

***PUBLIC SCHOOLS OF BROOKLINE***  
**(ESCUELAS PÚBLICAS DE BROOKLINE)**  
**POLÍTICA PROVISIONAL DEL TÍTULO IX Y PROCEDIMIENTOS**  
**DE DENUNCIA**  
(14 de agosto de 2020)

La ley federal prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional (Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964); sexo (Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972); o discapacidad (Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades [ADA, por sus siglas en inglés] de 1990) en programas o actividades educativas que reciben ayuda financiera del gobierno federal.

Las Escuelas Públicas de Brookline (PSB, por sus siglas en inglés) se dedican a crear y mantener un ambiente educativo y laboral que valora los diversos orígenes de todas las personas. PSB desea proporcionar un entorno seguro que brinde igualdad de acceso y oportunidades a todos los alumnos y empleados en lo académico y otros programas educativos, actividades y servicios de apoyo del distrito. No se permitirá en los programas y actividades del distrito ningún acto de discriminación, hostigamiento, intimidación y acoso debidos a la real o aparente ascendencia, edad, color, discapacidad mental o física, género, identidad de género, expresión de género, nacionalidad, raza o etnia, religión, estado parental o marital, sexo, orientación sexual; la percepción de una o más de dichas características; o la asociación con una persona o un grupo con una o más de estas características reales o aparentes. Esto se aplica a todos los actos relacionados con las actividades escolares o la asistencia a la escuela bajo la jurisdicción del Superintendente.

Con el objetivo de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades dentro de nuestra comunidad y cumplir con las leyes federales, las leyes estatales y las normativas del Departamento de Educación del estado sobre estos temas, PSB reitera su compromiso como un distrito escolar con igualdad de derechos y oportunidades. Como distrito escolar con igualdad de derechos y oportunidades, no discrimina a personas o grupos por motivos de raza, color, nacionalidad, religión, género, orientación sexual, edad, estado civil o impedimentos y discapacidades. El compromiso del distrito escolar con la no discriminación protege a alumnos, empleados, posibles empleados y comunidad.

### **¿QUÉ ES EL TÍTULO IX?**

El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 estipula que ninguna persona en los Estados Unidos debe, por su sexo, ser excluida de la participación en, o ser denegada de los beneficios de, o ser sometida a discriminación en cualquier programa o actividad educativa que reciba ayuda financiera del gobierno federal. La discriminación sexual según el Título IX incluye el acoso sexual y la violencia sexual.

El acoso sexual se define como una conducta de naturaleza sexual que cumple uno o más de los siguientes criterios:

1. Un empleado del beneficiario condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada.

2. Cualquier conducta no deseada que una persona razonable determine que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente le impida a una persona tener acceso igualitario a los programas o actividades educativas del beneficiario.
3. Agresión sexual (como se define en la Ley Clery), violencia en el noviazgo, violencia doméstica o acecho como se define en la Ley sobre la Violencia contra la Mujer (VAWA, por sus siglas en inglés).

## **DEFINICIONES**

- En el contexto laboral, los avances sexuales, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual según las leyes de Massachusetts cuando:
  - la sumisión a dicha conducta se presenta explícita o implícitamente como un término o condición para el progreso 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 tomar decisiones de empleo;
  - dicha conducta interfiere con los deberes laborales de un individuo; o
  - la conducta crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.
- En el contexto educativo, el acoso sexual se refiere a una conducta de naturaleza sexual que cumple uno o más de los siguientes criterios:
  - un empleado del distrito condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada (“Acoso quid pro quo”);
  - cualquier conducta no deseada que una persona razonable determine que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente le impida a una persona tener acceso igualitario a los programas o actividades educativas del beneficiario (“Acoso en un ambiente hostil”); o
  - “Agresión sexual” (como se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), “Violencia en el noviazgo” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), “Violencia doméstica” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8), o “Acecho” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30)
- “Denunciante” se refiere a una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual o en cuyo nombre el Coordinador del Título IX ha presentado una denuncia formal.
- “Denunciado” se refiere a una persona que ha sido acusada de perpetrar una conducta que podría constituir acoso sexual.

