

CHA Anti-Discrimination, Anti-Harassment, & Anti-Retaliation Policy & Procedures

Adopted: September 28, 2005

**Chelsea Housing Authority
54 Locke Street
Chelsea, Massachusetts 02150**

ANTI-DISCRIMINATION, ANTI-HARASSMENT, AND ANTI-RETALIATION POLICY OF THE CHELSEA HOUSING AUTHORITY

A. Introduction

It is the policy of the Chelsea Housing Authority [“the CHA”] to administer all aspects of its housing programs without regard to race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status or composition, veteran’s status, or disability. This policy extends to all residents of public housing administered by the CHA, as well as their lawful visitors, and all applicants for such housing. The CHA will not discriminate against or harass such persons with regard to their race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status or composition, veteran’s status, or disability, and will not retaliate against such persons for having reported, or complained of, or assisted or encouraged another person to report or complain of, any such discrimination or harassment.

The CHA takes all complaints of discrimination, harassment, or retaliation seriously, and will respond promptly to all such complaints, by whomever made. This document will set forth the specific terms and conditions of the CHA’s policies against discrimination, harassment, and retaliation, and will explain the complaint procedure to be followed in the event that a person believes that he or she has been subjected to such conduct. In addition to the policies and procedures set forth herein, the CHA has a separate Reasonable Accommodation Policy and Procedures for Prospective and Existing Tenants with Disabilities, which specifically addresses the concerns and issues raised by persons with disabilities, and which is incorporated herewith by reference.

B. Definitions

Discrimination. When used in this policy, the word “discrimination” shall mean conduct that has the effect of treating a resident of public housing, a lawful visitor of such resident, or an applicant for public housing differently in the terms, conditions, or privileges of housing on the basis of such person’s race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status or composition, veteran’s status, or disability. Depending upon the circumstances, examples of discriminatory conduct could include, but are not limited to the following:

- Verbal abuse or innuendo, which is continued or repeated, concerning a person’s race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status, veterans’ status, disability, or other legally-protected status.
- Open display of objects or pictures that are offensive to persons of a particular race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status, veterans’ status, disability, or other legally-protected status.

- Use of derogatory words to describe a person's race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status, veterans' status, disability, or other legally-protected status.
- Making housing decisions based upon a person's race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status, veterans' status, disability, or other legally-protected status.

Sexual Harassment. Sexual harassment is a form of illegal sex discrimination. When used in this policy, the term "sexual harassment" shall mean unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other physical or verbal conduct of a sexual nature where: (1) submission to, or rejection of, such advances, requests, or conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of a person's housing, or a basis for housing decisions affecting such person; or (2) such conduct has the purpose or effect of creating a hostile, humiliating, or sexually offensive housing environment such that a person's tenancy in public housing is rendered less desirable to a reasonable person. Depending upon the circumstances, examples of sexual harassment could include, but are not limited to the following:

- Demand for sexual favors accompanied by an implied or explicit threat concerning a person's housing status or promises of preferential treatment.
- Unwelcome, repeated sexual flirtations, advances, or propositions.
- Sexual epithets, jokes, written or oral references to sexual conduct, gossip regarding one's sex life, and comments regarding a person's body, sexual activity, deficiencies, or prowess.
- Open display of sexually suggestive objects, pictures, or cartoons.
- Unwelcome leering, whistling, brushing against one's body, sexual gestures, and suggestive or insulting comments of a sexual nature.
- Inquiry into the details of one's sexual experiences.
- Unsolicited discussion of one's sexual activities.

Retaliation. When used in this policy, the word "retaliation" shall mean any adverse action taken against a resident of CHA public housing or any member of such resident's household, or any applicant for CHA public housing, including, without limitation, rejection of an application for CHA public housing, commencement of eviction proceedings, harassing or annoying conduct or behavior, non-responsiveness to requests for maintenance and repair of leased premises, or other adverse or disparate treatment that is prompted and motivated by such person's having made a complaint of discrimination or harassment.

The CHA will not tolerate discrimination or harassment of any resident or participant in public housing programs, or of any person applying for residence or participation in any such program, regardless of the source of the discriminatory or harassing conduct. The CHA will not take retaliatory action against any person for having reported or opposed any incidence of discrimination or harassment engaged in by any resident of public housing, by any employee of the CHA, or by any other person, or for having assisted or encouraged another person to report or complain of, any such discrimination or harassment.

