

# ESCUELAS PÚBLICAS DE NORTHAMPTON

212 Main Street, Ofic. 200

Northampton, MA 01060-3112

Tel (413) 587-1331

FAX (413) 587-1318

TDD (413) 587-1373

## COMITÉ ESCOLAR

Honorable David Narkewicz, Alcalde  
Rebecca Busansky      Sean Condon  
Roni Gold                Kaia Goleman  
Laura Fallon            Lonnie Kaufman  
Dina Levi                Emily Serafy-Cox  
Susan Voss



**John A. Provost, Ed.D.**  
Superintendente

**Nick Bernier**  
Administrador

12 de octubre de 2021

Estimada Comunidad de NPS:

Nuestro actual Plan de Mejoramiento del Distrito renueva el compromiso de nuestro Distrito con la equidad y el éxito de cada estudiante. Entre otras cosas, este compromiso implica proteger a las personas de las comunidades que han sido marginadas por la discriminación, el acoso y la intimidación. El Distrito tiene un conjunto básico de políticas que protegen a los estudiantes y al personal de discriminación por motivos de edad, color, discapacidad, status económico, origen étnico, identificación de género, estado civil, origen nacional, embarazo, condiciones relacionadas con el embarazo, raza, religión, sexo u orientación sexual. Estas políticas también protegen a los estudiantes y al personal de represalias por presentar quejas de buena fe y participar de buena fe en las investigaciones.

El propósito de esta comunicación es crear conciencia sobre estas políticas para que los estudiantes, el personal y los cuidadores comprendan sus derechos y los protocolos que se utilizarán si sienten que esos derechos han sido violados. En las secciones que siguen, se resumirá cada una de estas políticas y se aclarará el marco de trabajo para abordar las quejas que surjan bajo cualquiera de estas políticas.

## **Política AC de No Discriminación**

### **Resumen**

Las políticas de no discriminación están codificadas con una serie de letras que comienzan con AC. Como la primera de la serie AC, esta política describe el compromiso general del Distrito con la no discriminación. Prohíbe a los estudiantes y al personal de NPS "hacer o decir cualquier cosa que de alguna manera tienda a difamar por motivos de edad, color, discapacidad, estado económico, origen étnico, identificación de género, estado civil, origen nacional, embarazo, condiciones relacionadas con el embarazo, raza, religión, género, orientación sexual de cualquier individuo o grupo, o que de otra manera participen en conductas racistas o discriminatorias". También protege a las personas de ser excluidas de los programas o actividades escolares por motivos de edad, color, discapacidad, situación económica, origen étnico, identificación de género, estado civil, origen nacional, embarazo, condiciones relacionadas con el embarazo, raza, religión, género, u orientación sexual.

## **Política de No Discriminación ACA por Motivos de Género**

### **Resumen**

Esta política garantiza a los estudiantes y al personal oportunidades educativas y laborales equitativas, sin importar el género. Todas las quejas que involucran presunta discriminación por motivos de género se dirigen a la atención del Director de Programas de Salud, Equidad y Seguridad, quien actúa como coordinador del Título IX del Distrito.

## **Política ACAB de Prohibición del Acoso Sexual y Otras Formas de Acoso y Discriminación**

### **Resumen**

Esta política garantiza a los estudiantes, al personal, los cuidadores y los miembros del público un entorno educativo y un lugar de trabajo libre de fanatismo e intolerancia. Prohíbe cualquier forma de intimidación, amenaza, coerción y/o acoso que insulte la dignidad de los demás e interfiera con su libertad de aprender o trabajar.

La discriminación y el acoso bajo esta política se definen como una conducta no deseada, ya sea verbal o física, que se basa en un estado de clase protegido, como raza, color, origen nacional, etnia, ascendencia, religión, edad, discapacidad, información genética, estado de veterano, estado civil, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, embarazo o condición relacionada con el embarazo.

Los ejemplos de discriminación y acoso incluyen, pero no se limitan a los siguientes:

- Exhibición o circulación de materiales escritos o imágenes que sean degradantes para una persona o grupo descrito anteriormente.
- Abuso verbal o insultos dirigidos a alguien, o realizados en presencia de un individuo o de uno de los grupos descritos anteriormente.
- Cualquier acción o discurso que contribuya, promueva o resulte en un ambiente hostil o discriminatorio hacia un individuo o uno de los grupos descritos anteriormente.
- Cualquier acción o discurso que sea lo suficientemente grave, perjudicial o persistente que (i) interfiere o limita la capacidad de un individuo o de un grupo (como se describe arriba) para participar o beneficiarse de un empleo o de un programa o actividad de las Escuelas Públicas de Northampton; o (ii) crea un entorno educativo o laboral intimidante, amenazante o abusivo.

El acoso sexual incluye una conducta no deseada de naturaleza sexual. Incluye las insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y conducta verbal, no verbal, o física de naturaleza sexual cuando:

- La sumisión o el rechazo de tales avances, solicitudes o conducta se hace explícita o implícitamente como un término o una condición de empleo, posición académica, oportunidades relacionadas con la escuela, o como base para las decisiones de empleo.

- Dichos avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño académico o laboral de un individuo al crear un ambiente laboral o educativo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

El acoso sexual incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- Insinuaciones sexuales no deseadas, ya sea que impliquen contacto físico o no.
- Miradas lascivas no deseadas, silbidos, roces contra el cuerpo, gestos sexuales, sugestivos o comentarios insultantes.
- Epítetos sexuales, bromas, referencias escritas o verbales a la conducta sexual, comentarios sobre el cuerpo de una persona, comentarios sobre la actividad sexual, las deficiencias o la destreza de una persona.
- Discusiones sobre las propias actividades sexuales o indagaciones sobre las experiencias sexuales de otros.
- Mostrar objetos, imágenes o dibujos animados sexualmente sugestivos.
- Actos de violencia sexual.

Las definiciones de discriminación, acoso y acoso sexual son amplias. Además de los ejemplos anteriores, otra conducta no deseada, intencional o no, que tenga el efecto de crear un ambiente escolar o laboral hostil, ofensivo, intimidante o humillante para los estudiantes o los trabajadores, sean masculinos, femeninos o no binarios, también puede constituir discriminación, acoso y/o acoso sexual.

### **Política de ACABA - Título IX**

#### **Resumen**

Esta política garantiza que ningún estudiante o personal sea excluido de la participación, ni se le nieguen beneficios, ni esté sujeto a discriminación en ningún programa o actividad de NPS por motivos de género, incluida la orientación sexual o la identidad de género. Bajo esta política, la definición de acoso sexual es amplia e incluye: 1) conducta no deseada basada en el sexo que una persona razonable determina que es tan severa, perjudicial y objetivamente ofensiva que efectivamente le niega a una persona el acceso igualitario a un programa o actividad educativa del Distrito; 2) el condicionamiento de la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del Distrito a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada, comúnmente conocido como acoso sexual *quid pro quo*; y 3) agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica y/o acoso por parte de un miembro del Comité, empleado del Distrito, voluntario o estudiante. La política explica los procesos de investigación que se utilizarán para procesar las quejas relacionadas con posibles violaciones del Título IX.

### **Política de ACAC - Acoso e Intimidación**

#### **Resumen**

La política protege a todos los estudiantes y al personal del acoso escolar, el acoso cibernético, la intimidación, la intimidación cibernética y las novatadas.

La intimidación es el uso repetido por parte de uno o más miembros de la comunidad escolar de una expresión escrita, verbal o electrónica, o de un acto o gesto físico, o cualquier combinación de éstos, dirigido a un objetivo que:

- i. causa daño físico o emocional al objetivo o daños a su propiedad;
- ii. coloca al objetivo en un temor razonable de recibir daños, o que le causen daños a su propiedad;
- iii. crea un ambiente hostil en la escuela para el objetivo;
- iv. infringe los derechos del objetivo en la escuela; o
- v. interrumpe material y sustancialmente el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de una escuela.

El acoso se define como un comportamiento discriminatorio no deseado, intencional y no provocado hacia un individuo o individuos, motivados por la membresía (real o percibida) en una categoría protegida que incluye: raza, color, religión, origen étnico/natural, discapacidad, género, identidad de género, orientación sexual, y edad.

El acoso cibernético y la intimidación cibernética son acoso e intimidación realizados mediante el uso de la tecnología.

Las novatadas se definen como cualquier conducta o método de iniciación en cualquier organización estudiantil, ya sea en propiedad pública o privada, que intencional o imprudentemente ponga en peligro la salud física o mental de cualquier estudiante u otra persona.

### **Política ACB - No Discriminación por Motivos de Transgénero y Condición de Disconformidad con el Género**

#### **Resumen**

Esta política garantiza a todos los estudiantes el acceso equitativo a los programas y actividades educativos del Distrito, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Promete que las Escuelas Públicas de Northampton tomarán medidas razonables para proteger la privacidad de los estudiantes relacionada con su género, transgénero, o estado de inconformidad con el género. Otorga a los estudiantes de 14 años o más o los estudiantes que han ingresado al noveno grado o superior, el derecho a decidir, discutir y expresar su identidad de género abiertamente, y decidir cuándo, con quién y en qué medida compartir información privada. Garantiza a los estudiantes el derecho a ser llamados por un nombre y pronombre que corresponda a la identidad de género del estudiante. Garantiza a los estudiantes el acceso a los baños, casilleros y vestuarios que correspondan a su identidad de género. Permite a los estudiantes participar en clases de educación física, deportes intramuros y atletismo inter escolar de una manera consistente con su identidad de género. Garantiza que a ningún estudiante se le niegue el derecho a participar en un viaje escolar nocturno debido a su condición de transgénero. También analiza el proceso para enmendar los registros de los estudiantes para que se ajusten a las identidades de género de los estudiantes.

## **Política ACE: No Discriminación por Motivos de Discapacidad**

### **Resumen**

Esta política garantiza que a los estudiantes no se les niegue el acceso a los programas y actividades educativos del Distrito, ni estén sujetos a ninguna otra forma de discriminación por motivos de discapacidad. Asegura que las instalaciones del Distrito sean accesibles para las

personas con discapacidades. Además, garantiza hacer modificaciones razonables en políticas, prácticas o procedimientos cuando las modificaciones sean necesarias para evitar la discriminación por motivo de discapacidad. Asegura que el Distrito proporcione ayudas y servicios auxiliares necesarios para que las personas con discapacidades reciban servicios o participen en programas ofrecidos por el Distrito. También asegura que el Distrito cumpla con los requisitos del Título II de la Ley de Estadounidenses Discapacitados (ADA) y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación (504).

### **Proceso de Quejas**

#### ***Para los Estudiantes***

Los estudiantes que consideren que vieron un acto de discriminación o que hayan sido discriminados ellos mismos deben informar al maestro o a un miembro adulto del personal más cercano, a menos que la queja sea contra el maestro o miembro adulto del personal. En ese caso, deben dirigirse a su director, al director asociado, o la persona designada por el director. Si el presunto perpetrador es otro estudiante, el administrador responderá a la queja usando el Código de Conducta para guiar las estrategias que se utilizarán para abordar la inquietud. Si el presunto perpetrador es un miembro del personal, el administrador investigará la inquietud siguiendo los procedimientos contemplados en el Acuerdo de Negociación Colectiva relevante y otros procedimientos que puedan estar delineados en la leyes estatales y federales.

#### ***Para el Personal***

Los miembros del personal que consideren que vieron un acto de discriminación o que hayan sido discriminados deben informar al director, a menos que la queja sea contra el director. En ese caso, deben acudir al superintendente. Si estiman que el superintendente los ha discriminado deben presentar su queja al presidente del Comité Escolar.

**Excepción** – Todas las quejas que involucran presunta discriminación por motivos de género o presunto acoso sexual **son dirigidas por los administradores que las reciban al Director de Programas de Salud, Equidad y Seguridad, quien actúa como coordinador del Título IX del Distrito para las quejas formales.** Los estudiantes y el personal también pueden presentar quejas directamente al Director de Programas de Salud, Equidad y Seguridad del Distrito.

