.

Harassment - means unwelcome conduct on the basis of on the basis of race, color, national origin, ancestry, sex, sexual orientation, gender identity/expression, disability, genetics, religion, age, immigration status, pregnancy status or veteran status that is sufficiently severe, persistent or pervasive to create or contribute to a hostile environment for the individual at school. Harassment may include insults, name-calling, off color jokes, threats, comments, innuendoes, notes, display of pictures or symbols, gestures or other conduct which rises to the level of a hostile environment. A hostile environment is one which unreasonably interfered with an individual's participation in, denied the individual the benefits of, or otherwise subjected the individual to discrimination under any program or activity of Springfield Prep. When determining whether an environment is hostile, Springfield Prep shall consider the context, nature, frequency, and location of the incidents as well as the credibility of witnesses and the identity, number and relationships of the persons involved. Springfield Prep must consider whether the alleged harassment was sufficient to have created such an environment for a reasonable person of the same age, gender, and experience as the Complainant, and under similar circumstances. Off-campus conduct may constitute harassment if it creates a hostile environment at school for the victim; however, conduct does not constitute harassment where the incident occurs off-campus at a non-school sponsored activity and does not create a hostile environment at school for the victim.

Non-Title IX Sexual Harassment

- M.G.L. c. 151B, § 1 – Defines sexual harassment as sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature when: (a) submission to or rejection of such advances, requests or conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of employment or as a basis for employment decisions; (b) such advances, requests or conduct have the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance by creating an intimidating, hostile, humiliating or sexually offensive work environment. Discrimination on the basis of sex shall include, but not be limited to, sexual harassment.
- M.G.L. c. 151C, § 1 – Defines sexual harassment as sexual advances, requests for sexual favors and other verbal or physical conduct of a sexual nature when: (a) submission to or rejection of such advances, requests or conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of the provision of the benefits, privileges or placement services or as a basis for the evaluation of academic achievement; or (b) such advances, requests or conduct have the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's education by creating an intimidating, hostile, humiliating or sexually offensive educational environment.
- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 - Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when: (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or (3) such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment. A hostile environment on the basis of sex is created when the conduct is sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of employment.

Retaliation: Retaliatory acts against any individual who exercises his or her rights under the civil rights statutes covered by this Procedure or the Title IX Sexual Harassment Grievance Procedure are considered to be discrimination and are unlawful. Individuals are prohibited from coercing, intimidating, threatening, or interfering with an individual because the individual exercised any right granted or protected under these procedures and/or the Title IX Sexual Harassment Grievance Procedure.

Complainant: An individual who is alleged to be the victim of conduct that could constitute discrimination, harassment, or retaliation under this Procedure. Parents and/or legal guardians of a complainant are not considered a complainant but may file formal complaints on behalf of a minor child and act on behalf of the minor child in any civil rights matter.

Respondent: An individual who has been reported to be the perpetrator of conduct that could constitute discrimination, harassment, or retaliation under this Procedure.

Where to File a Grievance

Any student or employee who believes that they have been discriminated against or harassed her/him because of her/his race, color, national origin, ancestry, sex, sexual orientation, gender identity/expression, disability, genetics, religion, age, immigration status, pregnancy status and veteran status in admission to, access to, treatment in, or employment in Springfield Prep's services, programs,

and activities as protected by federal and state laws and regulations may file a complaint with the Executive Director, Bill Spirer (413-234-3174, or bspirer@springfieldprep.org) or the HR & Finance Manager, Marelín Velázquez, who shall serve as Civil Rights Coordinator, at mvelazquez@springfieldprep.org, 413-225-2892.

In the event the complaint consists of a student's allegation that another student is harassing him/her based upon the above-referenced classifications as covered by federal and state laws and regulations for students, the student may, in the alternative, report incidents of harassing conduct to a teacher, administrator, or counselor. Any complaint received by a school personnel shall be promptly reported to the Civil Rights Coordinator.