## **CONOCIMIENTO REAL**

PSB deben responder con prontitud las denuncias cuando tengan conocimiento real de las mismas. “Conocimiento real” se refiere a los reportes de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual a cualquier empleado o alumno del distrito. El criterio de conocimiento real incluye la presentación de una denuncia ante cualquier empleado en las escuelas primarias y secundarias. Se considera que todos los empleados tienen autoridad para aplicar medidas correctivas enviando las denuncias al Coordinador o Delegado del Título IX. Las denuncias se atenderán de inmediato cuando el distrito tenga conocimiento real de la acusación.

Cualquier persona puede denunciar un acto de discriminación sexual, incluido el acoso sexual (ya sea que la persona que lo denuncia sea o no la presunta víctima de la presunta conducta que podría constituir discriminación sexual o acoso sexual) en persona, por correo postal, por teléfono o por correo electrónico, utilizando la información de contacto indicada del Coordinador o Delegado del Título IX, o por cualquier otro medio en que el Coordinador del Título IX pueda recibir la denuncia verbal o por escrito de la persona. Dicha denuncia se puede realizar en cualquier momento.

### **Otras limitaciones**

El Título IX ahora solo se aplica a lugares, eventos y / o circunstancias en las que el distrito escolar ejerce un control sustancial. El distrito ya no tiene la capacidad de investigar o abordar conductas que ocurren fuera del campus sobre las cuales la escuela no ejerce un control sustancial. Debe haber ocurrido en el programa del distrito escolar. Es importante señalar que los eventos escolares que se llevan a cabo virtualmente (es decir, en el aprendizaje a distancia) se consideran una circunstancia en la que el distrito escolar ejerce un control sustancial.

El Título IX no se aplica a eventos que presuntamente ocurrieron fuera de los Estados Unidos.

### **Límites de tiempo**

No hay límite de tiempo o estatuto de limitación en el tiempo para presentar una denuncia formal. Sin embargo, al momento de presentar una denuncia formal, una presunta víctima debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad del distrito escolar.

Una vez se tenga el conocimiento real, ocurrirá lo siguiente:

1. El empleado notificará al Coordinador o Delegado del Título IX, o la persona puede presentar una denuncia directamente al Coordinador o Delegado del Título IX.
2. El Coordinador o Delegado del Título IX se comunicará de inmediato con el Denunciante al recibir la denuncia y hará lo siguiente:
  - a. Hablará de la disponibilidad de las Medidas de apoyo
  - b. Tendrá en cuenta los deseos del Denunciante con respecto a las Medidas de apoyo
  - c. Explicará que se pueden recibir Medidas de apoyo con o sin la presentación de una denuncia formal
  - d. Explicará al Denunciante el propósito de presentar una denuncia formal, el proceso para presentar una denuncia formal y los procedimientos de denuncia
  - e. Determinará si el Denunciante desea presentar una denuncia formal

## **Ofrecimiento de Medidas de apoyo**

Se deben ofrecer Medidas de apoyo al Denunciante y a los Denunciados incluso si no se presenta una denuncia formal.

“Medidas de apoyo” significa servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos cuando corresponda, que estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni costos para el Denunciante o el Denunciado antes o después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado una denuncia formal. Dichas medidas tienen como objetivo restaurar o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativa del beneficiario sin culpar injustificadamente a la otra parte, e incluyen medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del distrito, o impedir el acoso sexual. Algunos ejemplos de Medidas de apoyo son sesiones de orientación, extensiones de fechas de entrega u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de horarios de trabajo o clases, servicios de escolta en el campus, restricciones del contacto entre las partes, cambios en el lugar de trabajo, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. El distrito debe mantener la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al Denunciante o al Denunciado, en la medida en que dicha confidencialidad no menoscabe la capacidad del distrito de proporcionar las Medidas de apoyo. El Coordinador o Delegado del Título IX es responsable de coordinar la implementación efectiva de las Medidas de apoyo.

El Coordinador o Delegado del Título IX documentará por escrito las Medidas de apoyo que se ofrecieron / proporcionaron o el motivo por el cual no se ofrecieron / proporcionaron Medidas de apoyo.

## **DENUNCIAS FORMALES**

Una denuncia formal se refiere a un documento presentado por un Denunciante o firmado por el Coordinador del Título IX que alega acoso sexual y solicita que el distrito investigue la acusación de acoso sexual.