### **Investigaciones de las Quejas**

En todos los casos de quejas de buena fe, el Distrito les debe a todas las partes involucradas la oportunidad de participar en una investigación de las quejas que sea rápida, exhaustiva y justa. Dependiendo de la naturaleza de las acusaciones, las leyes y políticas potencialmente implicadas, y quiénes estén involucrados (por ejemplo, estudiantes, personal, testigos externos), diferentes procedimientos de investigación o derechos pueden estar implicados, según lo requiere la política, y las leyes estatal y federal. Los administradores del Distrito trabajan con el

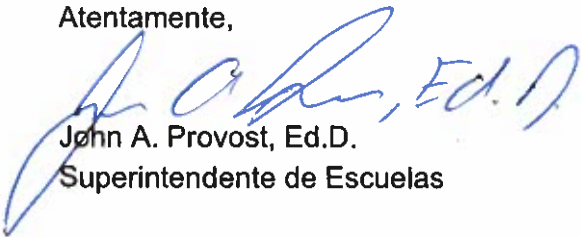
Director de Programas de Salud, Equidad y Seguridad y con la Oficina del Superintendente para que los derechos de los denunciantes y acusados estén asegurados a través del proceso de investigación.

Cuando se determina que un estudiante ha violado una política, se utilizan el *Código de Conducta* y otros procedimientos que se describen en las leyes estatales y federales para guiar las estrategias para abordar la inquietud.

Cuando se determina que un miembro del personal ha violado una política, se utilizan el *Acuerdo de Negociación Colectiva* y otros procedimientos que puedan estar descritos en la ley estatal y federal para abordar la inquietud.

Si ninguna de estas opciones de quejas internas parece apropiada, las quejas externas pueden presentarse directamente al Departamento de Educación de Estados Unidos: Oficina de Derechos Civiles (OCR) y otras organizaciones indicadas en esas políticas.

Atentamente,



John A. Provost, Ed.D.  
Superintendente de Escuelas

## **NO DISCRIMINACIÓN**

Las Escuelas Públicas de Northampton se comprometen a promover la comprensión, el aprecio y la armonía multiculturales, para garantizar que a ningún estudiante se le niegue el acceso a ningún programa educativo u otra actividad de las Escuelas Públicas de Northampton por razones de edad, color, discapacidad, situación económica, etnia, antecedentes, identificación de género, estado civil, origen nacional, embarazo, condiciones relacionadas con el embarazo, raza, religión, género, orientación sexual, y el cumplimiento con todas las leyes estatales y federales aplicables, incluidas las leyes estatales y federales de derechos civiles y contra la discriminación relacionadas con las prácticas laborales, los programas educativos y todas las demás actividades de las Escuelas Públicas de Northampton. Las Escuelas Públicas de Northampton deberán cumplir con todas esas leyes y con todas las leyes federales y estatales aplicables relativas a las personas con discapacidades.

Los estudiantes y el personal de las Escuelas Públicas de Northampton no deberán, en ningún momento, hacer o decir algo que de alguna manera tienda a difamar por motivos de edad, color, discapacidad, estado económico, origen étnico, identificación de género, estado civil, origen nacional, embarazo, condiciones relacionadas con el embarazo, raza, religión, género, orientación sexual de cualquier individuo o grupo, o participar de alguna otra manera en conductas que sean racistas o discriminatorias.

El Comité Escolar se compromete a:

1. Promover los derechos y responsabilidades de todas las personas, según lo establecido en las Constituciones Estatales y Federales, la legislación pertinente y las interpretaciones judiciales aplicables.
2. Fomentar las experiencias positivas para todos los niños, jóvenes y adultos.
3. Trabajar hacia una sociedad más inclusiva y conseguir el apoyo de individuos, grupos y agencias, tanto privadas como gubernamentales, para tal esfuerzo.
4. Utilizar todas las técnicas de comunicación y acción apropiadas para ventilar y reducir las quejas de los individuos y los grupos.
5. Considerar cuidadosamente, en todas las decisiones tomadas dentro del sistema escolar, los beneficios potenciales o las consecuencias adversas que esas decisiones podrían tener en todos los segmentos de la comunidad.
6. Iniciar un proceso de revisión de las políticas y prácticas del sistema escolar para lograr, en la mayor medida posible, los objetivos de esta política.

La política de no discriminación del Comité se extenderá a los estudiantes, el personal, el público en general y las personas con las que hace negocios. Ninguna persona será excluida o discriminada en la admisión a una escuela pública de la ciudad de Northampton, ni en la obtención de ventajas, privilegios y cursos de estudio de dicha escuela pública por motivos de

edad, color, discapacidad, situación económica, etnia, antecedentes, identificación de género, estado civil, origen nacional, embarazo, condiciones relacionadas con el embarazo, raza, religión, género, orientación sexual. Si usted tiene alguna queja o considera que ha sido discriminado/a por su edad, color, discapacidad, situación económica, origen étnico, identificación de género, estado civil, nacionalidad, embarazo, condiciones relacionadas con el embarazo, raza, religión, género, orientación sexual, registre su queja con el funcionario de cumplimiento del Título IX.

Fecha de Adopción: 13 de marzo de 2003  
13 de junio de 2019

Revisado: 12 de agosto de 2004 12 de noviembre de 2015  
24 de marzo de 2019

REFS. LEGALES: Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964  
Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, modificada por la Ley  
de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972  
Orden Ejecutiva 11246, enmendada por E.O. 11375  
Ley de Igualdad de Pagos, modificada por las Enmiendas a la  
Educación de 1972 Título IX, Enmiendas de Educación de 1972  
Ley de Rehabilitación de 1973

Ley de Educación para Todos los Niños Discapacitados de 1975  
M.G.L. 71B:1 et seq. (Capítulo 766 de las Leyes de 1972)  
M.G.L. 76:5; Enmendado 2011  
M.G.L.76:16  
Regulaciones BESE 603 CMR 26.00, Enmendada 2012  
Ley de Trabajadoras Embarazadas

REFS. CRUZADAS: Subcategorías de No Discriminación, ACA-ACE  
Igualdad de Oportunidad de Empleo, GBA  
Igualdad de Oportunidades Educativas, JB  
Contratación de Personal Profesional, GCF



## **NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO**

El Comité Escolar, de acuerdo con el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, declara que las Escuelas Públicas de Northampton no discriminan ni discriminarán por motivos de género en los programas educativos y las actividades de las escuelas públicas. Esta política se extenderá no solo a los estudiantes respecto de las oportunidades educativas, sino también a los empleados con respecto a las oportunidades de empleo.

El Comité Escolar continuará asegurando oportunidades educativas y laborales justas y equitativas, sin importar el género, para todos sus estudiantes y empleados.

El Comité designará a una persona para que actúe como funcionario de cumplimiento del Título IX del sistema escolar. Todos los estudiantes y empleados serán notificados del nombre, la dirección de la oficina y el número de teléfono del funcionario de cumplimiento.

Fecha de Adopción: 13 de marzo de 2003

Revisado: 13 de agosto de 2015

REFS. LEGALES: Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972  
45 CFR, Parte 86, (Registro Federal, 6/4/75)  
M.G.L. 76:5; 76:16 (Capítulo 622 de las Leyes de 1971)  
BESE 603 CMR 26.00

CROSS REF.: No Discriminación, AC

## **PROHIBICIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

Las Escuelas Públicas de Northampton tienen el compromiso de mantener un entorno educativo y un lugar de trabajo donde no se toleren el fanatismo y la intolerancia, la discriminación y/o el acoso sobre la base de cualquier estatus de clase protegida, incluyendo la raza, color, origen nacional, etnia, ascendencia, religión, edad, discapacidad, información genética, estatus de veterano, estado civil, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, embarazos o condiciones relacionadas con el embarazo. Cualquier forma de intimidación, amenaza, coerción y/o acoso que insulte la dignidad de los demás e interfiera con su libertad de aprender o trabajar es inaceptable.

Las Escuelas Públicas de Northampton hacen cumplir estrictamente una prohibición contra el acoso y la discriminación sexual o de otro tipo, de cualquiera de sus empleados, estudiantes, padres/tutores/cuidadores de los estudiantes, o miembros del público, por parte de cualquier persona, incluido cualquier compañero del estudiante, maestro, supervisor, compañero de trabajo, proveedor u otro tercero, ya que dicha conducta es contraria a la misión de las Escuelas Públicas de Northampton y su compromiso con la igualdad de oportunidades en la educación y el empleo.

La discriminación y el acoso consisten en una conducta no deseada, ya sea verbal o física, que se base en una característica protegida por la ley, como la raza, color, origen nacional, etnia, ascendencia, religión, edad, discapacidad, información genética, estado de veterano, estado civil, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, embarazo o condición relacionada con el embarazo. Las Escuelas Públicas de Northampton no tolerarán el acoso ni la conducta discriminatoria que afecte las condiciones laborales o educativas, interfiera de manera irrazonable con el desempeño escolar o laboral de un individuo, o que cree un ambiente laboral o escolar intimidante, hostil u ofensivo.

La discriminación y/o el acoso de los empleados, estudiantes, padres/tutores de estudiantes, o miembros del público en las escuelas o en el lugar de trabajo están prohibidos por la ley y no serán tolerados. Para los propósitos de esta política, el “lugar de trabajo” o la “escuela” incluye los eventos sociales patrocinados por la escuela, viajes, eventos deportivos, viajes relacionados con el trabajo o eventos similares relacionados con la escuela o con el empleo, que incluyen, entre otros, las actividades y programas extracurriculares y deportivos, los viajes hacia/desde la escuela, o alguna excursión patrocinada por la escuela.

Además, cualquier represalia contra una persona que se haya quejado de discriminación, acoso o represalia, o cualquier represalia contra alguien que haya cooperado con una investigación de una queja por discriminación, acoso o represalia es igualmente ilegal y no será tolerada.

Las Escuelas Públicas de Northampton toman en serio las denuncias de discriminación y acoso, y responderán con prontitud a las quejas. Cuando se determine que ha ocurrido una conducta inapropiada, las Escuelas Públicas de Northampton actuarán de inmediato para eliminar la conducta e impondrán las medidas correctivas necesarias, incluyendo las medidas disciplinarias

que correspondan, que pueden incluir la terminación del empleo o una acción disciplinaria relacionada con la escuela.

**Definición de Discriminación y Acoso:**

La “discriminación” y el “acoso” se definen como una conducta no deseada, ya sea verbal o física, que se basa en un estado de clase protegida, como raza, color, origen nacional, etnia, ascendencia, religión, edad, discapacidad, información genética, estado de veterano, estado civil, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, embarazo o condición relacionada con el embarazo.

La discriminación y/o el acoso incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:

- Exhibición o circulación de materiales escritos o imágenes que sean degradantes para una persona o para los grupos descritos anteriormente.
- Abuso verbal o insultos acerca de, dirigidos a, o realizados en presencia de un individuo o de un grupo descrito anteriormente.
- Cualquier acción o discurso que contribuya, promueva, o tenga como resultado un entorno hostil o discriminatorio hacia un individuo o grupo descrito anteriormente.
- Cualquier acción o discurso que sea lo suficientemente severo, perjudicial o persistente que (i) interfiera o limite la capacidad de un individuo o grupo (como se describió anteriormente) para participar o beneficiarse de un empleo, un programa, o una actividad de las Escuelas Públicas de Northampton; o (ii) que cree un entorno educativo o laboral intimidante, amenazante o abusivo.

Muchas formas de acoso y discriminación han sido reconocidas como violaciones de las leyes de derechos civiles (incluida la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, Título VI y Título IX), por tribunales federales, tribunales estatales, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos, el Departamento de Educación de Estados Unidos, la Oficina de Derechos Civiles y la Comisión de Massachusetts contra la Discriminación.

**Definición de Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo:**

El “acoso sexual” en el lugar de trabajo se define como una conducta no deseada de naturaleza sexual. Incluye las insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y conducta verbal, no verbal, o física, de naturaleza sexual cuando:

- La sumisión o el rechazo de tales avances, solicitudes o conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición de empleo, posición académica, oportunidades relacionadas con la escuela, o como base para las decisiones de empleo.