Students or employees who are unsure whether discrimination, harassment, or retaliation has occurred are encouraged to discuss the situation with the Civil Rights Coordinator. Any Springfield Prep employee who observes or receives a report of discrimination, harassment or retaliation shall promptly notify the Civil Rights Coordinator, identified above.

Complaints of Discrimination Based on Disability

A person who alleges discrimination on the basis of disability relative to the identification, evaluation, or educational placement of a person, who because of a disability needs or is believed to need special instruction or related services, pursuant to Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, Chapter 766, and/or the Individuals with Disabilities Education Act, may also use the procedure outlined in the Massachusetts Department of Education's *Parents' Rights Brochure* rather than this Grievance Procedure. A copy of the brochure is available in the Main Office.

Contents of Complaints and Timelines for Filing

Complaints under this Grievance Procedure must be put into writing either by the complainant themselves, or with the assistance of the Civil Rights Coordinator or any person of the Complainant's choosing. The written complaint should include the following information:

1. The name and school (or address and telephone number if not a student or employee) of the Complainant.
2. The name (and address and telephone number if not a student or employee) of the Complainant's representative, if any.
3. The name of the person(s) alleged to have caused the discrimination or harassment (Respondent(s)).
4. A description, in as much detail as possible, of the alleged discrimination or harassment.
5. The date(s) of the alleged discrimination or harassment.
6. The name of all persons who have knowledge about the alleged discrimination or harassment (witnesses), as can be reasonably determined.
7. A description, in as much detail as possible, of how the Complainant wants the complaint to be resolved.

Springfield Prep encourages Complainants to file complaints under this Grievance Procedure as soon as possible after the alleged the discrimination or harassment occurs (e.g. within 30 days) in order to allow Springfield Prep to promptly investigate and take appropriate action.

Initial Assessment of Complaint

The Civil Rights Coordinator will make an initial assessment following a complaint. Based on that assessment, the Civil Rights Coordinator may: (a) if the conduct, even if substantiated, would not constitute harassment, discrimination or retaliation, dismiss the complaint; (b) if the alleged conduct (or complaint) could not, even if true, constitute discrimination, harassment or retaliation, but is within the scope of another procedure, refer the matter to the appropriate personnel; (c) if the Civil Rights Coordinator concludes that it is possible to resolve the complaint in a prompt, fair and adequate manner through an informal resolution process involving and with the consent of both Complainant and Respondent, the Civil Rights Coordinator may seek to do so in accordance with procedures below; or (d) if the alleged conduct, if substantiated, would constitute discrimination, harassment or retaliation, the Civil Rights Coordinator will initiate an investigation. The Civil Rights Coordinator may also, in their discretion, identify and initiate any interim measures.

Investigation and Resolution of the Complaint

Respondents will be informed of the allegation by the Civil Rights Coordinator and have an opportunity to provide evidence or information to defend themselves during the investigation. The Civil Rights Coordinator may delay notice of allegations to Respondent as it deems appropriate based upon the nature of the allegations and the initial investigation required. However, a finding of discrimination or harassment shall not be made prior to Respondent being notified of the allegations and provided with an opportunity to present evidence and information to defend themselves prior to Springfield Prep making a discrimination, harassment or retaliation finding against Respondent.

Informal Resolution Process

If the Civil Rights Coordinator concludes that it is possible to resolve a matter, in a prompt, fair and adequate manner through an informal process involving, and with the consent of, the Complainant and Respondent, the school may seek to do so. The informal process is voluntary, and the Complainant and/or Respondent may terminate or decline any informal process at any time, without penalty.

Interim Measures

Springfield Prep will provide prompt and reasonable interim measures during the pendency of the investigation, if appropriate, to support and protect the safety of the parties, the educational environment, and Springfield Prep and/or school community; to deter retaliation; and to preserve the integrity of the investigation and resolution process. Any interim measures will be monitored to ensure they are effective based on the evolving needs of the parties. Violations of the restrictions imposed by interim measures could be considered a violation of school rules and may be considered in determining whether discrimination, harassment or retaliation has occurred.

