



Escuelas Públicas de Haverhill

Coordinador del Título IX

Procedimientos de Reclamación del Título IX

(a partir del 1 de agosto de 2024)

Las Escuelas Públicas de Haverhill (“Distrito”) se comprometen a mantener entornos escolares libres de discriminación por razón de sexo. La discriminación sexual en cualquier forma o por cualquier motivo está prohibida. Esto incluye la discriminación sexual por parte de administradores, personal, estudiantes, proveedores y otras personas o en eventos relacionados con la escuela.

El Distrito, de conformidad con el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 (“Título IX”), declara que el distrito escolar no discrimina ni discriminará por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, estereotipos sexuales, características sexuales, estado civil, estado familiar, embarazo o condiciones relacionadas con el embarazo y prohíbe la discriminación sexual en cualquier programa o actividad educativa que opere, según lo exige el Título IX, incluso en la admisión y el empleo.

Las represalias contra cualquier persona que haya puesto en conocimiento de las autoridades escolares un caso de discriminación sexual, o contra una persona que haya participado, o se haya negado a participar, en la investigación del mismo, son ilegales y no se tolerarán. Las conductas que razonablemente puedan constituir represalias están sujetas a este Procedimiento de Quejas.

Las consultas sobre el Título IX pueden remitirse al Coordinadora del Título IX del Distrito. La Coordinadora del Título IX del Distrito es:

Coordinadora del Título IX para Estudiantes:

Maureen Irons, Representante de Escuelas Seguras y Solidarias,

Coordinadora del Título IX

137 Monument Street, Haverhill, MA 01832

mirons@haverhill-ps.org

978-228-0432

Coordinadora del Título IX para Empleados:

Sandra McArthur, Director de Recursos Humanos, Coordinadora del Título IX

4 Summer Street, Room 104, Haverhill, MA 01830

smcarthur@haverhill-ps.org

978-374-3400

Alcance

El Procedimiento de Quejas por Discriminación Sexual del Título IX («Procedimiento de Quejas») ha sido desarrollado de conformidad con el Reglamento del Título IX, 34 CFR Parte 106, en vigor a partir del 1 de agosto de 2024, que ordena procedimientos específicos para responder e investigar las denuncias de discriminación sexual en virtud del Título IX. Este Procedimiento de Quejas se aplica a todas las denuncias de discriminación sexual en virtud del Título IX, incluido el acoso por razón de sexo que se define con más detalle en la sección Definiciones más adelante. A los efectos de este procedimiento, el término «discriminación sexual» incluirá los términos «acoso por razón de sexo» y «acoso sexual», salvo que se distinga lo contrario.

Las alegaciones de conducta que se ajusten a la definición de discriminación sexual, incluido el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en virtud del Título IX, se abordarán a través del Procedimiento de Quejas. Las alegaciones de conducta que cumplan con la definición de discriminación sexual, incluyendo el acoso basado en el sexo y el acoso sexual bajo el Título IX, y simultáneamente cumplan con las definiciones de acoso sexual bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (empleados), M.G.L. c. 151B (empleados), y / o M.G.L. c. 151C (estudiantes), también se abordarán a través del Procedimiento de Quejas de Acoso por Discriminación Sexual del Título IX. Nada en el Procedimiento de Quejas del Distrito y las políticas de orientación, limitará la capacidad del Distrito para tomar medidas disciplinarias o ejercer sus derechos de gestión en consonancia con la política local, el estado y la ley federal.

Procedimiento de Reclamación

En respuesta a las denuncias de discriminación sexual, el Distrito se compromete a lo siguiente:

- 1) 1) El Distrito dará un trato justo a demandantes y demandados.
- 2) 2) El Distrito requiere que cualquier Coordinador del Título IX, investigador, o tomador de decisiones no tenga un conflicto de interés o parcialidad a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o un demandante o demandado individual. El encargado de tomar decisiones puede ser la misma persona que el Coordinador o investigador del Título IX.
- 3) 3) El Distrito presume que el demandado no es responsable de la presunta discriminación sexual hasta que se tome una determinación al concluir sus procedimientos de queja.
- 4) 4) El Distrito mantendrá, salvo causa justificada de retraso, los plazos para cada etapa de los procedimientos de reclamación. Las partes serán notificadas en caso de que el Distrito identifique la necesidad de un retraso.