- Dichos avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño académico o laboral de un individuo al crear un ambiente laboral o educativo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

El acoso sexual incluye actos de violencia sexual, incluidos, entre otros, actos sexuales físicos perpetrados contra la voluntad de una persona, o cuando una persona no puede dar su consentimiento debido al uso de drogas o alcohol por parte de la víctima, o no puede dar su consentimiento debido a la edad, a una discapacidad intelectual, o a otra discapacidad.

Varios actos diferentes entran en la categoría de violencia sexual, incluida la violación, el asalto sexual, la agresión sexual, y la coacción sexual. Todos estos actos de violencia sexual son formas de acoso sexual cubiertas por el Título IX.

Según la definición establecida anteriormente, las solicitudes directas o implícitas de un maestro, supervisor o cualquier individuo que se encuentre en un puesto de autoridad laboral o escolar, de favores sexuales a cambio de beneficios laborales o escolares, reales o prometidos, tales como revisiones favorables, aumentos de salario, promociones, aumento de los beneficios, continuación del empleo, mejores calificaciones, recomendaciones u otras ventajas constituye acoso sexual.

Los empleados de las Escuelas Públicas de Northampton tienen expresamente prohibido tener relaciones sexuales con un estudiante. Tal conducta no está permitida de ninguna manera, independientemente de la edad del estudiante, ya que tales relaciones se consideran violencia sexual, tanto si el comportamiento del adulto es indeseado o no.

Si bien no es posible enumerar todas las circunstancias que pueden considerarse acoso sexual, los siguientes son ejemplos de conductas inapropiadas que, si no son bien recibidas, pueden constituir acoso sexual. En cada caso, dicha determinación dependerá de la totalidad de las circunstancias, incluida la gravedad de la conducta y su perjuicio. El acoso sexual incluye, pero no se limita a:

- Insinuaciones sexuales no deseadas, tanto si implican contacto físico o no.
- Miradas lascivas no deseadas, silbidos, roces contra el cuerpo, gestos sexuales, comentarios sugestivos o insultantes.
- Epítetos sexuales, bromas, referencias escritas o verbales a la conducta sexual, comentarios sobre el cuerpo de una persona, comentarios sobre la actividad sexual, las deficiencias, o la destreza de una persona.
- Discusiones sobre las actividades sexuales propias o indagaciones sobre las experiencias sexuales de los demás.
- Mostrar objetos, imágenes, dibujos animados sexualmente sugestivos. Las definiciones de discriminación, acoso y acoso sexual son amplias.

Además de los ejemplos anteriores, otras conductas no deseadas, ya sean intencionales o no, que tengan el efecto de crear un ambiente escolar o laboral que sea hostil, ofensivo, intimidante o humillante para los estudiantes o para los trabajadores, sean hombres, mujeres, o no binarios, también puede constituir discriminación, acoso, y/o acoso sexual.

**Definición de Acoso Sexual en el Entorno Educativo, según el Título IX:**

Según el Título IX, el acoso sexual es una conducta basada en el sexo que satisface a uno o más de los siguientes:

1. Conducta no deseada considerada por una persona razonable como tan severa, perjudicial y objetivamente ofensiva, que efectivamente le niega a una persona el acceso igualitario a un programa o actividad educativa del distrito.
2. Un empleado del distrito que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada, en lo que comúnmente se conoce como acoso sexual *quid pro quo*.
3. Agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica y/o acoso por parte de un miembro del Comité, un empleado del Distrito, un voluntario o un estudiante.

**Información de Quejas de Discriminación y Acoso**

Si algún estudiante o empleado de las Escuelas Públicas de Northampton cree, de buena fe, que él u otra persona de la comunidad escolar ha sido objeto de acoso sexual o de cualquier otra forma de acoso o discriminación descrito anteriormente, la persona tiene derecho a presentar una queja ante las Escuelas Públicas de Northampton con el Director de Programas de Salud, Seguridad y Equidad, quien también es Coordinador del Título IX. Actualmente la persona que desempeña ese cargo es:

Lisa Safron BSN, RN, NCSN  
Directora de Programas de Salud, Seguridad y Equidad  
Escuelas Públicas de Northampton  
380 Elm Street, Northampton, MA 01060  
Teléfono: 413-587-1364  
Fax: 413-587-1379  
Email: [lsafron@northampton-k12.us](mailto:lsafron@northampton-k12.us)

Todo el personal puede denunciar alegaciones de discriminación y/o acoso contra el personal, incluido acoso sexual, al director del plantel, a su supervisor directo, al Director de Programas de Salud, Seguridad y Equidad, o al Superintendente.

Los maestros u otros miembros del personal que observen incidentes de acoso que involucren a estudiantes, o que reciban dicho informe, deberán de inmediato informar sobre dichos incidentes al Director del estudiante, al Director Asociado/Asistente del Director, al Director de Programas de Salud, Seguridad y Equidad, o al Superintendente.

Los administradores que tengan un conocimiento de acoso que involucre a cualquier empleado deberán informar dichos incidentes al Director de Programas de Salud, Seguridad y Equidad.

Si en cualquier momento durante una queja o investigación surge una inquietud respecto de cualquier abuso o negligencia de un niño, entonces, como informantes obligatorios, el departamento escolar presentará un 51-A ante el Departamento de Servicios Sociales.

### **Investigación de Quejas**

Cuando las Escuelas Públicas de Northampton reciben una queja de discriminación o acoso, ya sea a través de los procedimientos formales o informales, investigarán la acusación de una manera justa y rápida. Si la queja involucra una conducta que ocurrió fuera de la escuela, del programa, o de la actividad educativa de la escuela, las Escuelas Públicas de Northampton, como parte de su investigación, considerarán los efectos de la conducta fuera de la escuela al evaluar si existe un ambiente hostil en los terrenos de la escuela, o que interfiera con el entorno escolar.

La investigación se realizará de tal manera que se mantenga la confidencialidad en la medida de lo posible bajo las circunstancias. Si la persona que presenta la queja por discriminación o acoso es menor de dieciocho (18) años, la escuela notificará a los padres/tutores/cuidadores del estudiante antes de comenzar la investigación. La investigación puede incluir una entrevista con la persona que presenta la denuncia y también puede incluir entrevistas con testigos u otras personas que la Escuela Pública de Northampton crea que serían útiles para la investigación. En los casos en que la queja esté además comprendida bajo el Título IX, también se seguirán los Procedimientos de Acoso Sexual y el Proceso de Quejas del Título IX del Distrito, Política ACAB.

Las Escuelas Públicas de Northampton también entrevistarán a la persona que presuntamente cometió la discriminación o el acoso. Cuando las Escuelas Públicas de Northampton hayan concluido su investigación, en la medida apropiada y en cumplimiento con sus obligaciones legales, informarán a la persona que presenta la queja y a la persona que presuntamente cometió la conducta, sobre los resultados de la investigación.

Estos procedimientos de investigación de quejas cubren las quejas que alegan discriminación o acoso basado en un estado legalmente protegido, incluyendo raza, color, origen nacional, etnia, ascendencia, religión, edad, discapacidad, información genética, estado de veterano, estado civil, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, embarazo o condición relacionada con el embarazo. Los procedimientos están diseñados para promover el manejo sensible de los problemas de los empleados y estudiantes, la investigación exhaustiva de las quejas, y facilitar una revisión interna rápida y expedita, y una resolución justa y equitativa de las quejas

que alegan discriminación por motivos de raza, color, origen nacional, etnia, ascendencia, religión, edad, discapacidad, información genética, condición de veterano, estado civil, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, embarazo o condición relacionada con el embarazo.

**Acción Disciplinaria**

Si se determina que se ha producido una conducta inapropiada, tomaremos las medidas necesarias, según las circunstancias. Dicha acción puede variar desde asesoramiento hasta la terminación del empleo, y puede incluir otras formas de acción disciplinaria que consideremos apropiadas bajo las circunstancias. En ese caso de mala conducta del estudiante, se tomarán medidas de conformidad con nuestro Código de Conducta, Política. Dichas acciones pueden ser diversas, desde asesoramiento, prácticas restaurativas y acciones disciplinarias, hasta expulsión.

Las Escuelas Públicas de Northampton también se reservan el derecho de tomar las medidas disciplinarias apropiadas contra un estudiante o empleado que presente una denuncia falsa o de mala fe por acoso o discriminación.

Por favor, tenga en cuenta que si bien estos procedimientos se relacionan con la política de las Escuelas Públicas de Northampton de promover un lugar de trabajo y un entorno educativo libre de discriminación y acoso, incluido el acoso sexual, como se detalla más adelante en esta política, estos procedimientos no están diseñados ni tienen la intención de limitar la autoridad de las Escuelas Públicas de Northampton para disciplinar o tomar medidas correctivas para la conducta educativa y del lugar de trabajo que las Escuelas Públicas de Northampton consideren inaceptables, incluidas, entre otras, las acciones bajo su Código de Conducta y otras políticas.

**No Represalia:**

No se invocarán ripostas ni represalias contra ningún empleado o estudiante por procesar de buena fe una queja, ya sea de manera informal o formal, ni por participar de alguna forma en estos procedimientos de queja.

No se invocarán ripostas ni represalias contra ningún empleado o estudiante que de buena fe haya testificado, asistido o participado de alguna manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia de una queja, ni por participar de alguna forma en estos procedimientos de queja.

Siempre que sea posible, se debe programar una conferencia durante un tiempo que no entre en conflicto con los programas escolares ni laborales programados regularmente.

Las Escuelas Públicas de Northampton trabajarán con una persona que presente una queja de discriminación o acoso, incluida la investigación y llevar a cabo conferencias según el Distrito lo considere necesario, a fin de resolver la queja de una manera justa y rápida.

**Remedios Estatales y Federales:**

Debe tenerse en cuenta que el uso del proceso de quejas de las Escuelas Públicas de Northampton no le prohíbe presentar una queja ante las agencias estatales y federales.

Para los estudiantes, las quejas se pueden presentar en:

Departamento de Educación de Estados Unidos  
Oficina de Derechos Civiles  
5 Post Office Square  
8<sup>vo</sup> piso, Boston, MA 02109-3921  
Teléfono: 617-289-0111  
Fax: 617-2889-0150  
TDD: 1-800-877-8339  
Email: [OCR.Boston@ed.gov](mailto:OCR.Boston@ed.gov)

Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts (DESE)  
Programa de Servicios de Aseguramiento de la Calidad  
75 Pleasant Street, Malden, MA 02148-4906  
Teléfono: 781-338-3700  
Fax: 781-338-3710  
TTY: Retransmisión N.E.T.: 1-800-439-2370  
Email: [compliance@mass.edu](mailto:compliance@mass.edu)

En la Comisión Contra la Discriminación de Massachusetts (MCAD) y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (“EEOC”) en las direcciones que se indican a continuación, o en otra agencia estatal o federal apropiada.

Para los empleados o solicitantes de empleo, las quejas se pueden presentar en:

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación  
One Ashburton Place, Boston, Massachusetts 02108  
Teléfono: 617-994-6000  
TTY: 617-994-6196  
Fax: 617-994-6024  
Email: [assistanttochairman@state.ma.us](mailto:assistanttochairman@state.ma.us),  
o en otras de las oficinas de MCAD que se indican a continuación:

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos  
Edificio Federal John F. Kennedy  
475 Government Center, Boston, Massachusetts 02203



Teléfono: 1-800-669-6820

TTY: 1-800-669-6820

Fax: 617-565-3196

Vídeo ASL: 844-234-5122

o en alguna otra agencia federal o estatal apropiada.

En algunos casos, la conducta denunciada también puede ser una actividad delictiva. Si usted cree que la conducta también constituye un delito, tiene derecho a presentar una denuncia penal en cualquier momento, incluso durante o después de la investigación del Departamento Escolar sobre su denuncia.