Investigation and Determination Process

Timeframes

Springfield Prep will seek to complete any investigation within twenty (20) school days after receipt of a complaint and provide the written notice of the outcome of the investigation within twenty-five (25) school days. The Civil Rights Coordinator or designee (Investigator) may impose reasonable timeframes on all parties to facilitate the timely completion of the investigation. The investigator may extend the investigation period beyond the time period identified due to extenuating circumstances, including but not limited to availability and cooperation of witnesses, complexity of the investigation, school vacation periods, and the involvement of law enforcement and other outside agency

investigations. If the investigator extends the investigation, he or she will notify the Complainant and Respondent of the extension. A report to the law enforcement will not automatically delay an investigation; however, a request from law enforcement to delay the investigation may require a temporary suspension of an investigation, and Springfield Prep will promptly resume its investigation upon being advised that law enforcement's evidence gathering is completed. Any interim measures provided to the parties may continue during the period of postponement.

During the investigation:

1. The Complainant shall be provided with an opportunity to be heard and have the opportunity to identify witnesses and other relevant evidence to the investigator.
2. The Respondent will be provided with an opportunity to be heard as part of the investigation including the opportunity to provide relevant information and identify witnesses for the investigator's consideration.
3. The privacy rights of the parties shall be maintained in accordance with applicable state and federal laws.
4. The investigator will keep a written record of the investigation process.
5. The investigation will be completed within twenty (20) school days of the date of receipt of the complaint.
6. The notification of the outcome of the investigation, including, if appropriate, a description of the remedies taken, will be provided to the parties within twenty-five (25) school days of the receipt of the complaint, unless extended for good cause.
7. Nothing in this Procedure will preclude the investigator, in his or her discretion, from completing the investigation sooner than the time period described above.

Standard of Proof: The investigation shall make factual findings based on a preponderance of the evidence standard.

Determinations and Next Steps: If the investigator determines that discrimination, harassment or retaliation has occurred, Springfield Prep shall take steps to eliminate the discriminatory or harassing environment, which shall include but not be limited to:

- Identifying what steps are necessary to prevent recurrence of any discriminatory behavior, including but not limited to harassment or retaliation, and to correct its discriminatory effects if appropriate; and
- Informing the Complainant and Respondent or, in the case of minor children, the parties' parent(s)/legal guardian(s) of the results of the investigation (in accordance with applicable state and federal privacy laws) in accordance with the above timelines. The notification will include the notice of the opportunity for appeal; however, failure to provide notice of appeal shall not constitute a violation of this policy.

The school district administration may also refer the offender for disciplinary procedures to be conducted in accordance with federal and state law. Nothing in the Civil Rights Grievance Procedure shall be interpreted as limiting or prohibiting Springfield Prep's ability to take appropriate disciplinary action against the offender in accordance with the applicable code(s) of conduct or employment contracts or policies, where appropriate, prior to completion of the investigation, in accordance with the due process rights of employees and students, as applicable. When informing the parties'

parent(s)/legal guardian(s) about the results of the investigation, the school district may consider appropriate notification processes when special circumstances may apply (e.g., disclosure of sexual orientation or gender identity/expression).

Retaliation against someone because he/she has filed a complaint under this Grievance Procedure is strictly prohibited. Acts of retaliation may result in disciplinary action, up to and including suspension or expulsion/termination.

Appeals

If the Complainant or Respondent is not satisfied with a disposition of an investigation, they may appeal the disposition to the Board of Trustees by writing to: Sherriff Balogun, Board Chair, board@springfieldprep.org, Springfield Preparatory Charter School, 2071 Roosevelt Avenue, Springfield, MA 01104 within five (5) school days of receipt of notice of investigation determination; except for circumstances in which the Respondent is subject to long-term suspension as a result of a finding of discrimination, harassment or retaliation. In such an instance, the appeal rights of the Respondent will be provided in a manner consistent with the disciplinary due process requirements applicable to the circumstances (e.g., M.G.L. c. 71, 37H, 37H ½ or 37H ¾).