- 5) 5) El Distrito tomará las medidas razonables para proteger la privacidad de las partes, testigos y participantes confidenciales, excepto según lo permitido por la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia («FERPA»), la Ley de Registros y Privacidad de Estudiantes de Massachusetts, según lo requiera la ley, y/o según sea necesario durante sus procedimientos de queja. Esto no restringirá la capacidad de las partes para obtener y presentar pruebas, incluso hablando con testigos; consultar con sus familiares, recursos confidenciales o asesores; o prepararse o participar de otro modo en los procedimientos de queja.
- 6) 6) El Distrito evaluará objetivamente todas las pruebas que sean pertinentes y que no sean inadmisibles, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias. Las pruebas inculpatorias se refieren a las pruebas que tienden a indicar responsabilidad y las pruebas exculpatorias se refieren a las pruebas que tienden a indicar no responsabilidad. Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de denunciante, denunciado o testigo de una persona.
- 7) Los siguientes tipos de pruebas, y las preguntas que buscan esas pruebas, no son admisibles, independientemente de su relevancia:
 - a. Pruebas protegidas por un privilegio reconocido por la legislación federal o estatal o pruebas facilitadas a un empleado confidencial, a menos que la persona a la que se deba el privilegio o la confidencialidad haya renunciado voluntariamente al privilegio o la confidencialidad;
 - b. Los expedientes de una parte o testigo elaborados o conservados por un médico, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido en relación con la provisión de tratamiento a la persona o testigo, a menos que el Distrito obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte o testigo para su uso en sus procedimientos de queja; y
 - c. Pruebas relacionadas con los intereses sexuales o la conducta sexual previa del demandante, a menos que las pruebas sobre la conducta sexual previa del demandante se ofrezcan para demostrar que alguien distinto del demandado cometió la presunta conducta o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos de la conducta sexual previa del demandante con respecto al demandado y se ofrecen para demostrar el consentimiento. El hecho de que haya existido una conducta sexual consentida entre el demandante y el demandado no demuestra ni implica por sí mismo el consentimiento del demandante al presunto acoso por razón de sexo, ni impide determinar que se ha producido acoso por razón de sexo.
- 8) En el transcurso de la aplicación de medidas de apoyo, resolución informal y/o un procedimiento de queja, y a lo largo del mismo, si se identifica a un demandante o demandado como un alumno de primaria o secundaria con una discapacidad, el Coordinador del Título IX debe consultar con uno o más miembros, según corresponda, del equipo del Programa de Educación Individualizada (PEI) del alumno, 34 CFR 300.(c)(b), si lo

responsables de la decisión de colocación del alumno, 34 CFR 104.35(c), si lo hubiere, o con uno o más miembros, según corresponda, del grupo de personas responsables de la decisión de colocación del alumno, 34 CFR 104.35(c), si lo hubiere, si lo hubiere, o con uno o más miembros, según corresponda, del grupo de personas responsables de la decisión de colocación del alumno, 34 CFR 104.35(c)(d). 321, si lo hubiere, o uno o más miembros, según corresponda, del grupo de personas responsables de la decisión de colocación del alumno conforme al 34 CFR 104.35(c), si lo hubiere, para determinar cómo cumplir con los requisitos de la Ley de Educación para Personas con Discapacidades, 20 U.S.C. 1400 y siguientes, y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. 794.

Definiciones

Demandante:

(1) Un estudiante o empleado que supuestamente ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación sexual en virtud del Título IX o de esta parte; o

(2) Una persona que no sea un estudiante o empleado que supuestamente ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación sexual en virtud del Título IX o de esta parte y que participaba o intentaba participar en el programa o actividad educativa del beneficiario en el momento de la supuesta discriminación sexual.

Denuncia: una solicitud oral o escrita dirigida al beneficiario que objetivamente pueda entenderse como una solicitud para que el beneficiario investigue y tome una determinación sobre una supuesta discriminación en virtud del Título IX o de esta parte.