**Fecha de Adopción: 15 de septiembre de 2020**

**Referencias Cruzadas:**

**REFS. LEGALES:**

Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964

Título VII, Sección 703, Ley de Derechos Civiles de 1964, según fue enmendada

Título IX de la Ley de Enmienda de la Educación de 1972

Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973

Ley de Estadounidenses con Discapacidades

Reglamento Federal 74676 emitido por la Comisión de EEO

Enmiendas a la Educación de 1972, 20 U.S.C. 1681 et seq. (Título IX)

M.G.L. c. 76, § 5

M.G.L. c. 151B

603 CMR 26.00 et seq.

34 CFR 106.00, et. seq.

**Referencias Cruzadas:**

ACAC: Acoso e Intimidación

ACA: No Discriminación por Motivos de Sexo

ACB: No Discriminación sobre la base de Transgénero y Estado de Disconformidad de Género

ACE: No Discriminación por Motivos de Discapacidad

AC: No Discriminación

GBA: Empleo con Igualdad de Oportunidades

GBEB: Conducta del Personal

JB: Igualdad de Oportunidades Educativas

GCF: Contratación de Personal Profesional

ACABA: Procedimiento de Quejas de Acoso Sexual según el Título IX y Proceso de Quejas

## ESCUELAS PÚBLICAS DE NORTHAMPTON PROCEDIMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y PROCESO DE QUEJAS DEL TÍTULO IX

Las Escuelas Públicas de Northampton están comprometidas a mantener un ambiente educativo y laboral seguro y saludable para nuestros estudiantes y empleados. NPS quiere asegurarse de que ningún estudiante o personal sea excluido de la participación, se le nieguen los beneficios, ni esté sujeto a discriminación en algún programa o actividad de NPS por motivos de sexo, incluida la orientación sexual o la identidad de género.

El acoso sexual, incluida la violencia sexual, es una forma de discriminación sexual en el hecho de que niega a una persona el acceso igualitario a los programas o actividades de NPS. Las Escuelas Públicas de Northampton se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la conducta prohibida, evitar su repetición y abordar sus efectos. Las personas que se consideren responsables de una infracción bajo esta política pueden enfrentar sanciones disciplinarias que podrían incluir el despido de NPS. NPS no tolerará represalias contra una persona que presente un informe o participe en algún procedimiento bajo esta política. La política de NPS prohíbe cualquier forma de represalia y los estudiantes o empleados de NPS que participen en represalias estarán sujetos a acciones disciplinarias, ya sea que dichos actos sean implícitos o explícitos, o se cometan directa o indirectamente.

---

Si bien esta política establece objetivos para promover un entorno laboral y escolar libre de acoso sexual, la política no está diseñada ni tiene la intención de limitar la autoridad para disciplinar o tomar medidas correctivas para las conductas que se consideren inaceptables en el lugar de trabajo o la escuela, independientemente de si esa conducta cumple la definición de acoso sexual bajo el Título IX. No se requiere un proceso de audiencia en persona para el proceso de quejas formales en el entorno de K-12.

---

### DEFINICIONES

**Denunciante:** Un individuo (estudiante o empleado) que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir un acoso sexual.

**Demandado:** Un individuo (estudiante o empleado) que ha sido reportado como el autor de una conducta que podría constituir un acoso sexual.

**Conocimiento Real:** Un aviso de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual que se envía al Coordinador del Título IX del Distrito, o a cualquier funcionario del distrito con autoridad para instituir medidas correctivas en nombre del distrito, o a cualquier empleado de una escuela primaria y secundaria que no sea el Demandado.

**Queja Formal:** Un documento presentado por un denunciante o firmado por el Coordinador del Título IX que alega acoso sexual de Título IX y solicita que el distrito investigue la acusación.

**Represalias:** Son las acciones que incluyen, entre otras, intimidación, amenazas, coacción o discriminación contra una víctima u otra persona por denunciar una conducta que puede constituir discriminación o acoso, incluido el acoso sexual de Título IX, de acuerdo con la política y los procedimientos del Comité Escolar; o por participar en una investigación u otro proceso que aborde la discriminación o el acoso sexual de Título IX; o que actúen en oposición a prácticas discriminatorias.

**Las siguientes acciones no constituirán represalias:**

1. Un individuo que ejerce la libertad de expresión bajo los derechos protegidos por la Primera Enmienda.
2. La asignación de consecuencias consistentes cuando un individuo, a sabiendas, hace una declaración materialmente falsa de mala fe en una investigación.

El hecho de que los cargos de discriminación fueron infundados o no fundamentados no será la única razón para concluir que alguna de las partes hizo una declaración materialmente falsa de mala fe.

**Medidas de Apoyo:** Son los servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos como sea apropiado, 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.

Las medidas de apoyo deben estar diseñadas para restaurar o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluyendo las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o del entorno educativo, o para disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir, entre otras:

1. Programa de asesoramiento o asistencia al empleado
2. Prórrogas de los plazos u otros ajustes relacionados con los cursos
3. Modificaciones de los horarios de trabajo o de clases
4. Servicios de acompañantes en el campus
5. Restricciones mutuas al contacto entre las partes
6. Cambios en los lugares de trabajo
7. Licencias de ausencia
8. Mayor seguridad
9. Monitoreo de determinadas áreas del campus
10. Asistencia de programas de crisis de violencia doméstica o violación
11. Asistencia de recursos de salud de la comunidad, incluyendo recursos de asesoramiento.

Todas las medidas de apoyo proporcionadas por el distrito permanecerán confidenciales, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del distrito para proporcionar las medidas de apoyo. El distrito tratará a los demandantes y a los demandados de manera equitativa ofreciendo medidas de apoyo al demandante y al demandado.

**Acoso Sexual:** Es una conducta basada en el sexo que cumple con una o más de las siguientes condiciones:

1. Conducta no deseada determinada por una persona razonable como tan severa, perjudicial y objetivamente ofensiva, que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario a un programa o actividad educativa del distrito.
2. Un empleado del distrito que condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio del distrito a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada, comúnmente conocido como un acoso sexual *quid pro quo*.
3. Agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica y/o acoso por parte de un miembro del Comité, empleado del Distrito, voluntario, o estudiante.

**Coordinador del Título IX:** El Coordinador del Título IX es responsable de coordinar la respuesta del Distrito a las quejas de discriminación basada en el sexo.

Todas las preguntas sobre el Título IX o sobre esta política pueden ser remitidas al Coordinador del Título IX:

Lisa Safron, BSN, RN, NCSN  
Directora de Programas de Salud, Seguridad y Equidad  
Escuelas Públicas de Northampton  
380 Elm Street, Northampton, MA 01060  
Teléfono: 413-587-1364  
Fax: 413-587-1379  
Email: [lsafron@northampton-k12.us](mailto:lsafron@northampton-k12.us)

---

## PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

**Queja General:** Cualquier persona (estudiante o empleado), ya sea la presunta víctima o no, puede denunciar un acoso sexual bajo el Título IX, haciendo un informe general verbalmente o por escrito y enviándolo al director o administrador del plantel, o utilizando la información de contacto que se indica para el Coordinador de Título IX, o por cualquier otro medio que resulte en que el Coordinador de Título IX reciba el informe de la persona verbalmente o por escrito.

Al recibir un informe, el personal de la escuela notificará inmediatamente al director o al administrador del plantel.

Si un estudiante es identificado como una de las partes en el informe, los padres/tutores tienen derecho a actuar en nombre del estudiante en cualquier momento.

Cuando ya se tiene conocimiento real del acoso sexual, el Coordinador del Título IX debe comunicarse de inmediato y sin demora con el Demandante (la presunta víctima) y recopilar información adicional. El Coordinador del Título IX también debe discutir y ofrecer medidas de apoyo al Demandante.

El coordinador del Título IX considerará los deseos del Demandante en relación con las medidas de apoyo. El Coordinador del Título IX hará una evaluación inicial de lo siguiente:

1. ¿Se cumple la definición de acoso sexual del Título IX?
2. ¿Ocurrieron las acciones dentro de un programa o actividad del distrito, bajo el control del distrito, y contra una persona en los Estados Unidos?
3. Un análisis individualizado de riesgos y seguridad: ¿Existe alguna amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de un individuo?

Si el resultado de esta evaluación inicial determina que ninguna de las acusaciones cae dentro del alcance de acoso sexual del Título IX, pero el asunto amerita una revisión y una posible acción bajo otras políticas de NPS, entonces el Coordinador del Título IX atenderá la queja.

Si el resultado de la evaluación inicial determina que la acusación constituye acoso sexual, según el Título IX, el Coordinador del Título IX explicará de inmediato al Demandante el proceso para presentar una queja formal.

**Licencia Administrativa:** Cuando un empleado, basado en un análisis de riesgo y seguridad individualizado, representa una amenaza inmediata para la salud o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona, el empleado puede ser retirado en caso de emergencia. Un empleado del distrito acusado puede ser puesto bajo licencia administrativa durante la tramitación del proceso de quejas para las quejas formales.

**Recepción de una Queja Formal:** Al recibir una queja formal, el Distrito debe iniciar una investigación sobre la alegación de acoso sexual. Si el demandante se niega a presentar una queja formal, el Coordinador del Título IX tiene que considerar si debe firmar la queja formal e iniciar una investigación a pesar de la preferencia del demandante.

1. Cuando las acciones limitadas a medidas de apoyo no son una respuesta suficiente al comportamiento; y
2. Cuando la seguridad o preocupaciones similares llevan al Distrito a concluir que tiene que investigar y potencialmente sancionar a un demandado (por ejemplo, si el acusado es un supervisor);
3. Y donde la ley estatal requiere tomar acción.

Solo el Coordinador del Título IX está autorizado para iniciar el proceso de queja formal a pesar de los deseos del demandante.

**Desestimación de una Queja Formal:**

La queja puede ser desestimada si ocurre lo siguiente:

1. Un denunciante proporciona una notificación por escrito del retiro de cualquier alegación o denuncia formal.
2. El acusado ya no está inscrito o empleado por el distrito en un programa o actividad del distrito.
3. Circunstancias específicas impiden que el distrito recopile evidencia suficiente para llegar a una determinación en cuanto a la queja o a las alegaciones formales.
4. Si se determina durante la investigación o la determinación por escrito que ninguna de las alegaciones, de ser ciertas, cumplirían con la definición y los parámetros de acoso sexual del Título IX dentro de la jurisdicción del distrito, el Coordinador del Título IX desestimaré la queja formal bajo el Título IX.
5. Si el asunto amerita revisión y posible acción bajo otras Políticas de NPS.

Se enviará de inmediato simultáneamente una notificación por escrito a ambas partes sobre cualquier alegación que no califique o que se desestime de conformidad con el Título IX.

**Plazos de Tiempo:** El plazo de tiempo que el Distrito seguirá para las investigaciones será razonablemente rápido, pero puede extenderse por alguna buena causa. Una buena causa puede incluir, pero no se limita, a lo siguiente:

1. La ausencia de una de las partes, del asesor de una de las partes, o de un testigo.
2. Actividad policial concurrente.

3. Necesidad de asistencia con el idioma o adaptación debido a discapacidades. Se proporcionará al denunciante y al demandado una notificación por escrito de la demora o extensión y el motivo de dicha acción, y se documentará con los registros de la denuncia.

**Consolidación de Quejas Formales del Título IX:** El distrito puede consolidar las quejas formales contra más de un (1) demandado, o por más de un (1) demandante contra uno o más demandados, o por un (1) individuo contra otro individuo, cuando las alegaciones de acoso sexual surgen de los mismos hechos o circunstancias.

**Investigación de las Quejas:** El Coordinador del Título IX, el investigador, la persona que toma las decisiones, o cualquier persona designada para facilitar el proceso de resolución informal, cada uno de ellos, debe completar la capacitación requerida para dichos roles. Las personas nombradas no deberán tener conflictos de intereses ni prejuicios a favor o en contra de un denunciante o demandado individual, ni a favor o en contra de los denunciantes o demandados en general.