Si el Denunciante se niega a presentar una denuncia formal, el Coordinador del Título IX debe plantearse la posibilidad de firmar una denuncia formal y comenzar una investigación a pesar de las preferencias del Denunciante.

Esta decisión puede ser la correcta cuando la seguridad o preocupaciones similares llevan al Coordinador del Título IX a concluir que debe investigar y posiblemente sancionar a un Denunciado.

La decisión del Coordinador del Título IX de hacer caso omiso de la decisión del Denunciante de no presentar una denuncia formal debe documentarse por escrito junto con una explicación de por qué fue necesario tomar esta decisión.

## **Desestimación obligatoria de denuncias formales**

El Coordinador o Delegado del Título IX puede desestimar una denuncia:

- Si la presunta conducta no constituye acoso sexual como se define en § 106.30 aunque se tengan evidencias probatorias de la misma.
- Si la presunta conducta no ocurrió en el programa o actividad educativa del distrito escolar. El “Programa o actividad educativa” incluye lugares, eventos o circunstancias sobre las cuales el

distrito ejerce un control sustancial tanto sobre el Denunciado como sobre el contexto en el que ocurrió el acoso sexual.

- Si al momento de presentar una denuncia formal, el Denunciante no está participando o intentando participar en el programa o actividad educativa del distrito para la cual se presenta la denuncia formal.
- Si la presunta conducta contra una persona no ocurrió en los Estados Unidos.

### **Motivos de desestimación discrecionales**

El Coordinador o Delegado del Título IX puede desestimar una denuncia a su discreción:

- Si, en cualquier momento durante la investigación o audiencia, un Denunciante notifica por escrito al Coordinador o Delegado del Título IX que el Denunciante desea retirar la denuncia formal o cualquier acusación que contenga la misma.
- Si el Denunciado ya no está inscrito ni empleado por el distrito.
- Si circunstancias específicas impiden que el distrito recopile pruebas suficientes para llegar a una conclusión sobre la denuncia formal o acusaciones.

El Coordinador o Delegado del Título IX enviará una notificación por escrito al Denunciante y al Denunciado en caso de haber una desestimación.

### **Notificación por escrito**

Antes de que pueda comenzar cualquier investigación, el Coordinador o Delegado del Título IX debe enviar una notificación por escrito a ambas partes con detalles suficientes. Los detalles suficientes incluyen:

- Las identidades de las partes involucradas en el incidente, si se conocen.
- La conducta que presuntamente constituye acoso sexual.
- La fecha y lugar del presunto incidente, si se conocen.

La notificación por escrito debe incluir una declaración de que se presume que el Denunciado no es responsable de la presunta conducta y que se tomará una decisión con respecto a su responsabilidad al concluir el proceso de denuncia.

La notificación por escrito debe informar a las partes que pueden contar con un asesor de su elección, quien puede inspeccionar y revisar las pruebas.

La notificación por escrito debe informar a las partes que el Código de Conducta del distrito prohíbe hacer declaraciones falsas deliberadamente o enviar información falsa deliberadamente durante el proceso de denuncia.

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

## **RESOLUCIÓN INFORMAL**

La resolución informal se utiliza cuando las partes aceptan resolver una denuncia de manera informal en lugar de implementar una investigación y proceso de resolución formales, y cuando el Coordinador o Delegado del Título IX puede apoyar la resolución de manera informal aplicando los correctivos acordados para resolver la situación.

La resolución informal se puede utilizar en cualquier momento antes de llegar a una decisión con respecto a la responsabilidad. El distrito facilitará un proceso de resolución informal, como la mediación, que no implica una investigación y sentencia completas. Durante la resolución informal, ambas partes tendrán la oportunidad de ser escuchadas y escuchar a la otra parte.

La normativa permite la resolución informal si se cumplen los siguientes elementos procesales:

- Debe presentarse una denuncia formal.
- El proceso se puede utilizar en cualquier momento antes de llegar a una sentencia sobre la responsabilidad.
- Las partes proporcionan un consentimiento voluntario por escrito para utilizar el proceso informal.
- Las partes reciben una notificación por escrito que incluye:
  - la conducta inapropiada denunciada / acusaciones;
  - los requisitos del proceso de resolución informal, incluidas las circunstancias bajo las cuales, una vez finalizado, impide que las partes cambien de opinión y vuelvan a un proceso de denuncia formal;
  - el derecho de las partes a retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso de denuncia formal;
  - cualquier consecuencia de participar en el proceso, incluidas las sanciones que podrían aplicarse como resultado, así como cualquier documento que se mantendrá y / o podría compartirse; y
  - si la resolución sería vinculante para las partes.

