

## **Procedimiento Uniforme de Queja Formal**

### **POLITICA**

Un estudiante, padre, empleado o miembro de la comunidad debe notificar al Coordinador de No Discriminación (Coordinador) del Distrito u otro Gerente de Quejas sobre las creencias de buena fe de que su derecho a estar libre de discriminación o acoso basado en una categoría legalmente protegida ha sido violado bajo la ley Estatal o federal. Esto incluye quejas con respecto a cualquiera de los siguientes:

1. *Título II de la Ley de Enmienda de Estadounidenses con Discapacidades* (discriminación por discapacidad);
2. *Título IX de la Ley de Enmiendas de Educación de 1972* (discriminación/hostigamiento de género, equidad de género);
3. Sección 504 de la *Ley de Rehabilitación de 1973* (discriminación por discapacidad);
4. *Título VI de la Ley de Derechos Civiles* (discriminación/hostigamiento basada por raza, color u origen nacional);
5. *Título VII de la Ley de Derechos Civiles* (discriminación laboral);
6. *Ley de Derechos Humanos de Illinois* (discriminación relacionada con el empleo o el acceso a acomodaciones públicas, acoso sexual);
7. *Ley de Igualdad de Salario de 1963 y Ley de Igualdad de Salario de Illinois de 2003* (discriminación por género en salarios por trabajo sustancialmente similar);
8. *Ley de Privacidad de la Información Genética de Illinois/Ley de No Discriminación de Información Genética*, Títulos I y II (mal uso de la información genética);
9. *Ley de Seguridad Económica y Protección para Víctimas* (discriminación laboral basada en una persona que es víctima de violencia doméstica o sexual); o
10. *Ley de Privacidad del Crédito del Empleado* (discriminación laboral basada en el historial de crédito de un individuo cuando no es una calificación de trabajo de buena fe).

Las quejas de acoso se investigarán de conformidad con la política 6046 de "Prohibición Contra el Acoso" del Distrito. Otras quejas se deben presentar, y se investigarán, de acuerdo con el procedimiento establecido en la política del Distrito aplicable o la ley Estatal o federal.

---

**Procedimiento Uniforme de Queja Formal**

Page 2 of 6

En primera instancia, se pueden realizar esfuerzos para resolver las quejas sin recurrir a este procedimiento de queja formal. Esto incluye una evaluación razonable de la queja para la aplicabilidad bajo este procedimiento y la derivación según sea apropiado. Sin embargo, si se presenta una queja formal bajo este procedimiento, el Gerente de Quejas asignado se dirigirá de manera rápida y equitativa. Un estudiante y/o padre que presente una queja bajo este procedimiento puede renunciar a cualquier sugerencia informal y/o intentos de resolverla y puede proceder directamente al procedimiento de queja formal.

El Gerente de Quejas no requerirá que un estudiante o padre que se queje de cualquier forma de hostigamiento intente resolver acusaciones directamente con el acusado (o los padres del acusado); esto incluye la mediación.

Este procedimiento de queja formal no se interpretará para crear un derecho independiente a una audiencia ante el Superintendente o la Mesa Directiva. El incumplimiento de no seguir por estricto los plazos de este procedimiento de queja formal no perjudicará a ninguna de las partes.

**Coordinador de No Discriminación y Gerente(s) de Quejas**

1. ***Coordinador de No Discriminación/Coordinador del Título IX.*** El Superintendente designará un Coordinador de No Discriminación para administrar los esfuerzos del Distrito para proporcionar igualdad de empleo, acceso y oportunidades educativas y para prohibir el hostigamiento de empleados, estudiantes y otros. El Coordinador también sirve como Coordinador del Título IX del Distrito.

El Coordinador puede ser contactado para obtener información o presentar una queja a:

**Kristine Shrode**  
**Coordinador de No Discriminación/**  
**Coordinador del Título IX**  
Escuelas Públicas de Waukegan  
1201 N. Sheridan Rd.  
Waukegan, IL 60085  
Teléfono: 224-303-1025  
[nondiscrimination\\_coordinator@wps60.org](mailto:nondiscrimination_coordinator@wps60.org)

2. ***Gerentes de Quejas.*** Adicionalmente, el Superintendente o su designado pueden asignar, según sea necesario, un grupo central de administradores para servir como Gerentes de Quejas para ayudar al Coordinador a investigar las quejas presentadas bajo esta política. El Distrito se esforzará por desarrollar un grupo central de Gerentes de Quejas que refleje la diversidad dentro de la comunidad a la que sirve el Distrito y brinda igualdad de oportunidades de empleo.
3. ***Aviso.*** El Superintendente o su designado deberá identificar, publicar y actualizar cuando sea necesario el nombre, título e información de contacto (dirección, teléfono, correo

---

**Procedimiento Uniforme de Queja Formal**

Page 3 of 6

electrónico) para el Coordinador y los Gerentes de Quejas en el manual del padre/estudiante del Distrito, en el sitio web del Distrito y en manuales de empleados, si lo hay. El aviso de cómo presentar una queja, incluyendo la información de contacto del Coordinador y los Gerentes de Quejas, también se publicará en los tableros de anuncios públicos y de los empleados.