C. Complaints of Discrimination or Harassment.

Persons who believe that they have been subject to discrimination or harassment, as described above, or employees of the CHA who believe they have witnessed, or have been informed of, discriminatory or harassing conduct, should file a complaint with the CHA as soon as reasonably possible, as outlined below. (Disabled persons who believe they have been subject to discrimination because of their disability, or have been denied a request for a reasonable accommodation because of their disability, should consult the CHA's Reasonable Accommodation Policy and Procedures for Prospective and Existing Tenants with Disabilities, the terms of which are incorporated herein by reference.)

1. Complaints. Complaints of discrimination or harassment should be made first to Diane Cohen, Director of Operations of the CHA, at the administrative offices of the CHA at 54 Locke Street, Chelsea, MA 02150; telephone: (617) 884-5617, ext. 12. All persons making such complaints are encouraged to provide a written statement describing the events or conduct that forms the basis of the complaint. Upon being notified of the complaint, Ms. Cohen will schedule a personal interview with the person making the complaint for the purpose of determining whether an informal resolution of the complaint is possible, or if further investigation is warranted. In making this determination, Ms. Cohen (or her appointed successor) shall take into consideration the following factors:

- The seriousness of the conduct reported in the complaint.
- Whether the alleged perpetrator of the conduct complained of is a resident of CHA housing, a member of a household residing in CHA public housing, or an employee of the CHA.
- Whether the alleged perpetrator of the conduct complained of appeared to be motivated by discriminatory animus toward a person's race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status, veterans' status, disability, or other legally-protected status.

- Whether the alleged perpetrator of the conduct complained of has committed, or been accused of committing, prior similar acts of discrimination or harassment.
- Whether there exists credible evidence, including other witnesses, to support the claim that the conduct complained of was actually committed, and that it was motivated by race, color, sex, sexual orientation, national origin, ethnicity, religion, family status, veterans' status, disability, or other legally-protected status.
- Whether the conduct complained of appears reasonably likely to be repeated.
- Whether there are any special hardships or mitigating or aggravating circumstances surrounding the conduct complained of, either on the part of the alleged perpetrator, or the person who is alleged to be the victim of the conduct complained of.

2. Informal Resolution. Generally, an informal resolution will be used in cases where, in the opinion of Ms. Cohen, the nature of the alleged conduct does not suggest a risk of future harm, does not show pervasive and severe discrimination or harassment, there are no prior complaints of discrimination, harassment, or retaliation against the alleged perpetrator, the underlying facts and circumstances of the conduct complained of appear reasonably likely of being resolved informally, and the complaining person or the victim of the conduct complained of are agreeable to such informal resolution. In that event, Ms. Cohen shall attempt to fashion an informal resolution appropriate to the circumstances. Examples of such an informal resolution may include the following:

- A face-to-face meeting between the alleged perpetrator of the conduct complained of and appropriate personnel of the CHA, including, among others, the Director of Public Safety, the Director of Housing Management, the perpetrator's Housing Manager, and the Executive Director. Depending on the facts and circumstances of the conduct complained of, and the relationship between the alleged perpetrator of the conduct and the victim of such conduct, the victim may be invited to participate in the face-to-face meeting.
- Verbal or written letters of warning from appropriate personnel of the CHA to the alleged perpetrator of the conduct complained of, which warnings may include, among other things, a warning that eviction or criminal proceedings may be commenced if the conduct complained of occurs again, or cases where the alleged perpetrator is an employee, a warning, consistent with any applicable collective bargaining agreement, of disciplinary action.
- Verbal or written letters of apology from the alleged perpetrator of the conduct complained of to the victim of such conduct.

- Verbal or written letters of assurance from the alleged perpetrator of the conduct complained of that the conduct will not occur again.

If the proposed informal resolution of the complaint is not acceptable to the victim of the conduct complained of, then the matter will proceed to a Formal Complaint. Where the complaint is made by the person claiming to be the victim of discriminatory or harassing conduct, the CHA will advise such person of his or her right to file a complaint with the U.S. Department of Housing and Urban Development and the Massachusetts Commission Against Discrimination. Even if the complaint is resolved informally to the satisfaction of both the alleged perpetrator and the victim of the conduct complained of, Ms. Cohen (or her appointed successor) shall prepare and keep a written record and report of the complaint, including the manner in which the complaint was informally resolved. The report, as well as all other information and documentation prepared or obtained by the CHA in the course of its investigation and informal resolution of the complaint, shall be kept confidential to the extent required by law.