**Presunción de Inocencia:** La presunción de inocencia existe durante todo el proceso de quejas, con la carga de la prueba recayendo en la escuela.

**Requisitos de Notificación:** Antes de que pueda comenzar una investigación, el Distrito debe enviar un aviso por escrito a las partes involucradas y a los padres/tutores, si corresponde. El Aviso incluirá lo siguiente:

1. Un aviso del proceso de quejas del distrito para quejas formales y de cualquier proceso de resolución informal que pueda estar disponible.
2. Un aviso de las acusaciones que constituyen un posible acoso sexual, según el Título IX, incluyendo los detalles suficientes que se conocen en ese momento, y con tiempo suficiente para preparar una respuesta antes de cualquier entrevista inicial.
3. Los detalles suficientes incluyen: a. La identidad de las partes involucradas, si se conoce. b. La conducta que supuestamente constituye un acoso sexual. c. La fecha y el lugar del presunto incidente(s), si se conoce.
4. Una declaración de que se hará una determinación por escrito en relación con la responsabilidad al final del proceso de quejas formales y que, hasta ese momento, se presume que el demandado no es responsable de la supuesta conducta.
5. Un aviso de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado. El asesor puede inspeccionar y revisar las evidencias.
6. Un aviso a todas las partes conocidas de cualquier alegación adicional que el distrito decida investigar durante el curso de la investigación.

**Proceso de Resolución Informal.** Cuando sea apropiado, a la luz de la naturaleza de las alegaciones y los hechos involucrados, el Distrito puede ofrecer a las partes la opción de seguir un

proceso de resolución informal como la mediación, que no implique una completa investigación y adjudicación. Todas las partes deben aceptar voluntariamente la resolución informal después de recibir una divulgación completa por escrito de las acusaciones y sus opciones para una resolución formal.

**La Investigación.** El Coordinador del Título IX designará a un investigador y una persona que tome las decisiones, pero ambos no pueden ser la misma persona.

El Coordinador del Título IX trabajará con los investigadores para evaluar el alcance de la investigación, a quiénes es necesario entrevistar, y qué registros o evidencias pueden ser relevantes para la investigación.

Al investigar una denuncia formal, el investigador debe hacer lo siguiente:

1. Reunir las evidencias y realizar suficientes entrevistas para llegar a una determinación por escrito.
2. Evaluar objetivamente todas las pruebas disponibles, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias.
3. Brindar igualdad de oportunidades para que las partes presenten testigos, incluidos testigos del hecho y testigos expertos, y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias.
4. No restringir la capacidad de ninguna de las partes para discutir las acusaciones bajo investigación, ni para reunir y presentar evidencias relevantes.

El distrito puede solicitar que las partes y sus asesores, si los hubiera, firmen un acuerdo de no divulgación, declarando que no diseminarán ni divulgarán pruebas ni documentos intercambiados en la investigación.

5. Brindar a las partes las mismas oportunidades para que otros estén presentes durante cualquier entrevista u otra reunión, incluido un asesor de elección de la parte. El distrito puede establecer restricciones, aplicables a ambas partes, indicando en qué medida el asesor puede participar.
6. Avisar por escrito a cualquier parte cuya participación sea invitada o esperada durante el proceso de investigación y proporcionarle la siguiente información, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar: a. Fecha. B. Tiempo. C. Lugar. D. Participantes. e. Propósito de todas las entrevistas de investigación u otras reuniones.

Antes de completar un informe de investigación, el investigador ofrecerá a ambas partes la oportunidad de inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas en la denuncia formal.

Ambas partes tendrán diez (10) días escolares para presentar una respuesta por escrito a las evidencias, que el investigador considerará antes de completar el informe sobre la investigación.



Si la investigación revela que la conducta que se investiga puede involucrar una violación de la ley penal, el investigador notificará de inmediato al Coordinador del Título IX, quien informará de inmediato a las autoridades policiales sobre las acusaciones y hará cualquier informe adicional requerido de acuerdo con la ley.

La obligación de realizar esta investigación no quedará invalidada por el hecho de que esté pendiente una investigación criminal, o de los servicios de protección infantil, sobre las acusaciones o que ésta haya concluido.

**Hallazgos por Escrito (Toma de Decisiones):** Una determinación de la responsabilidad por escrito (determinación por escrito) no se puede finalizar con menos de diez (10) días después que el investigador complete el informe sobre la investigación y se lo proporcione a todas las partes. Antes de que la persona que toma las decisiones llegue a una determinación respecto de la responsabilidad, debe brindar a cada parte la oportunidad de presentar por escrito las preguntas relevantes que una de las partes desee que se le hagan a cualquier parte o testigo, le proporcionará las respuestas a cada parte, y deberá permitir preguntas de seguimiento adicionales y limitadas a cada parte.

Las preguntas relevantes para una parte o testigo deben ser enviadas por cada parte dentro de los tres (3) días escolares siguientes después de recibirse el informe de la investigación.

Cada parte debe enviar las preguntas de seguimiento dentro de los tres (3) días escolares posteriores al recibo de las respuestas a las preguntas iniciales.

La persona que toma las decisiones explicará a la parte que propone las preguntas sobre cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser relevante.

**Determinación por Escrito:** Después de la fase de preguntas por escrito, la persona que toma las decisiones aplicará una preponderancia del estándar de evidencia para determinar si ha ocurrido la supuesta mala conducta. La persona que toma las decisiones emitirá una decisión por escrito y la enviará a ambas partes al mismo tiempo. Si la persona o personas que toman las decisiones encuentran que ocurrió la supuesta mala conducta, deben también determinar la consecuencia disciplinaria apropiada para el demandado.

El Coordinador del Título IX será responsable de asegurar que se haya impuesto alguna consecuencia disciplinaria y que esto se refleje en los archivos correspondientes.

**Proceso de Apelación:** Ambas partes tienen derecho a apelar una determinación de responsabilidad, y derecho a apelar la desestimación del Distrito de una queja formal de Título IX, o cualquier alegación en la queja formal del Título IX. El alcance de las apelaciones relacionadas con el acoso sexual del Título IX se limita a las siguientes razones para una apelación, según lo establecido en las regulaciones del Título IX:

1. Una irregularidad procesal que afectó el desenlace del caso.

2. No se disponía razonablemente de nuevas pruebas que pudieran afectar el resultado, en el momento en que se tomó la decisión de desestimar o la determinación de la responsabilidad.
3. El Coordinador del Título IX, los investigadores, o quienes toman las decisiones tuvieron algún conflicto de intereses o prejuicio a favor o en contra del individuo demandante o demandado, o a favor o en contra de los demandantes o demandados en general, que afectó el resultado del caso.

Se enviará una notificación por escrito de la apelación de una de las partes al Coordinador del Título IX dentro de los cinco (5) días escolares posteriores a la fecha de la determinación por escrito.

El aviso de apelación incluirá una breve declaración que describa en qué se fundamenta la apelación. La autoridad de apelación designada será el Superintendente o su designado. La autoridad de apelación deberá:

1. Determinar si la apelación cumple con los fundamentos de las razones permitidas para apelar y justifica la modificación de la determinación escrita.
2. Emitir una decisión por escrito que establezca los aspectos, si los hay, en los que se modifica la determinación por escrito y la justificación del resultado dentro de cinco (5) días escolares.
3. Proporcionar la decisión por escrito simultáneamente a ambas partes. También se proporcionará una copia de la decisión por escrito al Coordinador del Título IX. La decisión de la apelación será definitiva.

**Mantenimiento de Registros:** NPS mantendrá los siguientes registros durante un período mínimo de siete (7) años, después de la conclusión de los procedimientos y la implementación de las sanciones y/o remedios disciplinarios.

**Quejas a Agencias Externas:** Nada en esta política tiene la intención de disuadir a un demandante de denunciar actos de acoso sexual ilegal o violencia sexual a la policía local. En caso de que un demandante opte por presentar un informe ante la policía local, además de presentar una queja ante el Departamento bajo esta política, el Departamento llevará a cabo su propia investigación, independientemente de cualquier otra investigación policial.

**Los Estudiantes y los Empleados pueden comunicarse con:**

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación ("MCAD")  
One Ashburton Place, Oficina 601  
Boston, MA 02108  
(617) 727-3990

Departamento de Educación de Estados Unidos  
Oficina de Derechos Civiles  
5 Post Office Square  
8<sup>vo</sup> piso, Boston, MA 02109-3921  
Teléfono: 617-289-0111  
Fax: 617-2889-0150  
TDD: 1-800-877-8339  
Email: [OCR.Boston@ed.gov](mailto:OCR.Boston@ed.gov)

Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts (DESE)  
Programa de Servicios de Aseguramiento de la Calidad  
75 Pleasant Street, Malden, MA 02148-4906  
Teléfono: 781-338-3700  
Fax: 781-338-3710  
TTY: Retransmisión de N.E.T.: 1-800-439-2370  
Email: [compliance@mass.edu](mailto:compliance@mass.edu)

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación  
One Ashburton Place, Boston, Massachusetts 02108  
Teléfono: 617-994-6000  
TTY: 617-994-6196  
Fax: 617-994-6024  
Email: [assistanttochairman@state.ma.us](mailto:assistanttochairman@state.ma.us)

O en otras de las oficinas de MCAD mencionadas a continuación.

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos  
Edificio Federal John F. Kennedy  
475 Government Center, Boston, Massachusetts 02203  
Teléfono: 1-800-669-6820  
TTY: 1-800-669-6820  
Fax: 617-565-3196  
Video ASL: 844-234-5122

O en otras agencias federales o estatales apropiadas.

**Fecha de Adopción: 15 de septiembre de 2020**

**Referencias Cruzadas:**

**REFS. LEGALES:**

Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972

34 CFR 106.00, et. seq.

**Referencias Cruzadas:**

ACAB: Prohibición contra el Acoso Sexual y otras Formas de Acoso y Discriminación  
ACAC: Intimidación y Acoso  
ACA: No Discriminación por Motivos de Sexo  
ACB: No Discriminación sobre la base de Transgénero y Estado de Disconformidad de Género  
ACE: No Discriminación por motivos de Discapacidad  
AC: No Discriminación  
GBA: Empleo con Igualdad de Oportunidades  
GBEB: Conducta del Personal  
JB: Igualdad de Oportunidades Educativas  
GCF: Contratación de Personal Profesional

**Nota: Se debe enviar un resumen de la Política adjunta, tal como se adoptó, a los padres/tutores, estudiantes, empleados, sindicatos y posibles empleados del distrito escolar, incluidos los coordinadores del Título IX, los investigadores, y el responsable de la toma de decisiones. Los empleados mencionados anteriormente deben asistir a sesiones de capacitación sobre la implementación de la Política.**

## **ACOSO E INTIMIDACIÓN**

### **Principio Rector:**

El Comité Escolar de Northampton considera que prevenir la intimidación y/o el acoso es fundamental para crear y mantener un clima y una cultura escolar protegidos, seguros y positivos, que a su vez respaldan el rendimiento académico, aumentan la participación escolar, respetan los derechos de todas las personas y grupos, y fomentan la comunidad con un buen propósito.

### **Objetivos:**

El distrito escolar de Northampton no tolerará la intimidación ni el acoso de ningún estudiante, maestro, administrador, miembro del personal, padre, o asociado comunitario que participe en alguna actividad escolar autorizada.

### **Esta política hará lo siguiente:**

- cumplir con la ley estatal;
- definir claramente qué constituyen actos de intimidación y/o acoso;
- reforzar el compromiso del distrito de responder a los comportamientos de intimidación y acoso;
- a través del desarrollo de un plan y procedimientos de prevención e intervención, aclarar la respuesta del distrito a los informes de tales comportamientos;
- aclarar hasta qué punto los administradores de las Escuelas Públicas de Northampton deben aplicar las acciones disciplinarias, como se especifica en las siguientes políticas del Comité Escolar de Northampton y en los procedimientos del distrito escolar: Derechos y Responsabilidades del Estudiante, Código de Conducta, Disciplina del Estudiante y Plan de Seguridad Escolar.