The Board of Trustees will issue a written response on the appeal within thirty (30) school days of receiving the appeal.

Apéndice F: Procedimiento de Quejas de Derechos Civiles por Acoso y/o Discriminación

No aplicabilidad de este procedimiento a las acusaciones de acoso sexual del Título IX

El *Procedimiento de Quejas de Derechos Civiles* no se aplicará a las denuncias de acoso sexual según se define en el Título IX de la Enmienda de Educación de 1972 (Título IX). Para los informes de acoso sexual según se define en el Título IX, consulte el Apéndice G: Procedimiento de queja de acoso sexual del Título IX.

Las alegaciones de conducta que podrían, si se prueban, cumplir con la definición de acoso sexual bajo el Título IX se abordarán a través del *Procedimiento de Quejas de Acoso Sexual del Título IX del Distrito*. Del mismo modo, las alegaciones de conducta que cumplan con la definición de acoso sexual bajo el Título IX, y simultáneamente cumplan con las definiciones de acoso 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 de Acoso Sexual del Título IX*. Las alegaciones de conducta que no cumplen con la definición de acoso sexual bajo el Título IX, pero que podrían, si se prueban, cumplir con la(s) definición(es) de acoso sexual bajo el Título VII (empleados), M.G.L. c. 151B (empleados) y/o M.G.L. c. 151C (estudiantes), se abordarán a través del *Procedimiento de Quejas de Derechos Civiles*.

Definiciones a los efectos del presente procedimiento:

Discriminación : significa discriminación o acoso por motivos de raza, color, origen nacional, ascendencia, sexo, orientación sexual, identidad/expresión de género, discapacidad, genética, religión, edad, estado migratorio, estado de embarazo o condición de veterano por el cual una persona es excluida de la participación, se le niegan los beneficios o está sujeta a discriminación en cualquier programa o actividad de Springfield Prep.

Acoso : significa conducta no deseada basada en la raza, el color, el origen nacional, la ascendencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad/expresión de género, la discapacidad, la genética, la religión, la edad, el estado migratorio, el estado de embarazo o la condición de veterano que es lo suficientemente grave, persistente o generalizada como para crear o contribuir a un ambiente hostil para el individuo en la escuela. El acoso puede incluir insultos, bromas subidas de tono, amenazas, comentarios, insinuaciones, notas, exhibición de imágenes o símbolos, gestos u otras conductas que se eleven al nivel de un entorno hostil. Un ambiente hostil es aquel que interfiere irrazonablemente con la participación de una persona, le negó los beneficios o la sometió a discriminación bajo cualquier programa o actividad de Springfield Prep. Al determinar si un ambiente es hostil, Springfield Prep considerará 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. Springfield Prep debe considerar si el presunto acoso fue suficiente para haber creado dicho entorno para una persona razonable de la misma edad, género y experiencia que el demandante, y en circunstancias similares. La conducta fuera del campus puede constituir acoso si crea un ambiente hostil en la escuela para la víctima; Sin embargo, la conducta no constituye acoso cuando el incidente ocurre fuera del campus en una actividad no patrocinada por la escuela y no crea un ambiente hostil en la escuela para la víctima.

Acoso sexual no incluido en el Título IX

- M.G.L. c. 151B, § 1 – Define el acoso sexual como insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando: (a) la sumisión o el rechazo de dichas insinuaciones, solicitudes o conductas se convierte, explícita o implícitamente, en un término o condición de empleo o como base para las decisiones de empleo; (b) tales insinuaciones, solicitudes o conductas tienen el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona al crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo. La discriminación por razón de sexo incluirá, entre otros, el acoso sexual.
- M.G.L. c. 151C, § 1 – Define el acoso sexual como insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando: (a) la sumisión o el rechazo de dichas insinuaciones, solicitudes o conductas se convierte, explícita o implícitamente, en un término o condición de la prestación de los beneficios, privilegios o servicios de colocación o como base para la evaluación del rendimiento académico; o (b) tales avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con la educación de una persona al crear un entorno educativo intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 - Las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando: (1) la sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de una persona; (2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Se crea un ambiente hostil por razón de sexo cuando la conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para alterar las condiciones de empleo.