La normativa impide el uso de una resolución informal en los casos de empleados y alumnos. El distrito no puede ofrecer o facilitar un proceso de resolución informal para resolver acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un alumno.

Si el Denunciante y el Denunciado sienten que sus denuncias se han atendido suficientemente a través de una resolución informal, entonces no es necesario tomar ninguna otra medida. Esta conversación voluntaria debe ocurrir en un plazo no mayor de cinco (5) días escolares a partir de la recepción de la denuncia de discriminación o acoso, a menos que ambas partes acuerden otra cosa. El facilitador mantendrá por escrito los resultados de la resolución informal.

## **INVESTIGACIÓN**

En una investigación, el Coordinador o Delegado del Título IX designará un investigador y un responsable de la toma de decisiones, que no pueden ser la misma persona.

La normativa exige que los distritos se aseguren de que los coordinadores, investigadores y responsables de la toma de decisiones (incluidos quienes toman decisiones sobre las apelaciones) no tengan conflictos de intereses o parcialidad a favor o en contra de los Denunciantes y Denunciados en general, ni a favor o en contra de una parte individual. Este requisito aplica a cualquier material utilizado para capacitar a los coordinadores, investigadores, responsables de la toma de decisiones y otras personas involucradas en el proceso.

El investigador será responsable de entrevistar a las partes y testigos, encontrar hechos y valorar la credibilidad, todo lo cual se incluirá en un informe escrito.

Los Denunciantes y Denunciados tienen derecho a que los asesores de su elección participen en todas las fases del procedimiento.

Durante la investigación, cada parte debe tener la misma oportunidad de presentar testigos tanto del hecho como peritos.

### **Notificación de entrevistas o reuniones**

El investigador notificará claramente por escrito a las partes antes de cualquier entrevista u otra reunión a la que se invite o en la que se espere su participación. La notificación se enviará con suficiente antelación a la entrevista para que la parte, incluido su asesor, de haberlo, tenga tiempo suficiente para prepararse para participar. El formato de la comunicación puede ser informal, como un correo electrónico o un formulario enviado a través de la plataforma de software del distrito. Específicamente, el aviso incluirá:

- Fecha
- Hora
- Lugar
- Participantes
- Propósito de la entrevista o reunión de investigación

Antes de realizar el informe de investigación, el distrito escolar enviará a cada parte y al asesor de la parte, de haberlo, la evidencia objeto de inspección y revisión en un formato electrónico o una copia impresa, y las partes deben tener al menos diez (10) días para presentar una respuesta por escrito, que el investigador tendrá en cuenta antes de realizar el informe de investigación.

El informe de investigación resumirá la evidencia relevante e incluirá una explicación de la evidencia que fue excluida por ser irrelevante.

Los distritos escolares no pueden limitar la capacidad de los alumnos y empleados para discutir (es decir, hablar o escribir sobre) las acusaciones que están siendo investigadas, por ejemplo, con un padre, un amigo u otra fuente de apoyo emocional, o con una organización de defensa.

## **REPRESALIAS**

Ninguna persona puede intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a ningún individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o esta parte, o porque el individuo haya presentado un informe o denuncia, testificado, ayudado o participado o se haya negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia.

Además, la normativa establece que la intimidación, las amenazas, la coerción o la discriminación, incluidos los cargos contra un individuo por violaciones del Código de Conducta que no tienen que ver con discriminación sexual o acoso sexual, pero que se originan en los mismos hechos o circunstancias que un reporte o denuncia de discriminación sexual o un reporte o denuncia formal de acoso sexual, con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX, constituyen una represalia.

Las represalias son un delito independiente, que se atenderá en una investigación y audiencia por separado de manera rápida, completa e imparcial. De conformidad con la normativa, se brindan medidas de protección contra represalias a cualquier persona involucrada con un proceso del Título IX, un proceso de código relacionado con una acusación original del Título IX o lo que podría haber sido una acusación del Título IX. Además de los Denunciantes, estas medidas de protección aplicarían a testigos, informantes y Denunciados.

