

AUTORIDAD DE VIVIENDA DE CHICOPEE

POLÍTICA ESPAÑOLA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE CUMPLIMIENTO

17 de marzo de 2025

1. Declaración de no discriminación

La Autoridad de Vivienda de Chicopee, de conformidad con las leyes federales y estatales y con respeto por la diversidad entre las personas atendidas por la CHA, prohíbe la discriminación ilegal por motivos de edad, ascendencia, clase, color, credo, identidad de género, información genética, ingresos, estado marital o familiar (incluida la presencia de niños), origen nacional o étnico, raza, religión, sexo, orientación sexual, fuente de ingresos o existencia de subsidio de alquiler, o condición de veterano. La CHA también prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad física, mental o emocional y hará esfuerzos razonables para acomodar a cualquier persona que califique para los servicios de CHA. La CHA no tolerará la discriminación o el acoso por o contra ninguno de sus funcionarios, empleados, agentes, inquilinos o solicitantes de vivienda.

2. Procedimiento de queja

Si cree que ha sido discriminado o acosado, puede presentar una queja utilizando este procedimiento. O también puede utilizar el Procedimiento de quejas de CHA. Todas las quejas serán tratadas con la máxima confidencialidad.

1. Para iniciar el proceso, debe presentar una queja por escrito y firmada a la oficina de CHA en 128 Meetinghouse Road, Chicopee, MA 01013. Si su queja es contra el Director Ejecutivo, puede presentar su queja al Presidente de la Junta de Comisionados de CHA o, si lo prefiere, a la Oficina de Vivienda Justa del Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario de EE. UU. (HUD), 10 Causeway Street, Boston, MA (800) 827-5005. La denuncia debe especificar, en detalle, qué ocurrió, cuándo ocurrió, quién

estuvo involucrado y los nombres de todos los testigos. También debe presentar cualquier documento de respaldo.

1. El Procedimiento de queja establecerá que cualquier empleado de CHA o miembro de la Junta de Comisionados que presuntamente haya participado en acoso discriminatorio, coerción, intimidación o amenazas, incluido el uso de epítetos raciales y lenguaje despectivo, no participará en la evaluación o investigación de la queja, ni influirá o intentará influir en la evaluación o investigación de la queja de ninguna manera. Dichas quejas deben ser investigadas y evaluadas por el Director Ejecutivo, un empleado, miembro de la junta o un tercero que no sea el sujeto de la queja y que no informe a nadie que presuntamente haya participado en la conducta discriminatoria. Cualquier queja que involucre discriminación, acoso, coerción, intimidación o amenazas por parte del Director Ejecutivo o de un miembro si la Junta de Comisionados será evaluada por la Junta de Comisionados o un investigador externo independiente contratado por la Junta de Comisionados. Los resultados de la investigación y la resolución recomendada se informarán a la Junta de Comisionados. Cualquier miembro de la Junta de Comisionados que presuntamente haya participado de alguna manera en los actos alegados en la Demanda será recusado de investigar o considerar al Cumplidor.
2. La investigación comenzará dentro de los siete (7) días posteriores a la presentación y se completará dentro de los treinta (30) días posteriores a su presentación, a menos que razones convincentes impidan que esto ocurra.
3. La persona que realiza la investigación, como mínimo, lo entrevistará por separado a usted, a la persona a la que ha acusado de discriminación o acoso y a todos los testigos. A cada persona entrevistada se le pedirá que firme una declaración escrita sobre los incidentes.
4. La persona que realiza la investigación tomará todas las medidas razonables, de acuerdo con una investigación exhaustiva de la queja, para proteger su confidencialidad e instruirá a todas las personas con las que trate para que hagan lo mismo.
1. La persona que lleva a cabo la investigación preparará un informe escrito de sus hallazgos y recomendará una respuesta oficial (como la disciplina del empleado, la disposición apropiada de una solicitud, la decisión de

incapacidad para determinar la validez del cargo, etc.). Ese informe se presentará al Director Ejecutivo para que aplique cualquier respuesta oficial sugerida. También se le proporcionará una copia a usted y a la persona a la que ha acusado de discriminación o acoso. CHA mantendrá copias oficiales confidenciales.

2. Tanto usted como la persona a la que ha acusado de discriminación o acoso pueden enviar más información relevante dentro de los siete (7) días posteriores a la recepción del informe. La persona que realiza la investigación reconsiderará el informe de manera oportuna si se recibe nueva información.
3. Se alienta a la persona que realiza la investigación a mediar y resolver la disputa sin que se tomen medidas oficiales.

1. Represalias prohibidas

De acuerdo con la ley aplicable, la CHA prohíbe las represalias contra una persona que haya presentado una queja de discriminación o acoso. Cualquier represalia por parte de un empleado puede ser motivo de acción disciplinaria de acuerdo con la política de CHA. Cualquier represalia por parte de un inquilino puede constituir una violación del contrato de arrendamiento, con consecuencias determinadas de acuerdo con los procesos relevantes de CHA.

2. Publicación de la política

Esta política se publicará de manera visible en el sitio web de CHA para estar disponible para todos los empleados, inquilinos, solicitantes de vivienda y otras personas interesadas.