Represalias: Los actos de represalia contra cualquier persona que ejerza sus derechos en virtud de los estatutos de derechos civiles cubiertos por este Procedimiento o el Procedimiento de Quejas por Acoso Sexual del Título IX se consideran discriminación y son ilegales. Se prohíbe a las personas coaccionar, intimidar, amenazar o interferir con una persona porque la persona ejerció cualquier derecho otorgado o protegido bajo estos procedimientos y/o el Procedimiento de Quejas por Acoso Sexual del Título IX.

Denunciante: Una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir discriminación, acoso o represalias en virtud de este Procedimiento. Los padres y/o tutores legales de un demandante no se consideran demandantes, pero pueden presentar quejas formales en nombre de un menor de edad y actuar en nombre del menor en cualquier asunto de derechos civiles.

Demandado: Una persona que ha sido denunciada como perpetradora de una conducta que podría constituir discriminación, acoso o represalias en virtud de este Procedimiento.

Dónde presentar una queja

Cualquier estudiante o empleado que crea que ha sido discriminado o acosado debido a su raza, color, origen nacional, ascendencia, sexo, orientación sexual, identidad/expresión de género, discapacidad, genética, religión, edad, estado migratorio, estado de embarazo y estado de veterano en la admisión, acceso, tratamiento o empleo en los servicios, programas de Springfield Prep, y las actividades protegidas por las leyes y regulaciones federales y estatales pueden presentar una queja ante el Director Ejecutivo, Bill Spierer (413-234-3174, o bspierer@springfieldprep.org) o la Gerente de Recursos Humanos y Finanzas, Marelin Velázquez, quien se desempeñará como Coordinadora de Derechos Civiles, al mvelazquez@springfieldprep.org, 413-225-2892.

En el caso de que la queja consista en la alegación de un estudiante de que otro estudiante lo está acosando en base a las clasificaciones mencionadas anteriormente según lo cubierto por las leyes y regulaciones federales y estatales para estudiantes, el estudiante puede, como alternativa, informar incidentes de conducta de acoso a un maestro, administrador o consejero. Cualquier queja recibida por el personal de la escuela deberá ser reportada de inmediato al Coordinador de Derechos Civiles.

Se anima a los estudiantes o empleados que no estén seguros de si ha ocurrido discriminación, acoso o represalias a que discutan la situación con el Coordinador de Derechos Civiles. Cualquier empleado de Springfield Prep que observe o reciba un informe de discriminación, acoso o represalias deberá notificar de inmediato al Coordinador de Derechos Civiles, identificado anteriormente.

Quejas de discriminación por motivos de discapacidad

Una persona que alega discriminación por motivos de discapacidad en relación con la identificación, evaluación o colocación educativa de una persona, que debido a una discapacidad necesita o se cree que necesita instrucción especial o servicios relacionados, de conformidad con la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, Capítulo 766, y/o la Ley de Educación para Personas con Discapacidades, también puede utilizar el procedimiento descrito en el Folleto *de Derechos de los Padres del Departamento de Educación de Massachusetts* en lugar de este Procedimiento de Quejas. Una copia del folleto está disponible en la Oficina Principal.