### **Definiciones:**

**Agresor:** Es un miembro de la comunidad escolar que participa en acoso, ciberacoso o represalias hacia otro miembro de la comunidad escolar.

**Acoso:** Como se define en M.G.L. C. 71, § 37O, es el uso repetido por uno o más miembros de la comunidad escolar de una expresión escrita, verbal o electrónica, o de un acto o gesto físico o cualquier combinación de éstos, dirigido a un objetivo que:

- i. causa daño físico o emocional al objetivo, o daña su propiedad;
- ii. coloca al objetivo en un temor razonable de recibir daños, o que le dañen su propiedad;
- iii. crea un ambiente hostil en la escuela para el objetivo;
- iv. infringe los derechos del objetivo en la escuela; o
- v. interrumpe material y sustancialmente el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de una escuela.

**Acoso Cibernético:** Es el acoso que se realiza mediante el uso de tecnología o de dispositivos electrónicos como teléfonos, celulares, computadoras e Internet. Incluye, entre otros, correos

electrónicos, mensajes instantáneos, mensajes de texto, y publicaciones en Internet. Ver M.G.L. C. 71, § 37O para la definición legal de acoso cibernético o ciberacoso.

**Intimidación Cibernética:** Se define como cualquier daño intencional y repetido infligido a través, pero no limitado a, páginas web, sitios en las redes sociales, correo electrónico, mensajería instantánea o mensajes de texto utilizando computadoras, celulares y otros dispositivos electrónicos, que estén motivados por el individuo objetivo o individuos que pertenecen a un grupo protegido, ya sea real o percibido.

**Acoso:** Se define como un comportamiento discriminatorio no deseado, intencional y no provocado hacia un individuo o individuos, motivado por pertenecer (de una manera real o percibida) a una categoría protegida que incluya raza, color, religión, origen étnico/natural, discapacidad, género, identidad de género, orientación sexual, y edad. El acoso incluye el **acoso cibernético** (vea la definición anterior).

**Novatadas:** Se definen como cualquier conducta o método de iniciación en cualquier organización estudiantil, ya sea en propiedad pública o privada, que intencional o imprudentemente ponga en peligro la salud física o mental de cualquier estudiante o de otra persona. Dicha conducta incluirá azotes, golpizas, marcas, calistenia forzada, exposición al clima, consumo forzado de cualquier alimento, licor, bebida, droga u otra sustancia, o cualquier otro tratamiento brutal o actividad física forzada que pueda afectar adversamente el estado físico, la salud o la seguridad de dicho estudiante o persona, o que someta a dicho estudiante o persona a un estrés mental extremo, incluida la privación prolongada de sueño o descanso o un aislamiento prolongado.

**Ambiente Hostil:** Como se define en M.G.L. C. 71, § 37O, es una situación en la que el acoso escolar hace que el entorno escolar esté impregnado de intimidación, burlas o insultos que son lo suficientemente graves o generalizados, como para alterar las condiciones de educación de un estudiante.

**Represalia:** Es cualquier forma de intimidación, represalia, o acoso por parte de un estudiante, dirigidos contra cualquier estudiante, miembro del personal, u otra persona, por informar o presentar alguna queja, por ayudar o alentar a la presentación de una denuncia o queja, por cooperar en una investigación bajo la política del distrito, o por tomar medidas de acuerdo con la política.

**Miembro de la Comunidad Escolar:** Se define como cualquier estudiante, empleado del distrito o de la escuela, miembro del comité escolar, contratista independiente, voluntario de la escuela, padre o tutor legal de un estudiante, o un visitante en las instalaciones de la escuela o en una función o actividad relacionada con la escuela o patrocinada por la escuela.

**Personal Escolar:** Esto incluye, entre otros, a educadores, administradores, consejeros, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, conserjes, conductores de autobuses, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares, personal de apoyo, o para-profesionales.

**Acoso Sexual:** Se define en Massachusetts como las insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión o el rechazo de tales avances, solicitudes o conducta se hace explícita o implícitamente como un término o condición de empleo, o como base para decisiones de empleo, o decisiones respecto de la evaluación del estudiante, o para la participación en programas o actividades escolares (acoso sexual **quid pro quo**); o,
2. Dichos avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral o escolar de un individuo al crear un ambiente intimidante, hostil, humillante, u ofensivo sexualmente (acoso sexual en un **ambiente hostil**).

El acoso sexual puede ocurrir de estudiante a estudiante, de adulto a estudiante, de estudiante a adulto, de adulto a adulto, de hombre a mujer, de mujer a hombre, de mujer a mujer y/o de hombre a hombre.

**Objetivo:** Se refiere a un miembro de la comunidad escolar contra quien se ha cometido un acoso, ciberacoso o represalias.

**Alcance de la Política:**

Se prohíbe cualquier forma de intimidación, acoso, intimidación cibernética y/o acoso cibernético, ya sea en el aula, en las instalaciones de la escuela, en los predios adyacentes a las instalaciones de la escuela, viajando hacia o desde la escuela, o en eventos patrocinados por la escuela, ya sea que se celebren o no en las instalaciones escolares.

“Viajar hacia o desde la escuela” incluye un autobús escolar u otro vehículo relacionado con la escuela, las paradas oficiales del autobús escolar y caminar hacia o desde la escuela dentro de un tiempo razonable, antes o después, del horario escolar.

La intimidación o el acoso, incluidos la intimidación cibernética y/o el acoso cibernético, que no se lleve a cabo en los lugares indicados anteriormente, están cubiertos por esta política si el incidente resulta, o puede resultar, en una interrupción sustancial del entorno de aprendizaje escolar para una o más personas y/o para las operaciones ordenadas del día a día de la escuela.

**Informes e Investigaciones:**

Cada miembro de la comunidad escolar es responsable de informar cualquier intimidación o acoso que observe, o una información creíble de que tal acto ha tenido lugar.

Los informes de incidentes de intimidación o acoso, incluida la intimidación cibernética y/o el acoso cibernético, que ocurran fuera del alcance (ver arriba) de la escuela/distrito serán investigados para determinar si el incidente o los incidentes resultaron en una interrupción potencial o real del ambiente de aprendizaje en la escuela para una o más personas, y/o para las operaciones ordenadas del día a día de la escuela.

Los padres/tutores de ambos objetivos y presuntos perpetradores de incidentes de intimidación o acoso, incluida la intimidación cibernética y/o el acoso cibernético, serán notificados de dichos incidentes dentro de un período de tiempo que se establecerá según los procedimientos del distrito. Los resultados de las investigaciones de estos incidentes se comunicarán a los padres/tutores de los objetivos y presuntos perpetradores dentro de un plazo que se establecerá según los procedimientos del distrito, y también dentro de las restricciones de la Ley Federal de Privacidad y Derechos Educativos. Si se requiere tiempo adicional para llevar a cabo la investigación, esto se le comunicará a los padres/tutores y no se permitirán más de dos de tales extensiones bajo esta política.

**Procedimientos del Distrito:**

El Superintendente, y/o su designado, definirán las pautas y procedimientos para implementar esta política en el “Plan y Procedimientos de Prevención e Intervención del Acoso e Intimidación” del distrito. El plan escrito y los procedimientos desarrollados por el Superintendente, y/o su designado, para hacer cumplir esta política deberán cumplir con las leyes aplicables, incluida, entre otras, la Ley Federal de Derechos Educativos y Privacidad, según fue enmendada.

El plan deberá proporcionar a las escuelas, en cada nivel, procedimientos apropiados para informar e investigar incidentes de intimidación y/o acoso. En estos procedimientos se identificarán los puestos específicos de los miembros del personal que son responsables de recibir y dar seguimiento a los informes. Los procedimientos incluirán un formulario de denuncia estándar que puede ser utilizado por cualquier miembro de la comunidad escolar para todos los incidentes y tipos de intimidación y/o acoso. El propósito del formulario de denuncia es abrir una investigación que proteja la seguridad del objetivo, los transeúntes y/o los miembros de la familia/comunidad que están preocupados.

El plan también especificará los procedimientos, junto con el memorando de entendimiento del distrito con el Departamento de Policía de Northampton y la oficina del Fiscal de Distrito Noroeste, para notificar a las autoridades locales cuando se puedan presentar cargos penales contra el perpetrador.

Dentro de los requisitos de FERPA, las pautas y procedimientos para implementar la Política de Intimidación y Acoso incluirán una cantidad de tiempo específica dentro del cual los padres serán informados de la queja, y una cantidad de tiempo específica para que se completen las investigaciones.

Además, el plan incluirá procedimientos para comunicarse con los padres/tutores, incluida la divulgación de información sobre prevención, un plan de desarrollo profesional para todo el personal, e instrucción para los estudiantes de todos los niveles escolares en el aprendizaje socioemocional y la prevención de la violencia.



**Consecuencias:**

Las consecuencias y las medidas correctivas apropiadas para los estudiantes que cometen actos de intimidación y/o acoso pueden variar, desde intervenciones conductuales positivas hasta incluir una suspensión o expulsión, como se describe en los Códigos de Conducta de las escuelas.

Las represalias o amenazas de represalias en cualquier forma diseñadas para intimidar al objetivo (la persona que es objeto) de intimidación y/o acoso, quienes sean testigos de tal comportamiento o estén investigando tal comportamiento, estarán sujetos a medidas disciplinarias como se describe en el Código de Conducta del estudiante de cada escuela y el Manual del Personal [pendiente de creación].

Los actos de intimidación o acoso presuntamente cometidos por miembros adultos (incluidos maestros, administradores, miembros del personal, otro personal escolar, padres/tutores, socios comunitarios, u otros visitantes de la escuela) de la comunidad escolar se informarán a los administradores escolares y/o a la oficina del Superintendente para una investigación y consecuencias, de acuerdo con los procedimientos aplicables, incluidas las acciones legales apropiadas.

Las represalias o amenazas de represalia por parte de miembros adultos (incluidos maestros, administradores, miembros del personal, otro personal escolar, padres/tutores, socios de la comunidad, u otros visitantes a la escuela) de la comunidad de NPS, en cualquier forma diseñada para intimidar a la víctima de acoso escolar u hostigamiento, los que sean testigos o los que investiguen un incidente de intimidación o acoso, estarán sujetos a consecuencias adicionales según los procedimientos apropiados.

**Supervisión y Rendición de Cuentas:**

El “Plan de Intervención y Prevención de la Intimidación” será examinado y revisado por el equipo administrativo del distrito cada dos años y dichas revisiones serán posteriormente presentadas al Comité Escolar.

El Superintendente, y/o su designado, informará, al menos una vez al año, al Comité Escolar sobre el número total de quejas, las investigaciones, los actos verificados, y cualquier tendencia a la intimidación, el acoso, la intimidación cibernética y/o el acoso cibernético en todo el distrito.

**Otros Remedios Legales:**

Cualquier miembro de la comunidad escolar también puede buscar recursos legales u otras vías de recursos, que incluyen, entre otros, presentar una queja ante:

Sistema de Resolución de Programas del Departamento de Educación Primaria y Secundaria (PRS). Esa información se puede hallar en: <http://www.doe.mass.edu/pqa>; se pueden enviar

correos electrónicos a [compliance@doe.mass.edu](mailto:compliance@doe.mass.edu); o las personas pueden llamar por teléfono al 781-338-3700.

La Comisión de Massachusetts contra la Discriminación (MCAD)

Oficina de Derechos Civiles (OCR) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos.