3. Formal Resolution. If the complaint cannot be resolved informally to the satisfaction of the person claiming to be the victim of the discriminatory or harassing conduct complained of, then the CHA will proceed to resolve the matter by a formal proceeding, the details of which are set forth below.

- If the alleged perpetrator of the discriminatory or harassing conduct complained of is a resident of CHA public housing, or an employee of the CHA, the CHA will schedule a Private Conference as soon as reasonably practicable with the alleged perpetrator. The Private Conference will be scheduled in the first instance by Ms. Cohen, but depending on the underlying facts and circumstances of the discriminatory or harassing conduct complained of, other CHA personnel may be asked to attend, including, among others, the Director of Public Safety, the Director of Housing Management, the perpetrator's Housing Manager, the perpetrator's supervisor, and the Executive Director. The determination of who should attend the Private Conference shall be left to the sound discretion of Ms. Cohen (or her appointed successor).
- Depending on the underlying facts and circumstances of the discriminatory or harassing conduct complained of, the CHA may also elect to conduct interviews of persons with knowledge pertaining to such conduct, including, in particular, a detailed interview of the person making the complaint and/or the person who is alleged to be the victim of the discriminatory or harassing conduct complained of.
- Depending on the underlying facts and circumstances of the discriminatory or harassing conduct complained of, the CHA may also elect to notify the Chelsea Police Department and request the Department's assistance or involvement, as appropriate, in the investigation of the complaint, especially if the alleged perpetrator is either unknown to the CHA, or is known not to be a resident or a member of a resident household of CHA public housing.

- After the CHA has completed its investigation, Ms. Cohen (or her appointed successor) will prepare a written Final Report of the results of the investigation, and will make a written recommendation as to how the matter should be formally resolved. The Final Report must make a formal recommendation of a remedy.
- If the alleged perpetrator is an existing resident of CHA public housing, the report and recommendation shall state whether eviction proceedings should be commenced against the alleged perpetrator of the discriminatory or harassing conduct complained of. The final decision as to whether eviction proceedings should be commenced shall rest with the Executive Director. Even where the conduct complained of has not been determined to be criminal or otherwise unlawful, it may be considered to form a basis for eviction if it is determined by the CHA to be discriminatory or harassing within the scope of this policy.
- If the alleged perpetrator is not a resident or a member of a resident household of CHA public housing or an employee of CHA, then the CHA may seek the assistance of the Chelsea Police Department in obtaining a “No Trespass” order against the perpetrator, prohibiting him or her from entering or occupying CHA property, or from further engaging in discriminatory or harassing conduct against the alleged victim of such conduct. The CHA shall also have the right to seek its own injunctive relief in an appropriate court of law in order to obtain the same or similar relief.
- If the alleged perpetrator of the discriminatory or harassing conduct complained of is an employee of the CHA, then appropriate disciplinary proceedings will be commenced against such employee in accordance with the grievance procedures set forth in such employee’s collective bargaining agreement. If the alleged perpetrator is an employee of the CHA not covered by a collective bargaining agreement, then the report and recommendation resulting from the investigation conducted by the CHA will be forwarded to the CHA Executive Director for appropriate action.
- The CHA takes all complaints of discrimination and harassment seriously, will investigate all such complaints to the fullest extent permitted by law, and will pursue all appropriate remedies, including eviction from CHA public housing, issuance of appropriate “No Trespass” orders, commencement of criminal proceedings, termination from employment, and any and all other remedies available to it. The CHA also takes seriously false accusations of discrimination and harassment. If, after an appropriate investigation, the CHA determines that a complaint of discrimination or harassment was falsely made (e.g., the conduct complained of is found not to have occurred at all), the CHA reserves the right to take appropriate action against the person making such false accusations, including, but not limited to, the various remedies referenced above.

4. Retaliation. Any person who believes he or she has been retaliated against by the CHA for having reported any incidence of discrimination or harassment against any resident of public housing or any applicant for CHA public housing, or for having assisted or encouraged another person to report or complain of, any such discrimination or harassment, is encouraged to file a complaint with the CHA in the manner outlined above.