Contenido de las quejas y plazos para su presentación

Las quejas bajo este Procedimiento de Quejas deben ser presentadas por escrito por el propio denunciante, o con la asistencia del Coordinador de Derechos Civiles o cualquier persona de su elección. La queja por escrito debe incluir la siguiente información:

1. El nombre y la escuela (o la dirección y el número de teléfono si no es estudiante o empleado) del demandante.
2. El nombre (y la dirección y el número de teléfono si no es estudiante o empleado) del representante del demandante, si lo hubiera.
3. El nombre de la(s) persona(s) alegada(s) que ha causado la discriminación o el acoso (Demandado(s)).
4. Una descripción, con el mayor detalle posible, de la presunta discriminación o acoso.
5. La(s) fecha(s) de la(s) presunta discriminación o acoso.
6. El nombre de todas las personas que tengan conocimiento de la presunta discriminación o acoso (testigos), según se pueda determinar razonablemente.
7. Una descripción, con el mayor detalle posible, de cómo el demandante quiere que se resuelva la queja.

Springfield Prep alienta a los Demandantes a presentar quejas bajo este Procedimiento de Quejas tan pronto como sea posible después de que ocurra la supuesta discriminación o acoso (por ejemplo, dentro de los 30 días) para permitir que Springfield Prep investigue y tome las medidas apropiadas con prontitud.

Evaluación inicial de la queja

El Coordinador de Derechos Civiles hará una evaluación inicial después de una queja. Sobre la base de esa evaluación, el Coordinador de Derechos Civiles puede: (a) si la conducta, incluso si está fundamentada, no constituiría acoso, discriminación o represalias, desestimar la queja; b) si la presunta conducta (o denuncia) no puede, aunque sea cierta, constituir discriminación, acoso o represalias, pero está comprendida en el ámbito de otro procedimiento, remitir el asunto al personal adecuado; (c) si el Coordinador de Derechos Civiles concluye que es posible resolver la queja de manera rápida, justa y adecuada a través de un proceso de resolución informal que involucre y con el consentimiento tanto del Demandante como del Demandado, el Coordinador de Derechos Civiles puede tratar de hacerlo de acuerdo con los procedimientos que se indican a continuación; o (d) si la presunta conducta, si se corrobora, constituiría discriminación, acoso o represalias, el Coordinador de Derechos Civiles iniciará una investigación. El Coordinador de Derechos Civiles también puede, a su discreción, identificar e iniciar cualquier medida provisional.

Investigación y resolución de la denuncia

Los demandados serán informados de la acusación por el Coordinador de Derechos Civiles y tendrán la oportunidad de proporcionar pruebas o información para defenderse durante la investigación. El Coordinador de Derechos Civiles puede retrasar la notificación de las alegaciones al Demandado según lo considere apropiado en función de la naturaleza de las alegaciones y la investigación inicial requerida. Sin embargo, no se hará un hallazgo de discriminación o acoso antes de que el Demandado sea notificado de las acusaciones y se le brinde la oportunidad de presentar evidencia e información para defenderse antes de que Springfield Prep haga un hallazgo de discriminación, acoso o represalias contra el Demandado.

Proceso de resolución informal

Si el Coordinador de Derechos Civiles concluye que es posible resolver un asunto, de manera rápida, justa y adecuada a través de un proceso informal que involucre y con el consentimiento del Demandante y el Demandado, la escuela puede tratar de hacerlo. El proceso informal es voluntario, y el Demandante y/o el Demandado pueden terminar o rechazar cualquier proceso informal en cualquier momento, sin penalización.

Medidas provisionales

Springfield Prep 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 Springfield Prep y/o la comunidad escolar; para disuadir las represalias; y preservar la integridad del proceso de investigación y resolución. Se supervisará la adopción de medidas provisionales para garantizar su eficacia en función de la evolución de las necesidades 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 considerarse para determinar si se ha producido discriminación, acoso o represalias.