### **TOMA DE DECISIONES**

El responsable de la toma de decisiones no debe tener parcialidad en contra de ninguna de las partes al comienzo de este proceso.

El responsable de la toma de decisiones ofrecerá tanto al Denunciante como al Denunciado la oportunidad de presentar propuestas de preguntas pertinentes por escrito para formular a cualquier parte o testigo, responder a las preguntas formuladas por otra parte y hacer preguntas de seguimiento adicional limitadas.

El responsable de la toma de decisiones debe explicar a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser relevante.

El responsable de la toma de decisiones debe considerar lo que es relevante, utilizando los mismos criterios de relevancia que se describen para la investigación.

Después de que se finalice este proceso, el responsable de la toma de decisiones emitirá una sentencia por escrito sobre si ha ocurrido acoso sexual utilizando el estándar de preponderancia de pruebas.

El distrito escolar debe considerar lo que una persona razonable pensaría de la conducta al determinar si la conducta constituye acoso sexual. Al tomar esta decisión, los distritos escolares pueden considerar la edad y cantidad de partes involucradas.

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

- la identificación de las acusaciones que posiblemente constituyen acoso sexual;



- una descripción de los pasos procesales que tomó el distrito a partir de la denuncia formal hasta la decisión, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al sitio, métodos utilizados para reunir otras pruebas y audiencias realizadas;
- los hallazgos fácticos que apoyan la decisión;
- las conclusiones sobre la aplicación del Código de Conducta del distrito a los hechos;
- una declaración y el fundamento del resultado de cada acusación, incluida una decisión con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el beneficiario imponga al Denunciado y si los correctivos diseñados para restaurar o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativa del beneficiario serán provistos por el beneficiario al Denunciante; y
- los procedimientos del distrito y las bases permitidas para que el Denunciante y el Denunciado apelen (una copia o una referencia directa a esta política será suficiente).

El responsable de la toma de decisiones recomendará qué acción adicional se requiere, si corresponde.

Si se encuentra que ocurrió un acto de acoso sexual, el distrito escolar ofrecerá medidas correctivas al Denunciante con el objetivo de restaurar o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativa del distrito escolar. Dichas medidas correctivas pueden incluir Medidas de apoyo.

Se pueden imponer sanciones disciplinarias formales en caso de que la preponderancia de la prueba indique que hubo una violación de esta política, que pueden llegar a la expulsión o el despido (para los empleados). Cualquier sanción disciplinaria se aplicará de conformidad con los derechos del debido proceso garantizados por la ley estatal y cualquier contrato colectivo que aplique (para empleados).

El distrito escolar no puede tomar medidas disciplinarias sin seguir este proceso formal. Eso no impide al Distrito separar a un alumno o empleado de un programa o actividad en caso de emergencia, de existir amenazas inmediatas a la salud o seguridad física de las personas o darle a un empleado un permiso administrativo durante el período de la investigación.

### **Estándar de prueba**

El estándar de prueba es un término que describe el criterio utilizado para sopesar la evidencia y determinar si un alumno o empleado es responsable de violar la política. PSB usa la “preponderancia de pruebas” como su estándar de prueba para determinar si un alumno o empleado es responsable de violar la política. El estándar de preponderancia de pruebas se describe alternativamente como “el mayor peso de la prueba” (imagínese la balanza de la justicia, inclinada ligeramente hacia un lado u otro), o sea, qué es más probable que improbable, el 50,01 por ciento o el 50 por ciento más una “pluma”. Una pluma puede pesar tanto como una pluma real, o tanto como un bloque de cemento, dependiendo de la naturaleza de la prueba, pero debe estar allí o no habrá violación de la política. La pregunta no es tanto qué sucedió, sino qué puede probarse o demostrarse a través de la evidencia. Si las pruebas son 50/50, el caso lo gana el Denunciado.

### **PROCESO DE APELACIONES**

Tanto el Denunciante como el Denunciado pueden apelar por escrito la decisión ante el Coordinador o Delegado del Título IX en un plazo no mayor de quince (15) días escolares a partir de la recepción de las conclusiones del procedimiento formal o una desestimación, sobre las siguientes bases:

- irregularidades en el proceso que afectaron el resultado del caso;
- nueva evidencia que no estaba razonablemente disponible en el momento en que se tomó la decisión sobre la responsabilidad o la desestimación, que podría afectar el resultado del caso; y
- el Coordinador del Título IX, Delegado, investigador(es) o responsable de la toma de decisiones tuvo un conflicto de intereses o parcialidad a favor o en contra de los Denunciantes o Denunciados en general o del Denunciante o Denunciado individual que afectó el resultado del caso.