5. Record Keeping. The CHA will maintain written records of all complaints of discrimination or harassment made to it, including all records pertaining to any investigation undertaken pertaining to such complaints, separately from tenant files. Such records will be kept confidential to the extent required by law. Such records will also document the resolution of the complaint.

POLÍTICA DE LA DIRECCIÓN DE VIVIENDA DE CHELSEA **CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO** **Y LAS REPRESALIAS**

A. Introducción

La Dirección de Vivienda de Chelsea [“la CHA”, por sus siglas en inglés] tiene como política administrar todos los aspectos de sus programas de vivienda sin tener en cuenta la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, la etnia, la religión, el estado civil o la composición familiar, el estatus de veterano de guerra o la discapacidad de los participantes de los mismos. Esta política se aplica a todos los residentes de viviendas públicas administradas por la CHA, como así también a sus visitantes y a todos aquellos que soliciten este tipo de viviendas. La CHA no los discriminará o acosará debido a su raza, color, sexo, orientación sexual, nacionalidad, etnia, religión, estado civil o composición familiar, estatus de veterano de guerra, o discapacidad, y no podrá tomar represalias contra los mismos por haber estos reportado o presentado una queja por discriminación o acoso, o por haber asistido o alentado a otra persona a reportar o presentar una queja de este tipo.

La CHA considera con la mayor seriedad todas las quejas por discriminación, acoso o represalia y responde a las mismas de manera inmediata, sin importar quién haya presentado la queja. El presente documento establece los términos y condiciones específicos de las políticas de la CHA contra la discriminación, el acoso y las represalias, y describe los procedimientos que deben seguirse para presentar una queja en caso que una persona considere que ha sido objeto de dichas conductas. Además de las políticas y procedimientos establecidos en el presente documento, la CHA cuenta con una Política y Procedimientos de Vivienda Adecuada para Actuales y Eventuales Inquilinos con Discapacidades, la cual contempla las problemáticas planteadas por las personas con discapacidades, y que se adjunta a la presente a modo de referencia.

D. Definiciones

Discriminación. En la presente política, el término “discriminación” significa una conducta que tiene el efecto de tratar al residente de una vivienda pública, a un visitante del mismo, o al solicitante de una vivienda pública, de manera diferente respecto de los términos, condiciones o privilegios de vivienda en base a la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, la etnia, la religión, el estado civil o la composición familiar, el estatus de veterano o una discapacidad de esa persona. Según las circunstancias, las conductas discriminatorias incluyen, aunque no de manera taxativa, las siguientes:

- Abuso verbal o insinuaciones, continuadas o repetidas, respecto de la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, la etnia, la religión, el estado civil o la composición familiar, el estatus de veterano, o la discapacidad de una persona, u otro estatus protegido por la ley.

- Exhibición pública de objetos o imágenes que resulten ofensivos para personas de una raza, color, sexo, orientación sexual, nacionalidad, etnia, religión, estado civil o composición familiar, estatus de veterano, o discapacidad en particular, u otro estatus protegido por la ley.
- Utilización de términos peyorativos para describir la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, la etnia, la religión, el estado civil o la composición familiar, el estatus de veterano, la discapacidad, u otro estatus de la persona que esté protegido por la ley.
- Toma de decisiones respecto de la vivienda de una persona en base a su raza, color, sexo, orientación sexual, nacionalidad, etnia, religión, estado civil o composición familiar, estatus de veterano, discapacidad, u otro estatus protegido por ley.

Acoso Sexual. Acoso sexual es una forma de discriminación sexual ilegal. En la presente política, el término “acoso sexual” significa insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, y cualquier otra conducta física o verbal inoportuna de naturaleza sexual, cuando: (1) Se haga explícito o implícito que el sometimiento o el rechazo a dichas insinuaciones, solicitudes o conductas es un término o condición de la vivienda de una persona, o una base para la toma de decisiones sobre la vivienda de esa persona; o (2) cuando dicha conducta tenga el propósito o efecto de crear un entorno habitacional hostil, humillante o sexualmente ofensivo, de modo que la persona considere menos deseable arrendar una vivienda pública. Según las circunstancias, las conductas de acoso sexual incluyen, aunque no de manera taxativa, las siguientes:

- Demanda de favores sexuales acompañadas de una amenaza explícita o implícita respecto del estatus de la vivienda de esa persona, o de promesas de trato preferencial.
- Propositiones, insinuaciones o coqueteo sexual recurrente e inoportuno.
- Epítetos y/o bromas sexuales, referencias verbales o escritas a conductas sexuales, comentarios respecto de la vida sexual de la persona o respecto de su cuerpo, su actividad, deficiencia o habilidad sexual.
- Exhibición pública de objetos, imágenes o dibujos sexualmente sugestivos.
- Lascividad y/o silbido inoportuno, roce del cuerpo de la persona, gesticulación sexual y comentarios de naturaleza sexual sugestivos o insultantes.
- Averiguaciones sobre la vida sexual de la persona.
- Debate no solicitado sobre las actividades sexuales de la persona.

Represalias. En la presente política, el término “represalias” significa toda acción desfavorable contra un residente de una vivienda pública de la CHA o un miembro de su familia, o contra un solicitante de vivienda pública de la CHA, incluidos, aunque no de manera taxativa, la denegación de una solicitud de vivienda pública de la CHA, la iniciación de procedimientos de desalojo, el comportamiento o la conducta acosadora o molesta, la falta de respuesta a solicitudes de mantenimiento y reparación de la instalaciones alquiladas, o cualquier otro tratamiento desfavorable o dispar motivado o que surja por el hecho de que la persona haya presentado una queja por discriminación o acoso.

La CHA no tolerará la discriminación o el acoso contra un residente o participante de los programas de vivienda pública, o contra una persona que solicita una vivienda o la participación en dichos programas, sin importar el motivo que origine dicha conducta discriminatoria o acosadora. La CHA no tomará represalias contra la persona que haya reportado o se haya opuesto a un incidente de discriminación o acoso por parte de un residente de una vivienda pública o de un empleado de la CHA o de cualquier otra persona; o por haber asistido o alentado a otra persona a reportar o presentar una queja por haber sufrido actos de acoso o discriminación.

E. Quejas por Discriminación o Acoso

La persona que considere que ha sido objeto de discriminación o acoso, según se describen anteriormente, o un empleado de la CHA que considere que ha presenciado o ha sido informado de una conducta discriminatoria o de acoso deberá presentar una queja ante la CHA lo antes posible, de acuerdo al procedimiento detallado a continuación. (Los discapacitados que crean que han sido objeto de discriminación debido a su discapacidad, o cuya solicitud de vivienda adecuada haya sido denegada debido a su discapacidad, deberán consultar la Política y Procedimientos de Vivienda Adecuada para Actuales o Eventuales Inquilinos con Discapacidades, cuyos términos se adjuntan a la presente a modo de referencia)

1. Quejas. Las quejas por discriminación o acoso deben presentarse primero ante Diane Cohen, Directora de Operaciones de la CHA, en la oficina de administración de la CHA, 54 Locke Street, Chelsea, MA 02150 o por teléfono al (617) 884-5617, int. 12. Se recomienda a todos aquellos que presenten una queja que presenten también una declaración por escrito describiendo los hechos o las conductas que impulsan la queja. La Sra. Cohen, luego de ser notificada de la queja, programará una entrevista personal con la persona que realice la queja con el objeto de determinar si la misma puede ser resuelta de manera no-formal o si será necesaria una investigación más profunda. Al tomar esta decisión, la Sra. Cohen (o su designado sucesor) tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- La gravedad de la conducta reportada en la queja.

- Si el supuesto autor del hecho sobre el que se presenta la queja es residente de una vivienda de la CHA, un miembro de una familia residente de una vivienda pública de la CHA, o un empleado de la CHA.
- Si el supuesto autor del hecho sobre el que se presenta la queja aparenta estar motivado por una animosidad discriminatoria hacia la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, la etnia, la religión, el estado civil o la composición familiar, el estatus de veterano, o la discapacidad de la persona, u otro estatus de la misma protegido por la ley.
- Si el supuesto autor del hecho sobre el que se presenta la queja tiene antecedentes de haber cometido o sido acusado de cometer actos similares de discriminación o acoso.
- Si existe evidencia fehaciente, incluidos otros testigos, que apoye la declaración de que la conducta sobre la cual se presenta la queja haya en verdad ocurrido y que estuvo motivada por la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, la etnia, la religión, el estado civil o la composición familiar, el estatus de veterano, o la discapacidad de la persona, u otro estatus de la misma protegido por la ley.
- Si es probable que la conducta sobre la que se presenta la queja se repita.
- Si existe alguna circunstancia especial agravante o atenuante de la conducta sobre la que se presenta la queja, ya sea por parte del supuesto autor o de la supuesta víctima de la misma.