**Derechos para Buscar Otros Remedios no Perjudicados**

El derecho de una persona a la resolución rápida y equitativa de una queja presentada a continuación no se verá afectado por la búsqueda de otros remedios de la persona, por ej. denuncias penales, acciones civiles. El uso de este procedimiento de queja no es un prerrequisito para la búsqueda de otros remedios y el uso de este procedimiento de queja formal no extiende ningún plazo de presentación relacionado con la búsqueda de otros remedios. Si una persona busca otro remedio sujeto a una queja bajo esta política, el Distrito continuará con una investigación simultánea bajo esta política.

**REGLAS Y REGULACIONES****Plazos**

Todos los plazos bajo este procedimiento se pueden extender por El Gerente de Quejas o el Coordinador según lo consideren apropiado.

Como se usa en esta política, “días laborales escolares” significa días en los que la oficina principal del Distrito está abierta.

**Presentar una Queja**

Una persona que desee aprovechar este procedimiento de queja formal (Demandante) puede hacerlo presentando una queja de buena fe ante el Coordinador del Distrito o un Gerente de Quejas. El Demandante no estará obligado a presentar una queja ante un Gerente de Quejas en particular y el Demandante puede solicitar un Gerente de Quejas del mismo género, raza u origen étnico, si está disponible.

El Coordinador o el Gerente de Quejas pueden solicitarle al Demandante que proporcione una declaración por escrito sobre la naturaleza de la queja o requerir una reunión con los padres del estudiante. El Demandante será asistido, según sea necesario, en la presentación de una queja, incluyendo el asesoramiento sobre cómo presentar una queja o poner la queja verbal del Demandante por escrito para su verificación por el Demandante.

El Coordinador será informado de todas las quejas, y el Coordinador puede notificar a otro personal de supervisión que necesite saber. Adicionalmente, el jefe de la División de Recursos Humanos y Relaciones Laborales será notificado de todas las quejas relacionadas con el personal de la escuela.

---

**Procedimiento Uniforme de Queja Formal**

Page 4 of 6

**Asignación de Queja**

El Coordinador designará al menos un Gerente de Quejas para investigar la queja. Este puede o no ser la misma persona a quien se le reportó originalmente la queja. El Coordinador también puede servir como Gerente de Quejas asignado. Sin embargo, si la queja involucra:

1. El Coordinador, el Superintendente será informado de la queja y asignará un Gerente de Quejas;
2. El Superintendente, el asesor legal del Distrito dirigirá la investigación, en consulta con el Presidente de la Mesa Directiva.

El Coordinador o su designado pueden solicitar la asistencia de un asesor legal u otros partidos terceros calificados para responder a las quejas.

**Investigación**

El Gerente de Quejas asignado investigará la queja. El Gerente de Quejas se asegurará de que ambas partes tengan la misma oportunidad de presentar evidencia durante una investigación. Si el Demandante es un estudiante menor de 18 años o tiene un tutor legal designado por un tribunal, el gerente de reclamos notificará a sus padres o tutor legal que él/ella pueden asistir a cualquier reunión de investigación en la que esté involucrado su hijo/a.

1. ***Confidencialidad.*** La queja y la identidad del Demandante no se divulgarán excepto: (1) según lo exija la ley o cualquier acuerdo de negociación colectiva; (2) según sea necesario para investigar a fondo la queja, o (3) según lo autorice el Demandante, por escrito.
2. ***Testigos.*** La identidad de los estudiantes como testigos no se revelará, excepto: (1) según lo exija la ley o cualquier acuerdo de negociación colectiva; (2) según sea necesario para investigar a fondo la queja, o (3) según sea autorizado por el padre del estudiante testigo, o por el estudiante, si los derechos de los padres se han transferido.
3. ***Reporte de Investigación.*** El Gerente de Quejas hará todo lo posible para completar la investigación y presentar un reporte por escrito de sus resultados ante el Coordinador y/o el Superintendente o, cuando corresponda, el Presidente de la Mesa Directiva, dentro de los 60 días de calendario posteriores a la fecha de recibir la queja. Si el Gerente de Quejas determina que es necesario una extensión de tiempo, el Gerente de Quejas notificará al Demandante, al acusado y al Coordinador, Superintendente o Presidente de la Mesa Directiva, según corresponda, la duración de la extensión y los motivos de la misma.
4. ***Aviso de la Mesa Directiva.*** El Superintendente o su designado mantendrá a la Mesa Directiva informada de todas las quejas. Si la queja involucra al Superintendente, el asesor legal de la Mesa Directiva mantendrá a la Mesa Directiva informada.

**Decisión y Apelación**

Dentro de los 5 días laborales escolares después de recibir el reporte del Gerente de Quejas, el Superintendente deberá enviar su decisión por escrito al Demandante y al acusado por correo certificado de los EE. UU., con aviso de retorno solicitado. También se emitirá una copia de la decisión al Coordinador y al miembro del personal responsable del programa o actividad donde ocurrió la ofensa. Reportes que involucren al Superintendente serán revisados en la próxima junta programada regularmente de la Mesa Directiva. Todas las decisiones se basarán en una preponderancia del estándar de evidencia.