Empleado confidencial:

(1) Un empleado de un destinatario cuyas comunicaciones sean privilegiadas o confidenciales en virtud de la legislación federal o estatal. La condición de confidencial del empleado, a efectos de esta parte, es sólo con respecto a la información recibida mientras el empleado está funcionando dentro del ámbito de sus funciones a las que se aplica el privilegio o confidencialidad;

(2) Un empleado de un destinatario al que éste haya designado como confidencial en virtud de esta parte con el fin de prestar servicios a personas relacionados con la discriminación por razón de sexo. Si el empleado también tiene una obligación no asociada con la provisión de dichos servicios, la condición de confidencial del empleado es sólo con respecto a la información recibida sobre discriminación sexual en relación con la provisión de dichos servicios.

Sanciones Disciplinarias: consecuencias impuestas a un demandado tras la determinación, en virtud del Título IX, de que el demandado ha infringido la prohibición de discriminación por razón de sexo del destinatario.

Persona: demandante o demandado.

Vengativo Entre Compañeros: venganza de un alumno contra otro.

Embarazo o enfermedades relacionadas:

- (1) Embarazo, parto, interrupción del embarazo o lactancia;
- (2) Condiciones médicas relacionadas con el embarazo, el parto, la interrupción del embarazo o la lactancia.
- (3) Recuperación de un embarazo, parto, interrupción del embarazo, lactancia o afecciones médicas relacionadas.

Pertinente: relacionado con las alegaciones de discriminación por razón de sexo que se investigan en el marco de los procedimientos de reclamación. Las preguntas son pertinentes cuando buscan pruebas que puedan ayudar a demostrar si se ha producido la supuesta discriminación por razón de sexo, y las pruebas son pertinentes cuando pueden ayudar a un responsable de la toma de decisiones a determinar si se ha producido la supuesta discriminación por razón de sexo.

Reparaciones: medidas proporcionadas, según corresponda, a un denunciante o a cualquier otra persona que el beneficiario identifique como persona que ha visto limitado o denegado su acceso igualitario al programa o actividad educativa del beneficiario debido a la discriminación por razón de sexo. Estas medidas se proporcionan para restablecer o preservar el acceso de esa persona al programa o actividad educativa del beneficiario después de que éste determine que se ha producido discriminación por razón de sexo.

Demandado: persona que supuestamente ha infringido la prohibición de discriminación por razón de sexo del beneficiario.

Represalias: intimidación, amenazas, presión o discriminación contra cualquier persona por parte del beneficiario, un estudiante o un empleado u otra persona autorizada por el beneficiario para proporcionar ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa del beneficiario, con el fin de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o esta parte, o porque la persona ha reportado información, presentado una queja, testificado, asistido o participado o se ha negado a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta parte, incluyendo en un proceso de resolución informal. Nada en esta definición o en esta parte impide que el Distrito requiera que un empleado u otra persona autorizada por el Distrito para proporcionar ayuda, beneficio o servicio bajo el programa o actividad educativa del beneficiario participe como testigo en, o de otra manera ayude con, una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta parte.

Acoso por Razón de Sexo: es una forma de discriminación por razón de sexo y significa acoso sexual y otro tipo de acoso por razón de sexo, incluyendo las bases descritas, es decir:

(1) Acoso quid pro quo. Un empleado, agente u otra persona autorizada por el beneficiario para proporcionar una ayuda, beneficio o servicio en virtud del programa o actividad educativa del beneficiario condiciona explícita o implícitamente la prestación de dicha ayuda, beneficio o servicio a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada;

(2) Acoso en un entorno hostil. Conducta no deseada basada en el sexo que, basándose en la totalidad de las circunstancias, es subjetiva y objetivamente ofensiva y es tan grave o generalizada que limita o deniega la capacidad de una persona para participar o beneficiarse del programa o actividad educativa del destinatario (es decir, crea un entorno hostil). Determinar si se ha creado un entorno hostil es una investigación específica de los hechos que incluye la consideración de lo siguiente:

(i) El grado en que la conducta afectó a la capacidad del demandante para acceder al programa o actividad educativa del beneficiario;

(ii) El tipo, la frecuencia y la duración de la conducta;

(iii) Edad de las personas, funciones dentro del programa o actividad educativa del destinatario, interacciones previas y otros factores sobre cada una de las partes que puedan ser relevantes para evaluar los efectos de la conducta;

(iv) El lugar de la conducta y el contexto en el que se produjo; y

(v) Otro tipo de acoso por razón de sexo en el programa o actividad educativa del destinatario; o

(3) Agresión sexual, violencia en el noviazgo, violencia doméstica y acoso según la definición de la ley federal.