2. Resolución No-Formal. En general, en los casos en que la Sra. Cohen considere que la naturaleza de la supuesta conducta no sugiere el riesgo de un futuro perjuicio, no demuestre una discriminación o un acoso prevaleciente o severo, no existen quejas anteriores contra el supuesto autor por discriminación, acoso o represalias, los hechos y circunstancias subyacentes a la conducta sobre la que se presenta la queja aparezcan como probables de ser resueltos de manera no-formal, y siempre que la persona que presenta la queja o la víctima de la conducta acceda a dicho tipo de resolución, se utilizará una resolución no-formal. En tal caso, la Sra. Cohen intentará proponer una resolución no-formal adecuada a las circunstancias. Las siguientes son ejemplos de resoluciones de este tipo:

- Una reunión entre el supuesto autor del hecho sobre el que se presenta la queja y el personal correspondiente de la CHA; entre otros, el Director de Seguridad Pública, el Director de la Administración de Vivienda, el Administrador de Vivienda del autor del hecho, y el Director Ejecutivo. Según los sucesos y las circunstancias de la conducta sobre la que se presenta la queja, y la relación entre el supuesto autor y la supuesta víctima del hecho, la víctima puede ser invitada a participar de la reunión.

- Advertencias por escrito o verbales remitidas por el personal correspondiente de la CHA al supuesto autor del hecho. Dichas advertencias pueden incluir, entre otras, la advertencia de inicio de acciones penales o de desalojo en caso de reincidencia; o si el supuesto autor del hecho es un empleado de la CHA, una advertencia de acción disciplinaria, en consonancia con los convenios colectivos de trabajo vigentes.
- Disculpas por escrito o verbales de parte del supuesto autor del hecho a la víctima de su conducta.
- Garantías por escrito o verbales de parte del supuesto autor del hecho a la víctima de su conducta de que el hecho no se volverá a repetir.

Si la víctima del hecho no acepta la propuesta de resolución no-formal de su queja, el asunto entonces pasará a una etapa de Queja Formal. Cuando la queja es presentada por la persona que sostiene ser víctima de una conducta discriminatoria o de acoso, la CHA le informará a esa persona de su derecho a presentar una queja formal ante el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos y la Comisión Contra Discriminación de Massachussets. Incluso cuando la queja sea resuelta de manera no-formal y las partes involucradas (el supuesto autor y la supuesta víctima) se encuentren satisfechas, la Sra. Cohen (o su designado sucesor) elaborará y archivará un registro e informe por escrito de la queja que incluya el modo no formal en que fue resuelta. El informe, así como toda información y documentación que la CHA haya preparado u obtenido durante el curso de la investigación y la resolución no-formal de la queja, deberá guardarse con la confidencialidad que estipule la ley.

3. Resolución Formal. En caso que la queja no pueda ser resuelta de modo no-formal satisfactoriamente para la persona que sostiene ser la víctima de la conducta discriminatoria o de acoso, la CHA procederá entonces a resolver el asunto por medio del procedimiento formal que se detalla a continuación.

- Si el supuesto autor del hecho discriminatorio o de acoso fuera un residente de una vivienda pública o un empleado de la CHA, ésta programará una conferencia privada lo antes posible con el supuesto autor del hecho. Si bien la conferencia privada será programada en primera instancia por la Sra. Cohen, según las circunstancias y los sucesos subyacentes al hecho de discriminación o acoso podrán estar presentes otros miembros de la CHA; entre otros, el Director de Seguridad Pública, El Director de la Administración de Vivienda, el Administrador de Vivienda del autor del hecho, el supervisor del autor del hecho y el Director Ejecutivo. La determinación de quién debe estar presente en la Conferencia Privada la tomará la Sra. Cohen (o su designado sucesor)
- De acuerdo a las circunstancias y sucesos subyacentes al hecho de discriminación o acoso, la CHA puede también decidir realizar entrevistas a personas con conocimiento del hecho; en especial, una entrevista minuciosa a la persona que

presenta la queja y/o a la persona que es supuestamente la víctima de la conducta de discriminación o de acoso sobre la cual se presenta la queja.