Proceso de Investigación y Determinación

Plazos

Springfield Prep buscará completar cualquier investigación dentro de los veinte (20) días escolares posteriores a la recepción de una queja y proporcionará el aviso por escrito del resultado de la investigación dentro de los veinticinco (25) días escolares. El Coordinador de Derechos Civiles o la persona designada (Investigador) puede imponer plazos razonables a todas las partes para facilitar la finalización oportuna de la investigación. El investigador puede extender el período de investigación más allá del período de tiempo identificado debido a circunstancias atenuantes, incluidas, entre otras, la disponibilidad y cooperación de testigos, la complejidad de la investigación, los períodos de vacaciones escolares y la participación de las fuerzas del orden y otras investigaciones de agencias externas. Si el investigador extiende la investigación, notificará al Demandante y al Demandado de la extensión. Un informe a las fuerzas del orden no retrasará automáticamente una investigación; sin embargo, una solicitud de las fuerzas del orden público para retrasar la investigación puede requerir una suspensión temporal de una investigación, y Springfield Prep reanudará rápidamente su investigación cuando se le informe que la recopilación de pruebas por parte de las fuerzas del orden se ha completado. Las medidas provisionales que se hayan adoptado a las partes podrán mantenerse durante el período de aplazamiento.

Durante la investigación:

1. El demandante tendrá la oportunidad de ser oído y de identificar a los testigos y otras pruebas pertinentes para el investigador.
2. El Demandado 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 posteriores a la fecha de recepción de la queja.
6. La notificación del resultado de la investigación, incluyendo, 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 causa justificada.
7. Nada de lo dispuesto en este Procedimiento impedirá que el investigador, a su discreción, complete la investigación antes del período de tiempo descrito anteriormente.

Estándar de prueba: La investigación deberá llegar a conclusiones fácticas basadas en una preponderancia del estándar de evidencia.

Determinaciones y próximos pasos: Si el investigador determina que ha ocurrido discriminación, acoso o represalias, Springfield Prep tomará medidas para eliminar el entorno discriminatorio o acosador, que incluirán, entre otros:

- Identificar qué medidas son necesarias para evitar la repetición de cualquier comportamiento discriminatorio, incluidos, entre otros, el acoso o las represalias, y para corregir sus efectos discriminatorios si corresponde; y

- Informar al Demandante y al Demandado o, en el caso de niños menores de edad, a los padres/tutores legales de las partes de los resultados de la investigación (de acuerdo con las leyes de privacidad estatales y federales aplicables) de acuerdo con los plazos anteriores. La notificación incluirá la notificación de la oportunidad de apelar; Sin embargo, la falta de notificación de apelación no constituirá una violación de esta política.

La administración del distrito escolar también puede remitir al infractor para que se lleven a cabo procedimientos disciplinarios de acuerdo con las leyes federales y estatales. Nada en el Procedimiento de Quejas de Derechos Civiles se interpretará como una limitación o prohibición de la capacidad de Springfield Prep para tomar las medidas disciplinarias apropiadas contra el infractor de acuerdo con los códigos de conducta o los contratos o políticas de empleo aplicables, cuando corresponda, antes de completar la investigación, de acuerdo con los derechos de debido proceso de los empleados y estudiantes. según corresponda. Al informar a los padres/tutores legales de las partes sobre los resultados de la investigación, el distrito escolar puede considerar procesos de notificación apropiados cuando se apliquen circunstancias especiales (por ejemplo, divulgación de orientación sexual o identidad/expresión de género).

Las represalias contra alguien porque ha presentado una queja bajo este Procedimiento de Quejas está estrictamente prohibido. Los actos de represalia pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la suspensión o la expulsión/despido.

Apelaciones

Si el Demandante o el Demandado no están satisfechos con la disposición de una investigación, pueden apelar la disposición ante la Junta de Fideicomisarios escribiendo a: Sherriff Balogun, Presidente de la Junta, board@springfieldprep.org, Springfield Preparatory Charter School, 2071 Roosevelt Avenue, Springfield, MA 01104 dentro de los cinco (5) días escolares posteriores a la recepción de la notificación de la determinación de la investigación; excepto en circunstancias en las que el Demandado esté sujeto a una suspensión a largo plazo como resultado de un hallazgo de discriminación, acoso o represalias. En tal caso, los derechos de apelación del Demandado 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 1/2 o 37H 3/4).

La Junta Directiva emitirá una respuesta por escrito sobre la apelación dentro de los treinta (30) días escolares posteriores a la recepción de la apelación.