Fecha de Adopción: 8 de julio de 2010

Revisado: 14 de mayo de 2015

Referencias Legales: Capítulo 92 de las Leyes de 2010:  
LEY RELATIVA AL ACOSO EN LAS ESCUELAS

M.G.L. 71: 37H  
CONDUCTA DEL ESTUDIANTE

M.G.L CH. 269, S.17.  
DELITO DE NOVATADA, DEFINICIÓN, MULTA

M.G.L. Capítulo 71, S. 37H y 37L;  
M.G.L. Capítulo 76, S. 16 y 17;  
Capítulo 380 de las Leyes de 1993 y Capítulo 766 del Reglamento,  
S. 338.0, y también al Departamento de Educación de Massachusetts,  
Opinión de Asesoría sobre DISCIPLINA ESTUDIANTIL

M.G.L. 71:37H  
MANUALES DEL ESTUDIANTE

M.G.L. 71:55C y Leyes de 1985c 614 Secc. 1  
Junta de Educación 603 CMR 36:00  
SEGURIDAD ESCOLAR

Título II, ADA de 1992  
Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964  
Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, modificada por la Ley de  
Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972  
Orden Ejecutiva 11246, enmendada por E.O. 11375  
Ley de Igualdad de Pagos, modificada por las Enmiendas de Educación  
de 1972 Título IX, Enmiendas de Educación de 1972  
Ley de Rehabilitación de 1973  
Ley de Educación para todos los Niños Discapacitados de 1975  
M.G.L. 71B: 1 et seq. (Capítulo 766 de las Leyes de 1972)  
M.G.L. 76: 5; enmendada 1993

M.G.L.76: 16 (Capítulo 622 de las Leyes de 1971)  
Reglamento del Capítulo 622 de la Junta de Educación relativas al  
Acceso a la Igualdad de Oportunidades Educativas, adoptado el 24 de  
junio de 1975, enmendada el 24 de octubre de 1978  
Junta de Educación 603 CMR 2600  
Reglamento del Capítulo 766 de la Junta de Educación, adoptado  
10/74, enmendado hasta el 28 de marzo de 1978.  
RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN

Título VII, Sección 703, Ley de Derechos Civiles de 1964,  
Regulación federal 74676 enmendada, emitida por la Comisión de EEO  
Enmiendas a la Educación de 1972, 20 U.S.C. 1681 et. seq. (Título IX)  
Junta de Educación 603 CMR 26:00  
RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y EL  
ACOSO SEXUAL

## **NO DISCRIMINACIÓN SOBRE LA BASE DEL ESTADO DE TRANSGÉNERO Y DISCONFORMIDAD CON EL GÉNERO**

### PRINCIPIO RECTOR

Las Escuelas Públicas de Northampton se comprometen a proporcionar un entorno educativo seguro y libre de discriminación para todos los estudiantes, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y a garantizar que todos los estudiantes tengan el mismo acceso a los programas educativos y las actividades del Distrito.

### OBJETIVOS

Esta política no tiene la intención de anticipar todas las situaciones posibles que puedan ocurrir respecto de los estudiantes transgénero o no conformes con el género. En consecuencia, las necesidades de cada estudiante deben evaluarse caso por caso. En todos los casos, el objetivo es garantizar la seguridad, la comodidad y el desarrollo saludable de los estudiantes transgénero o no conformes con el género, al tiempo que se maximiza la integración social de los estudiantes y se minimiza su estigmatización. De manera similar, para los empleados transgénero o que no se ajustan al género, el objetivo es garantizar un entorno de trabajo seguro y de apoyo.

### DEFINICIONES

Comprender la terminología asociada con la identidad de género es importante para proporcionar un ambiente escolar seguro y de apoyo para los estudiantes cuyos derechos están protegidos por la ley. Los siguientes términos no pretenden etiquetar a los estudiantes, sino definir dichos términos para ayudar a comprender la orientación presentada. Aunque estos son términos de uso común, los estudiantes pueden preferir otros términos para describir su identidad, apariencia, o comportamiento de género.

- Cisgénero: Es el término para describir a una persona cuya identidad de género corresponde a su sexo asignado al nacer.
- Expresión de Género: Es la forma en que una persona representa o expresa su género a los demás, a menudo a través del comportamiento, la ropa, los peinados, las actividades, la voz, o los gestos.
- Identidad de Género: Como se define en parte en G.L. c.4, §7, es la identidad, la apariencia o el comportamiento relacionados con el género de una persona, ya sea que dicha identidad, apariencia o comportamiento relacionados con el género sean o no distintos de los que tradicionalmente se asocian con la fisiología de la persona o el género asignado al nacer.
- Marcador de Género: Es la designación en la escuela y otros registros que indica el género de una persona.

- **Disconformidad de Género:** Es un término utilizado para describir a las personas cuya expresión de género difiere de las expectativas estereotipadas. También se utilizan los términos, variante de género o género atípico.
- **Transición de Género:** Se refiere al proceso en el cual las personas transgénero comienzan a afirmar el sexo que corresponde a su identidad de género, en lugar del sexo que se les asignó al nacer.
- **Genderqueer (Género raro):** Es un término utilizado por algunas personas que experimentan que su identidad de género y/o expresión de género quedan fuera de las categorías de hombre y mujer. Pueden definir su género como algo intermedio entre hombre y mujer, o pueden definirlo como completamente distinto de estos términos.
- **Intersexo:** Es un término utilizado para las personas que nacen con una anatomía reproductiva o sexual y/o un patrón cromosómico que no parece ajustarse a las definiciones típicas de hombre o mujer.
- **Nombre Preferido:** Es el nombre con el que un estudiante se identifica y prefiere que otros lo usen.
- **Orientación Sexual:** Describe la atracción física, romántica y/o emocional duradera de un individuo hacia otra persona que se basa en el género de la otra persona.
- **Transgénero:** Es un término general utilizado para describir a una persona cuya identidad de género o expresión de género es diferente de la tradicionalmente asociada con el sexo asignado al nacer.

## **PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD**

Las Escuelas Públicas de Northampton tomarán medidas razonables para proteger la privacidad de los estudiantes en relación con su género, transgénero, o estado de disconformidad con el género, incluido su nombre de nacimiento o el sexo asignado al nacer, en la medida en que lo permita la ley.

La información sobre el sexo de nacimiento asignado a un estudiante, el cambio de nombre por motivos de identidad de género, la transición de género, el tratamiento médico o de salud mental relacionado con la identidad de género, o cualquier otra información de naturaleza similar, independientemente de su forma, es parte del expediente personal del estudiante, es confidencial, y tiene que mantenerse en privado y seguro, excepto en circunstancias limitadas. Una circunstancia es cuando el personal escolar autorizado requiere la información para brindar servicios administrativos, docentes, de consejería, u otros servicios al estudiante en el desempeño de sus funciones oficiales. El personal escolar autorizado podría incluir a personas como el director, la enfermera de la escuela, los maestros de aula o el consejero de orientación o adaptación.

Los estudiantes transgénero y no conformes con el género pueden decidir discutir y expresar su identidad de género abiertamente, y pueden decidir cuándo, con quién y cuánto compartir de su información privada. Un estudiante que tiene 14 años de edad o más, o que ha ingresado al noveno grado, puede dar su consentimiento para la divulgación de información de su expediente de estudiante. Si un estudiante es menor de 14 años y aún no está en el noveno grado, el padre del estudiante (solo) tiene la autoridad para decidir sobre las divulgaciones y otros asuntos relacionados con los archivos del estudiante.

### **TRANSICIONES DE LOS ESTUDIANTES**

Las Escuelas Públicas de Northampton aceptan la afirmación de un estudiante de su identidad de género cuando existe una afirmación consistente y uniforme de la identidad relacionada con el género, o cualquier otra evidencia de que la identidad relacionada con el género se mantiene sinceramente como parte de la identidad central de una persona; siempre que, sin embargo, la identidad relacionada con el género no se afirme para ningún propósito indebido.

La responsabilidad de determinar la identidad de género de un estudiante recae en el estudiante y/o en el padre/tutor en el caso de los estudiantes jóvenes que aún no pueden defenderse por sí mismos. Como tal, cualquier estudiante o el padre/tutor, puede informar a un miembro del personal de la escuela sobre el deseo del estudiante de ser reconocido constantemente en la escuela utilizando su identidad de género declarada.

Los estudiantes pueden optar por involucrar a sus padres/tutores en su proceso de transición, pero no se requiere la participación de los padres. Los casos en los que los estudiantes no hayan revelado su condición de transgénero a sus padres/tutores se evaluarán de forma individual. Es posible que el Distrito Escolar deba divulgar a los padres de un menor la transición, la identidad de género o el estado de disconformidad de género del estudiante en algunos casos, como una solicitud del expediente del estudiante que contengan dicha información. La consideración primordial en tales situaciones será la salud y la seguridad del estudiante, al tiempo que se asegura que la identidad de género del estudiante se afirme de una manera que mantenga la privacidad y la confidencialidad.

El personal de la escuela hará todo lo posible para involucrar al estudiante y al padre/tutor, según corresponda, para desarrollar un plan que aborde y apoye las necesidades individuales del estudiante respecto de su transición.

### **NOMBRES Y PRONOMBRES**

Todo estudiante tiene derecho a que se le llame con un nombre y pronombre que corresponda a su identidad de género. Las Escuelas Públicas de Northampton respetarán los deseos de los estudiantes de que se refieran a ellos/ellas por un nombre y pronombre que se base en un cambio afirmado en la identidad de género, independientemente del sexo asignado al estudiante al nacer. No se requiere un cambio de nombre o género ordenado por la corte, y el estudiante no necesita cambiar sus registros oficiales. Según el Título IX, una escuela debe tratar a los estudiantes de acuerdo con su identidad de género, incluso si sus expedientes educativos o sus documentos de identificación indican un sexo diferente.

## **EXPEDIENTES DE LOS ESTUDIANTES**

Las Escuelas Públicas de Northampton responderán a las solicitudes para enmendar informaciones relacionadas con el estado transgénero de un estudiante, de acuerdo con sus prácticas generales para enmendar los expedientes de otros estudiantes. A solicitud del estudiante y/o del padre/tutor, la escuela enmendará los registros educativos del estudiante para reflejar el nombre, pronombre y marcador de género preferido del estudiante. Cuando sea posible, el nombre elegido se incluirá en el sistema de información estudiantil del Distrito. Tenga en cuenta que el nombre en la base de datos es parte de un registro educativo oficial y, por lo tanto, está cubierto por FERPA, lo cual significa que si los padres/tutores solicitan acceso para ver los expedientes de sus estudiantes, tendrán acceso al nombre preferido del estudiante.

Las Escuelas Públicas de Northampton también responderán a las solicitudes de los estudiantes transgénero que hacen la transición después de haber completado la escuela secundaria, para enmendar los registros escolares o algún diploma o expediente académico que incluya el nombre de nacimiento y el género del estudiante. Cuando se solicite, y cuando esté satisfecho con la información de identidad de género proporcionada, la escuela enmendará el registro del estudiante, incluida la reemisión de un diploma de la escuela secundaria o del expediente académico para reflejar el nombre y el género actuales del estudiante.

El Distrito mantendrá un registro estudiantil permanente que incluya el nombre y el género legales del estudiante, pero dichos registros se mantendrán confidenciales.

### **Registros de Salud del Estudiante**

Las enfermeras escolares y otros profesionales de la salud con licencia necesitan información precisa y confiable para garantizar que el estudiante reciba una atención adecuada que les permita coordinar la atención con otros proveedores de cuidados médicos. Una enfermera escolar debe usar el nombre preferido del estudiante transgénero y el género identificado, excepto cuando sea necesario para garantizar la salud y la seguridad del estudiante.

## **ACCESO A ACTIVIDADES Y ÁREAS SEGREGADAS POR GÉNERO**

Las regulaciones de implementación del Título IX permiten que una escuela proporcione baños, vestuarios, duchas, viviendas y equipos deportivos separados por género, así como clases para un solo género bajo ciertas circunstancias. Cuando una escuela ofrece actividades e instalaciones segregadas por género, los estudiantes transgénero tienen que poder participar en dichas actividades y acceder a dichas instalaciones de acuerdo con su identidad de género.

### **Baños, Casilleros y Vestuarios**

Todos los estudiantes tienen derecho a tener acceso a instalaciones que sean sanitarias, seguras y adecuadas, para que puedan participar cómoda y plenamente en el programa y en las actividades escolares. Los estudiantes de las Escuelas Públicas de Northampton deberán tener acceso a los baños, casilleros y vestuarios que correspondan a su identidad de género.