- De acuerdo a las circunstancias y sucesos subyacentes al hecho de discriminación o acoso, la CHA podrá también decidir notificar al Departamento de Policía de Chelsea y solicitar, según corresponda, su asistencia o participación en la investigación de la queja, especialmente si la CHA no conoce al supuesto autor del hecho o si sabe que no es un residente o miembro de la familia de un residente de una vivienda pública de la CHA.
- Luego de que la CHA haya finalizado su investigación, la Sra. Cohen (o su designado sucesor) preparará un Informe Final por escrito con los resultados de la misma, donde hará una recomendación por escrito respecto de cómo considera que debe resolverse formalmente el asunto. El Informe Final debe proponer una solución formal.
- Si el supuesto autor del hecho es un residente actual de una vivienda pública de la CHA, el informe y la recomendación deberán definir si se deben iniciar procedimientos de desalojo contra el supuesto autor del hecho de discriminación o acoso. La decisión final respecto del inicio de los procedimientos de desalojo debe tomarla el Director Ejecutivo. Incluso si no se determinara que la conducta sobre la cual se presenta la queja es delictiva o ilegal, puede considerarse como base para el desalojo si la CHA determinara que se encuadra dentro de la definición de discriminación o acoso de la presente política.
- Si el supuesto autor del hecho no es un residente o miembro de la familia de un residente de una vivienda pública de la CHA, o un empleado de la CHA, ésta podrá entonces recurrir a la asistencia del Departamento de Policía de Chelsea para obtener una orden de “prohibido pasar” contra el autor del hecho, de modo que éste no pueda ingresar u ocupar una propiedad de la CHA, o para evitar que cometa otros actos de discriminación o acoso contra la supuesta víctima de dicha conducta. La CHA tendrá asimismo el derecho de solicitar su propia reparación de agravio precautoria a un tribunal de justicia competente, de modo de obtener la misma reparación de agravio o una similar.
- Si el supuesto autor del hecho de discriminación o acoso fuera un empleado de la CHA, se dará comienzo a los procedimientos disciplinarios correspondientes contra el empleado de acuerdo con los procedimientos de faltas establecidos en el convenio colectivo de trabajo de dicho empleado. Si el supuesto autor del hecho fuera un empleado de la CHA fuera de convenio, el informe y la recomendación resultantes de la investigación llevada a cabo por la CHA será remitido al Director Ejecutivo de la CHA para que tome las medidas adecuadas.
- La CHA considera con la mayor seriedad todas las quejas por discriminación o acoso; investigará toda queja de este tipo hasta donde lo permita la ley e

implementará todos los recursos legales posibles, incluido el desalojo de la vivienda pública de la CHA, la emisión de la órdenes de “prohibido pasar” pertinentes, el inicio de acciones penales, la rescisión del contrato de trabajo y toda otra solución viable. La CHA asimismo toma muy en serio todas las falsas acusaciones por discriminación y acoso. Si luego de la investigación correspondiente de la CHA se determina que una queja por discriminación o acoso fue falsa (por ejemplo, si la conducta por la cual se presenta la queja no hubiera tenido para nada lugar), la CHA se reserva el derecho de tomar las medidas apropiadas contra la persona que haya realizado la falsa acusación, incluidos, aunque no taxativamente, los recurso legales descritos anteriormente.

4. Represalias. Toda persona que considere que ha sufrido represalias por parte de la CHA por haber reportado un incidente de discriminación o acoso producido contra un residente de una vivienda pública o un solicitante de vivienda pública de la CHA, o por haber asistido o alentado a otra persona a reportar o presentar una queja por discriminación o acoso, puede presentar una queja ante la CHA siguiendo el procedimiento anteriormente detallado.

5. Conservación de Registros. La CHA deberá llevar registros por escrito de todas las quejas por discriminación o acoso que se presenten ante ella, incluidos los registros de toda investigación relacionada con dichas quejas. Estos registros deberán mantenerse separados de los legajos de los inquilinos y en la confidencialidad que estipule la ley. Los registros deberán también documentar la resolución de la queja.