Medidas de apoyo: medidas individualizadas ofrecidas, según proceda, en la medida en que estén razonablemente disponibles, sin imponer una carga excesiva al demandante o demandado, no por motivos punitivos o disciplinarios, y sin cargo alguno para el demandante o demandado:

(1) Restablecer o preservar el acceso de esa parte al programa o actividad educativa del destinatario, incluidas las medidas destinadas a proteger la seguridad de las partes o el entorno educativo del destinatario; o bien

(2) Proporcionar apoyo durante los procedimientos de reclamación del destinatario.

Las medidas de apoyo a disposición de denunciantes y denunciados incluyen, entre otras, las siguientes: asesoramiento; prórrogas de los plazos u otros ajustes relacionados con el curso; modificaciones de los horarios de trabajo o de clase; servicios de escolta en el centro escolar; restricciones mutuas del contacto entre las personas; cambios en el lugar de trabajo; permisos de ausencia; aumento de la seguridad y la vigilancia de determinadas zonas del edificio y/o del centro escolar; y otras medidas similares. La violación de las restricciones impuestas por las medidas de apoyo puede considerarse una violación de las normas escolares y también puede tenerse en cuenta a la hora de determinar si existe discriminación sexual.

Respuesta a las Alegaciones de Discriminación Sexual

Presentación de informes. El Coordinador del Título IX será responsable de coordinar la respuesta del Distrito a todas las denuncias de discriminación sexual. El Coordinador del Título IX podrá designar a otro miembro del personal esta responsabilidad en función de las necesidades del Distrito. Todos los empleados del Distrito deben informar con prontitud las denuncias de discriminación sexual a su supervisor (por ejemplo, el director basado en el edificio) o el Coordinador del Título IX / o persona designada directamente. Las alegaciones contra el supervisor directo de un empleado pueden dirigirse a la oficina del Superintendente.

Resolución informal. En cualquier momento antes de determinar si hubo discriminación sexual, el Distrito puede ofrecer al denunciante y al denunciado un proceso de resolución informal, a menos que la denuncia incluya alegaciones de que un empleado participó en discriminación basada en el sexo contra un estudiante o que dicho proceso entre en conflicto con la ley federal, estatal o local. El Distrito puede negarse a ofrecer una resolución informal si no lo considera apropiado (por ejemplo: existe riesgo de daños futuros a terceros). El Distrito no debe exigir ni presionar a las partes para que participen en un proceso de resolución informal. El Distrito debe obtener el consentimiento voluntario de las partes para el proceso de resolución informal.

Antes de iniciar la resolución informal, el Distrito notificará a las personas implicadas la gravedad de las alegaciones, los requisitos del proceso de resolución informal y el derecho a presumir/iniciar los procedimientos de queja. El facilitador del proceso de resolución informal estará capacitado y no será la misma persona que el investigador o el encargado de tomar decisiones en los procedimientos de queja. Se notificará a las partes que una resolución a la conclusión de dicho proceso de resolución informal impediría a las partes iniciar o reanudar los procedimientos de reclamación derivados de las mismas alegaciones. La resolución informal sólo es vinculante para las partes que consientan en participar en ella.

Los posibles términos que pueden incluirse en un acuerdo de resolución informal incluyen, entre otros, los siguientes:

- (i) Restricciones de contacto; y
- (ii) Restricciones en la participación del demandado en uno o más programas o actividades del Distrito o asistencia a eventos específicos, incluyendo restricciones que el Distrito podría haber impuesto como remedios o sanciones disciplinarias si el Distrito hubiera determinado al concluir los procedimientos de queja del Distrito que hubo discriminación sexual.