Dentro de los 10 días laborales escolares después de recibir la decisión del Superintendente, el Demandante o el acusado pueden apelar la decisión ante la Mesa Directiva mediante una solicitud por escrito al Coordinador. El Coordinador enviará sin demora todos los materiales relacionados con la queja y la apelación a la Mesa Directiva. Dentro de los 30 días laborales escolares, la Mesa Directiva deberá afirmar, revocar o enmendar la decisión del Superintendente o dirigir al Superintendente que recopile información adicional. Dentro de los 5 días laborales escolares de la decisión de la Mesa Directiva, el Superintendente informará al Demandante y al acusado de la acción de la Mesa Directiva, que será final, excepto como se establece a continuación.

Cuando la queja o queja formal alega violación de las leyes de equidad de género, la decisión de la Mesa Directiva puede apelarse ante el Superintendente Regional de Escuelas y, posteriormente, ante el Superintendente de Educación del Estado, según lo establece en la Sección 200.40 (c)(2) de las regulaciones de ISBE sobre “Equidad Sexual” (23 Ill. Admin. Code 200 *et seq.*) Este plazo de apelación se registrá por las reglas establecidas por la ISBE.

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Source: 105 ILCS 5/2-3.8      | Hear and Determine Controversies  |
| 105 ILCS 5/3-10               | Controversies - Opinion and Advice – Appeal   |
| 105 ILCS 5/10-20.7a           | Appoint Teachers and Fix Salaries   |
| 105 ILCS 5/10-20.12           | School Year – School Age  |
| 105 ILCS 5/10-22.5            | Assignment of Pupils To Schools - Non-resident Pupils - Tuition - Race Discrimination |
| 105 ILCS 5/14A-25             | Nondiscrimination (Gifted & Talented Children)  |
| 105 ILCS 5/24.4               | [Discrimination Prohibited; Violation; Penalty]                                       |
| 105 ILCS 5/27.1               | Areas of Education Taught – Discrimination on Account of Sex 105                      |
| ILCS 5/27-23.7                | Bullying Prevention   |
| 740 ILCS 23/5                 | <i>Illinois Civil Rights Act of 2003</i>  |
| 820 ILCS 70/1 <i>et seq.</i>  | <i>Employee Credit Privacy Act</i>  |
| 820 ILCS 180/20(f) & 180/30   | <i>Victims’ Employment Sustainability; Prohibited Discriminatory Acts (VESSA)</i>     |
| 820 ILCS 112/1 <i>et seq.</i> | <i>Equal Pay Act of 2003</i>  |
| Ill. Const., art. I, § 2      | Due Process and Equal Protection  |
| Ill. Const., art. I, § 3      | Religious Freedom   |
| Ill. Const., art. I, § 18     | No Discrimination on the Basis of Sex   |

**Procedimiento Uniforme de Queja Formal**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| 8 USC §1324a <i>et seq.</i>  | <i>Immigration Reform and Control Act</i>                        |
| 20 USC §1681 <i>et seq.</i>  | Title IX of the <i>Education Amendments of 1972</i>              |
|                              | 29 USC §206(d) <i>Equal Pay Act of 1963</i>                      |
| 29 USC §2079(r)(1)           | Reasonable Break Time for Nursing Mothers                        |
| 29 USC §621 <i>et seq.</i>   | <i>Age Discrimination in Employment Act</i>                      |
| 29 USC §791 <i>et seq.</i>   | <i>Rehabilitation Act of 1973</i>                                |
| 38 USC §4301 <i>et seq.</i>  | <i>Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act</i> |
| 42 USC §6102 <i>et seq.</i>  | <i>Age Discrimination Act of 1975</i>                            |
| 42 USC §2000d <i>et seq.</i> | Title VI of the <i>Civil Rights Act of 1964</i>                  |
| 42 USC §2000e(k)             | <i>Pregnancy Discrimination Act</i>                              |
| 42 USC §2000e-2(a)(1)        | Title VII of the <i>Civil Rights Act of 1964</i>                 |
| U.S. Const., amend I         | Freedom of Religion and Expression                               |

- Cross Ref.:
- 1106 Access to School Grounds and Buildings
  - 1201 Relationship Between the Public and School Personnel
  - 4002 Harassment Prohibited
  - 4101 Recruitment, Selection and Appointment
  - 4102 Employment Qualifications
  - 4103 Employment Qualifications – Background Checks
  - 4504 Citizen Complaints Regarding Personnel
  - 5218 English Learners Program
  - 6020 Equal Educational Opportunity and Nondiscrimination
  - 6021 Harassment of Students Prohibited
  - 6022 Students with Disabilities Under Section 504
  - 6046 Prohibition Against Bullying
  - 7010 Free Appropriate Public Education

Adoptado: 28 de marzo de 2017