En cualquier instalación segregada por género, cualquier estudiante que se sienta incómodo usando una instalación compartida deberá recibir una alternativa segura y no estigmatizante. En la medida de lo posible, dadas las instalaciones escolares existentes, las escuelas designarán un solo puesto y/o baños de todos los géneros que sean accesibles para los estudiantes independientemente del género. Sin embargo, en ninguna circunstancia se requerirá que un estudiante use instalaciones neutrales al género porque sea transgénero o disconforme con el género.

### **Clases de Educación Física y Atletismo Intramuros e Inter escolares**

A todos los estudiantes se les permitirá participar en clases de educación física, deportes intramuros y atletismo Inter escolar de una manera consistente con su identidad de género. La Asociación Atlética Inter escolar de Massachusetts (MIAA) se fundamentará en la determinación de género hecha por el distrito del estudiante; no hará determinaciones de identidad de género por separado.

### **Vivienda y Alojamiento Nocturno**

A ningún estudiante se le negará el derecho a participar en algún viaje escolar nocturno debido a su condición de transgénero. Las Escuelas Públicas de Northampton permiten que los estudiantes tengan acceso a alojamientos nocturnos durante los viajes escolares que sean consistentes con sus identidades de género. Cualquier estudiante que tenga la necesidad o el deseo de tener una mayor privacidad se le proporcionará una adaptación razonable. No se requerirá que los estudiantes transgénero permanezcan en alojamientos de ocupación individual, ni que revelen información personal cuando esto no se les solicita a los otros estudiantes.

### **Códigos de Vestimenta**

Los estudiantes transgénero y disconformes con el género tienen derecho a vestirse de manera consistente con su identidad o expresión de género, dentro de las limitaciones de los códigos de vestimenta adoptados para todos los estudiantes en sus escuelas.

### **Otras Actividades, Reglas, Políticas y Prácticas basadas en el Género**

Siempre que los estudiantes estén separados por género en las clases, las actividades en el aula, las actividades extracurriculares, o estén sujetos a reglas, políticas o prácticas legales específicas de género, los estudiantes de las Escuelas Públicas de Northampton podrán participar en tales actividades o cumplir con tales reglas, políticas o prácticas de una manera consistente con su identidad de género.

## **AMBIENTE SEGURO Y NO DISCRIMINATORIO**

Las quejas que alegan discriminación o acoso basado en la identidad transgénero, real o percibida, de una persona o en la disconformidad de género deben manejarse de la misma manera que otras quejas de discriminación o acoso.

Fecha de Adopción: 10 de agosto de 2017



**FUENTE:** Desarrollado por y para el Distrito Escolar Público de Northampton

**REFS. LEGALES:** LEY RELATIVA A LA IDENTIDAD DE GÉNERO, St.2011, c.199

Acceso a las Regulaciones de Igualdad de Oportunidades Educativas,  
603 CMR 26.00

Capítulo 92 de las Leyes de 2010: LEY RELATIVA AL ACOSO EN  
LAS ESCUELAS

M.G.L. 71:37H CONDUCTA DEL ESTUDIANTE

Título II, ADA de 1992

Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964

Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, modificada por la Ley  
de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972

Orden Ejecutiva 11246, enmendada por E.O. 11375 Ley de Igualdad de  
Pagos, modificada por las Enmiendas de Educación de 1972 Título IX,  
Enmiendas de Educación de 1972 Ley de Rehabilitación de 1973.

Ley de Educación para Todos los Niños Discapacitados de 1975

M.G.L. 71B: 1 et seq. (Capítulo 766 de las Leyes de 1972)

M.G.L. 76:5; enmendada en 1993 M.G.L.76:16 (Capítulo 622 de las  
Leyes de 1971)

Capítulo 622 de la Junta de Educación, Reglamentos Perteneientes al  
Acceso a la Igualdad de Oportunidades Educativas adoptado el 24 de  
junio de 1975, y enmendado el 24 de octubre de 1978

Junta de Educación 603 CMR 2600

Reglamento del Capítulo 766 de la Junta de Educación, adoptado  
10/74, según fue enmendado hasta el 28 de marzo de 1978

RELACIONADO CON LA DISCRIMINACIÓN

Título VII, Sección 703, Ley de Derechos Civiles de 1964, según fue  
enmendada, Regulación Federal 74676 emitida por las Enmiendas de  
Educación de la Comisión EEO de 1972, 20 U.S.C. 1681 et. seq.  
(Título IX)

Junta de Educación 603 CMR 26:00 RELACIONADO CON LA  
DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL

**REFS. CRUZADAS:** Subcategorías para la No Discriminación, ACA- ACE  
Intimidación y Acoso, ACAC  
Igualdad de Oportunidades en el Empleo, GBA  
Igualdad de Oportunidades Educativas, JB

OTRAS REFS:

- Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts, *Orientación para las Escuelas Públicas de Massachusetts, Creando un Ambiente Escolar Seguro y de Apoyo No Discriminatorio por la Identidad de Género* (2014), <http://www.doe.mass.edu/ssce/GenderIdentity.pdf>
- Asociación Atlética Interescolar de Massachusetts: *Aclaración de la Política de Identidad de Género de MIAA* (2014) [http://www.miaa.net/gen/miaa\\_generated\\_bin/documents/basic\\_module/GenderIdentityIcon.pdf](http://www.miaa.net/gen/miaa_generated_bin/documents/basic_module/GenderIdentityIcon.pdf)
- Departamento de Educación de Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles y Departamento de Justicia de Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Carta a los Estimados Colegas sobre los Estudiantes Transgénero (13 de mayo de 2016) <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201605-title-ix-transgender.pdf>
- Departamento de Educación de Estados Unidos, Oficina de Educación Primaria y Secundaria y Oficina de Estudiantes Seguros y Saludables, Ejemplos de Políticas y Prácticas Emergentes para Apoyar a los Estudiantes Transgénero (mayo de 2016) <http://www2.ed.gov/about/offices/list/oese/oshs/emergingpractices.pdf>
- Departamento de Educación de Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles, Guía de Recursos del Título IX (2015) <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/dcl-title-ix-coordinators-guide-201504.pdf>

## **NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD**

Las Escuelas Públicas de Northampton se comprometen a asegurar que ninguna persona calificada con una discapacidad sea excluida de la participación o se le nieguen los beneficios de los servicios, programas y actividades del Distrito, o que esté sujeta a discriminación porque las instalaciones del Distrito estén inaccesibles o no puedan ser utilizadas por personas con discapacidades. Las Escuelas Públicas de Northampton se adherirán a las regulaciones establecidas en el Título II de la Ley de Estadounidenses Discapacitados (ADA) y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación (504). El Distrito establecerá procedimientos de conformidad con estas regulaciones para incluir una resolución rápida y equitativa de las quejas.

**Definición:** Un “individuo calificado con una discapacidad” es una persona que tiene una discapacidad que, con o sin modificaciones razonables de las reglas, políticas o prácticas, la eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación o de transporte, o la provisión de ayudas y servicios auxiliares, cumple los requisitos de elegibilidad esenciales para recibir servicios o participar en programas o actividades proporcionados por el Distrito.

**Modificación Razonable:** El Distrito hará modificaciones razonables en las políticas, prácticas o procedimientos cuando las modificaciones sean necesarias para evitar la discriminación por motivos de discapacidad, a menos que el Distrito pueda demostrar que hacer las modificaciones alteraría fundamentalmente la naturaleza del servicio, programa o actividad.

**Comunicaciones:** El Distrito tomará las medidas apropiadas para asegurar que las comunicaciones con los solicitantes, participantes y miembros del público con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con los demás. Con este fin, el Distrito proporcionará ayudas y servicios auxiliares apropiados cuando sea necesario para brindarle a una persona con una discapacidad la misma oportunidad de participar y disfrutar de los beneficios de un servicio, programa o actividad realizado por el Distrito. Para determinar qué tipo de ayuda o servicio auxiliar es necesario, el Distrito dará consideración primaria a las solicitudes de las personas con discapacidades.

**Ayudas y Servicios Auxiliares:** Los “servicios y ayudas auxiliares” incluyen (1) intérpretes calificados, tomadores de notas, servicios de transcripción, materiales por escrito, sistemas de escucha asistida, y otros métodos efectivos para poner a disposición de las personas con impedimentos de audición los materiales disponibles por vía auditiva; (2) lectores calificados, textos grabados, grabaciones de audio, materiales en Braille, materiales en letra grande, u otros métodos efectivos para hacer que los materiales entregados visualmente estén disponibles para las personas con impedimentos visuales; (3) adquisición o modificación de equipos o dispositivos, y (4) otros servicios y acciones similares.

**Límites de la Modificación Requerida:** El Distrito no está obligado a tomar ninguna acción que pueda demostrar que resultaría en una alteración fundamental en la naturaleza de un servicio, programa o actividad, o en cargas financieras y administrativas indebidas. Cualquier decisión que, en cumplimiento de su responsabilidad de proporcionar una comunicación efectiva para las personas con discapacidades, altere fundamentalmente el servicio, programa o actividad, o sobrecargue indebidamente al Distrito, será tomada por el Comité Escolar después de considerar todos los recursos disponibles para su uso en la financiación y operación del programa, servicio o actividad. Una declaración escrita de las razones para llegar a esa conclusión debe acompañar la decisión.

**Aviso:** El Distrito pondrá a disposición de los solicitantes, participantes, beneficiarios y otras personas interesadas información sobre las disposiciones del Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y su aplicabilidad a los servicios, programas o actividades del Distrito. La información estará disponible de la manera que el Comité Escolar y el Superintendente consideren

necesario para informar a dichas personas de las protecciones contra la discriminación que les asegura la Ley ADA.

**Coordinador de Cumplimiento:** El Distrito designará al menos un empleado para coordinar sus esfuerzos para cumplir y llevar a cabo sus responsabilidades bajo el Título II de la Ley ADA, incluida cualquier investigación sobre alguna queja que se le comunique alegando su incumplimiento, o alegando cualquier acción que estaría prohibida bajo la ADA. El Distrito pondrá a disposición de todas las personas interesadas el nombre, la dirección de la oficina y el número de teléfono de los empleados designados, y adoptará y publicará procedimientos para la resolución rápida y equitativa de las quejas que aleguen cualquier acción que estaría prohibida por la Ley ADA. El Distrito escolar recibe asistencia financiera federal y debe cumplir con los requisitos anteriores. Además, el Comité Escolar es de la opinión general de que:

1. La discriminación contra una persona discapacitada calificada, por el único motivo de la discapacidad, es injusta; y
2. En la medida de lo posible, las personas discapacitadas calificadas deberían formar parte de la corriente principal de la vida en la comunidad escolar. En consecuencia, los empleados del distrito escolar cumplirán con los requisitos anteriores de la ley y las declaraciones de la política de este Comité para garantizar la no discriminación por motivos de discapacidad.

**Proceso local de resolución de problemas:** Ante la notificación de una supuesta falta de implementación del IEP de un estudiante o del plan de la Sección 504 que: a) no se ha resuelto mediante el proceso informal del Distrito, o b) que puede haber resultado en la denegación de una educación pública gratuita y apropiada (FAPE), el Distrito convocará sin demora al IEP del estudiante o al equipo de la Sección 504. En tales circunstancias, el Distrito hará esfuerzos razonables para incluir a los padres/tutores del estudiante y cualquier otra persona que supuestamente no implementó el IEP del estudiante o el plan de la Sección 504 en la reunión y determinará qué acciones, si las hubiera, son necesarias para resolver el problema y evitar que ocurra de nuevo.

Fecha de Adopción: 13 de marzo de 2003  
Enmendado: 12 de agosto de 2004  
Enmendado: 26 de marzo de 2020

REFS. LEGALES: Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1972, Sección 504, de la Ley de Rehabilitación de 1973.

M.G.L. 71B: et. seq., 603 C MR 28.00, Ley de Educación para Personas con Discapacidades

REFS. CRUZADAS: IHB, Programas Especiales de Instrucción y Adaptaciones (Programas para Estudiantes con Discapacidades)

**Política: ACE**