Inicio de los Procedimientos de Queja. Al recibir la notificación de presunta discriminación, el Coordinador del Título IX se reunirá con el Demandante, o presunta víctima, para reunir información adicional sobre las alegaciones, explicar los Procedimientos de Queja, la resolución informal, ofrecer medidas de apoyo y actuar con prontitud y eficacia para poner fin a cualquier discriminación en curso. Si el Demandante opta por iniciar los Procedimientos de Queja, el Coordinador del Título IX proporcionará una notificación por escrito al Demandante y al Demandado. Dicha notificación incluirá:

- Los procedimientos de reclamación del Título IX del Distrito y cualquier proceso de resolución informal;
- Información suficiente disponible en ese momento para que las partes puedan responder a las alegaciones, incluidas las identidades de las partes implicadas en el incidente o incidentes, la conducta que supuestamente constituye discriminación por razón de sexo y la fecha o fechas y el lugar o lugares del incidente o incidentes alegados (si se conocen);
- Una declaración que prohíba las represalias; y
- Una declaración que prohíba presentar información falsa a sabiendas

En ausencia de una denuncia, el Coordinador del Título IX puede determinar si inicia una denuncia por discriminación sexual en nombre del distrito. Al hacerlo, debe considerar las solicitudes del denunciante, las preocupaciones de seguridad, los riesgos de mala conducta adicional, la naturaleza, el alcance y la gravedad de las acusaciones, la edad y la relación de las partes, la disponibilidad de pruebas y la capacidad de los distritos para poner fin a la supuesta discriminación sexual y evitar que se repita sin iniciar sus procedimientos de queja.

Si, después de considerar estos y otros factores pertinentes, el Coordinador del Título IX determina que la conducta alegada representa una amenaza inminente y grave para la salud o la seguridad del denunciante o de otra persona, o que la conducta alegada impide que el beneficiario garantice la igualdad de acceso por razón de sexo a su programa o actividad educativa, el Coordinador del Título IX podrá iniciar una denuncia.

Investigación. El Coordinador del Título IX /o la persona designada asignará un Investigador a cada Denuncia de discriminación por razón de sexo. Esta persona podrá ser el propio Coordinador del Título IX. El Investigador será responsable de buscar y reunir pruebas relativas a la investigación.

El investigador podrá imponer a todas las partes los plazos razonables que sean necesarios para facilitar la finalización puntual de la investigación. El investigador podrá ampliar cualquiera de los plazos más allá de los periodos de tiempo señalados en este Procedimiento por motivos justificados. Por regla general, el investigador completará la investigación en un plazo de treinta (30) días a partir de la notificación de la denuncia a las partes.

Cada una de las partes tiene las mismas oportunidades de acceder a las pruebas previa solicitud y de responder a las mismas. Las partes pueden presentar pruebas y/o proporcionar información que consideren relevante para la investigación. Sin embargo, el Distrito no exigirá, permitirá, se basará o utilizará de otro modo pruebas que constituyan información protegida contra la divulgación por un privilegio legalmente reconocido, a menos que el titular del privilegio haya renunciado al mismo.

Determinación. Una vez concluida la investigación, un encargado de tomar decisiones, que puede ser la misma persona que el investigador o el coordinador del Título IX, emitirá una determinación por escrito que se presentará a ambas partes. La determinación se basará en una revisión objetiva de todas las pruebas pertinentes. La norma de prueba utilizada será la preponderancia de la evidencia. Excepto cuando las partes hayan acordado una extensión del plazo o cuando el proceso se demore razonablemente de alguna otra manera, la determinación por escrito se emitirá dentro de los sesenta (60) días escolares a partir de la recepción de la Denuncia Formal.

Si la persona que toma la decisión determina que hubo discriminación sexual, hará recomendaciones sobre sanciones y remedios para restaurar / asegurar el acceso a la educación. Las personas que infrinjan dicha póliza pueden recibir una acción disciplinaria, incluyendo pero no limitado a, reprimenda, suspensión y/o despido, sujeto a la ley estatal y federal (por ejemplo, MGL Capítulo 71, §§ 37H 3/4).