Cuando el Coordinador o Delegado del Título IX recibe una solicitud de apelación, debe notificar a cada parte por escrito y dar a las partes una oportunidad equitativa razonable de cinco (5) días escolares para presentar una declaración escrita para apoyar o impugnar el resultado. Los plazos pueden extenderse, de manera equitativa, por una buena causa.

El Coordinador o Delegado del Título IX designará a un responsable de la toma de decisiones de apelación, que no puede ser el Coordinador o Delegado del Título IX o el investigador o responsables de la toma de decisiones que participó en el caso. Quienes toman las decisiones en las apelaciones no deben encontrarse en situación de parcialidad o de conflicto de intereses, al igual que los responsables de tomar las decisiones iniciales.

El responsable de la toma de decisiones de la apelación, como otro responsable de la toma de decisiones imparcial, valorará la exhaustividad y precisión de la investigación y las conclusiones, y emitirá los hallazgos por escrito tanto al Denunciante como al Denunciado en un plazo no mayor de treinta (30) días escolares a partir de la apelación.

Las apelaciones no son una “repetición” de la audiencia original. Las apelaciones se limitan básicamente a una revisión del expediente escrito de la audiencia original y los documentos escritos presentados por las partes, los investigadores y / o la persona responsable de la toma de decisiones (si corresponde), en la apelación.

Al igual que con las decisiones originales, las apelaciones darán como resultado una decisión por escrito que describa el resultado de la apelación y la justificación que la respalda, redactada por el responsable de la decisión de la apelación. Las partes recibirán la decisión por escrito simultáneamente.

## **CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA**

Cualquier alumno o empleado que crea que ha sido víctima de discriminación o acoso como lo establece el Título IX puede presentar una denuncia ante un Delegado del Título IX del edificio (los nombres se pueden encontrar en la oficina del director de la escuela). Además de los Delegados del Título IX, también se pueden presentar denuncias ante los Coordinadores del Título IX del distrito que se indican a continuación.

### **Denuncias de alumnos**

En particular, un alumno que crea que ha sido víctima de acoso debe informar el asunto a cualquier empleado de la escuela, incluido un docente, consejero o administrador, quien a su vez notificará al Coordinador del Título IX. Como alternativa, un alumno puede denunciarlo directamente al Coordinador del Título IX. El Delegado del Título IX de cada escuela se colocará en un lugar destacado de la escuela. Se exige que todos los empleados de las Escuelas Públicas de Brookline respondan a las denuncias de acoso de los alumnos notificando al director del edificio o al Coordinador del Título IX. Los empleados deben tomar en serio todas las denuncias de acoso.

El superintendente adjunto de Servicios Estudiantiles, el superintendente adjunto de Enseñanza y Aprendizaje y el superintendente adjunto de Administración y Finanzas también están disponibles para brindar información sobre esta política y el proceso de denuncia de las Escuelas Públicas de Brookline.

**Maria Letasz, Ed.D.**

Directora de Orientación y Servicios Clínicos, grados prekínder-12  
Coordinadora del Título IX, Título VI, y Sección 504 del distrito (alumnos)  
2 Clark Road, Brookline, MA 02445  
Tel.: (617) 308-6400  
maria\_letasz@psbma.org

Director de Recursos Humanos  
Coordinador del Título IX, Título VII, y Sección 504 / Ley ADA del distrito (empleados)  
Town Hall, 333 Washington Street, 5th Fl, Brookline, MA 02445  
Tel.: (617) 730-2410

Las consultas sobre el cumplimiento de los derechos civiles pueden dirigirse a: [Office for Civil Rights \(Oficina de Derechos Civiles u OCR\)](#), Boston Office, US Department of Education, 8th Floor, 5 Post Office Square, Boston, MA 02109-3921  
Teléfono: 617-289-0111  
FAX: 617-289-0150; TDD: 800-877-8339  
Correo electrónico: [OCR.Boston@ed.gov](mailto:OCR.Boston@ed.gov)