No se podrá imponer ninguna medida disciplinaria a un demandado por discriminación sexual prohibida por el Título IX a menos que al concluir los procedimientos de queja se determine que el demandado incurrió en discriminación sexual prohibida. No obstante, el Distrito no estará impedido de tratar las alegaciones bajo otras políticas o procedimientos relevantes del Distrito, incluyendo, pero no limitado a: el Código de Conducta Estudiantil, Acuerdos de Negociación Colectiva, o el Plan de Prevención e Intervención de la Intimidación.

Recursos. Cualquiera de las personas puede recurrir una determinación de responsabilidad o la desestimación de una denuncia por los siguientes motivos:

- irregularidad procesal que afectó al resultado del asunto;
- pruebas recién descubiertas que puedan afectar al resultado del asunto; y/o

- El personal del Título IX tenía un conflicto de intereses o parcialidad que afectó al resultado del asunto.

La apelación debe presentarse por escrito al Superintendente dentro de los cinco (5) días naturales siguientes a la recepción de una determinación de responsabilidad o notificación de despido, a menos que el Superintendente, a su discreción, conceda una extensión. El Superintendente notificará a las personas de cualquier apelación, incluyendo la notificación de las alegaciones, si la notificación no se proporcionó previamente al demandado e implementará procedimientos de apelación por igual para las partes. Se proporcionará a ambas personas una oportunidad razonable y equitativa de hacer una declaración en apoyo o impugnación del resultado y se les notificará el resultado de la apelación y la justificación del resultado.

El Superintendente y/o su designado emitirán una decisión a no más de treinta días de la fecha de recepción de la apelación.

Despido. El Distrito puede desestimar una queja por discriminación sexual si:

- El Distrito no puede identificar al demandado después de tomar medidas razonables para hacerlo;
- El demandado no participa en el programa o actividad educativa del Distrito y no es empleado del Distrito;
- El denunciante retira voluntariamente alguna o todas las alegaciones de la denuncia, el Coordinador del Título IX se niega a iniciar una denuncia, y el Distrito determina que, sin las alegaciones retiradas del denunciante, la conducta que se sigue alegando en la denuncia, en su caso, no constituiría discriminación por razón de sexo en virtud del Título IX, incluso si se demostrara; o bien
- El Distrito determina que la conducta alegada en la denuncia, incluso si se probara, no constituiría discriminación por razón de sexo en virtud del Título IX.

En caso de despido, el Distrito notificará sin demora y por escrito al demandante, o a ambas partes en caso de que se haya notificado al demandado, los motivos del despido. Las desestimaciones podrán ser recurridas por los siguientes motivos:

- Irregularidad procesal que cambiaría el resultado;
- Nuevas pruebas que cambiarían el resultado y que no estaban razonablemente disponibles cuando se produjo el despido; y
- El Coordinador del Título IX, el investigador o el responsable de la toma de decisiones tenía un conflicto de intereses o una predisposición a favor o en contra de los denunciantes o denunciados en general o del denunciante o denunciado en particular que pudiera cambiar el resultado.

Cuando se despida una queja, el Distrito, como mínimo:

- Ofrecer medidas de apoyo al denunciante, según proceda;
- Si el demandado ha sido notificado de las alegaciones, ofrecer medidas de apoyo al demandado según proceda; y

- Tomar otras medidas rápidas y eficaces, según corresponda, a través del Coordinador del Título IX para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del programa o actividad educativa del Distrito.

Expulsión de Emergencia. Nada impedirá que el Distrito expulse a un demandado en caso de emergencia, siempre que el destinatario realice un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inminente y grave para la salud o seguridad de un demandante o de cualquier estudiante, empleado u otra persona derivada de las acusaciones de discriminación sexual justifica la expulsión, y proporcione al demandado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

Licencia administrativa. Nada en esta parte impide que el Distrito coloque a un empleado demandado en licencia administrativa de sus responsabilidades laborales durante la pendencia de los procedimientos de queja del beneficiario.

Registros. Los registros relacionados con este procedimiento se conservarán durante un periodo de siete (7) años.