

## **NO DISCRIMINACIÓN**

Es política de la Junta de Educación (la "Junta") que cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, extranjería, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género, estado de veterano o cualquier otra base prohibida por la ley estatal o federal, ya sea por estudiantes, empleados de la Junta o terceros sujetos al control de la Junta. La prohibición de discriminación o acoso de la Junta en sus programas o actividades educativas se extiende expresamente a las actividades académicas, no académicas y extracurriculares, incluido el atletismo, así como al sitio web del distrito. También es política de la Junta de Educación proporcionar una resolución rápida y equitativa de las quejas que aleguen discriminación o acoso en función de características protegidas como raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, ascendencia, extranjería, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género o condición de veterano.

Para los fines de esta política, "identidad o expresión de género" significa la identidad, apariencia o comportamiento relacionado con el género de una persona, ya sea que esa identidad, apariencia o comportamiento relacionado con el género sea o no diferente del asociado tradicionalmente con la fisiología de la persona o el sexo asignado. al nacer, cuya identidad relacionada con el género puede demostrarse proporcionando evidencia que incluye, entre otros, historial médico, atención o tratamiento de la identidad relacionada con el género, 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, forma parte de la identidad central de una persona o no se afirma con un propósito inapropiado.

A los fines de esta política, "veterano" significa cualquier persona dada de baja con honores, dada de alta en condiciones honorables o dada de baja con una baja que no sea honorable basada en una condición que califique de servicio activo en el Ejército, la Armada, el Cuerpo de Marines de los Estados Unidos, Guardacostas y Fuerza Aérea y cualquier componente de reserva de los mismos, incluida la Guardia Nacional de Connecticut. "Condición que califica" significa (A) un diagnóstico de trastorno de estrés postraumático o lesión cerebral traumática realizado por una persona con licencia

para brindar servicios de atención médica en un centro del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, (B) una experiencia de trauma sexual militar revelada a una persona con licencia para brindar servicios de atención médica en un centro del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, o (C) una determinación de que la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género era más probable que la razón principal de una baja que no fuera honorable, como determinado de acuerdo con Conn. Gen. Stat. §§ 27-103(c), (d).

A los efectos de esta política, "raza" incluye los rasgos étnicos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores. Los "peinados protectores" incluyen, entre otros, pelucas, cintas para la cabeza y peinados como trenzas individuales, trenzas africanas, locs, cornrows, twists, Bantu knots, afros y peinados afro.

Cualquier persona que desee presentar una queja sobre discriminación o acoso puede obtener una copia de los procedimientos de quejas y el formulario de quejas de la Junta que se incluyen en los Reglamentos administrativos de la Junta sobre no discriminación. Estos reglamentos acompañan a la Política de la Junta #1004 y están disponibles en línea en <https://www.goodwinmagnetsystem.org/district/boards-of-education/board-policy> o previa solicitud en la oficina principal de cualquier escuela del distrito.

Si una queja involucra acusaciones de discriminación o acoso basadas en razones como género/sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o embarazo, dichas quejas se manejarán de acuerdo con otras políticas apropiadas (p. ej., Política # 4020, Discriminación sexual/acoso en el lugar de trabajo; Política # 5031, Discriminación sexual y acoso sexual (estudiantes); Política #4019, Sección 504/ADA (Personal) y Política # 5023, Sección 504/ADA (Estudiantes)).

Las personas también pueden presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de EE. UU. ("OCR"):

Oficina de Derechos Civiles, Oficina de Boston  
Departamento de Educación de EE. UU.  
Piso 8  
5 Post Office Square  
Boston, MA 02109- 3921  
(617-289-0111)  
<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>

Los empleados también pueden presentar una queja sobre discriminación o acoso laboral ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo:

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Oficina del Área de Boston  
Edificio Federal John F. Kennedy

475 Government Center  
Boston, MA 02203  
(800-669-4000)

Las personas también pueden presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut:

Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut  
450 Columbus Blvd.  
Hartford, CT 06103-1835  
(860-541-3400 o la Línea Gratuita de Connecticut 1-800-477-5737)

Cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes sobre esta política, y/o que desee solicitar o discutir adaptaciones basadas en la religión, y/o que desee una copia de los procedimientos de quejas de la Junta o formularios de quejas relacionados con reclamos de discriminación o acoso, puede contactar a:

**Dr. Salvatore Menzo**  
**Superintendente**  
**417 Main St, East Hartford CT**  
**860-817-4119**

Cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta con respecto a la discriminación o el acoso por motivos de género/sexo, identidad de género u orientación sexual puede comunicarse con el Coordinador del Título IX de la Junta:

**Dr. Salvatore Menzo**  
**Superintendente**  
**417 Main St, East Hartford CT**  
**860-817-4119**

Cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta con respecto a la discriminación o el acoso por motivos de discapacidad, y/o que desee solicitar o discutir adaptaciones para una discapacidad, puede comunicarse con el Coordinador de la Sección 504/ADA de la Junta:

**Sarah Burke**  
**Asistente del Superintendente de Servicios de Apoyo Estudiantil**  
**417 Main St, East Hartford CT**  
**860-893-3818**

Referencias Legales:

Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. secs. 2000d y siguientes.

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000e y siguientes.  
Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. § 1681 et seq.  
Ley de Discriminación por Edad en el Empleo, 29 U.S.C. § 621 y siguientes.  
Ley de Estadounidenses con Discapacidades, 42 U.S.C. § 12101  
Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. § 794  
Estatutos Generales de Connecticut § 1-1n, definición de “Identidad o Expresión de Género”  
Estatutos Generales de Connecticut § 27-103  
Estatutos Generales de Connecticut § 46a-51, Definiciones  
Estatutos Generales de Connecticut § 46a-58, Privación de derechos  
Ley de Prácticas Justas de Empleo de Connecticut, Estatutos Generales de Connecticut § 46a-60  
Estatutos Generales de Connecticut § 46a-81a, Discriminación por orientación sexual: Definiciones  
Estatutos Generales de Connecticut § 46a-81c, Discriminación por orientación sexual: Empleo  
Ley Pública Núm. 21-79, “Una Ley que Redefine a 'Veterano' y Establece una Junta de Revisión de Calificación”

ADOPTADO: 4.20.23  
REVISADO: 10.26.23

6/28/2021

## **NORMAS ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN (MIEMBROS DE LA COMUNIDAD)**

Es política de la Junta de Educación del Sistema Escolar Magnet de Goodwin University que cualquier forma de discriminación o acoso en base a características protegidas como raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, incapacidad, embarazo, identidad o expresión de género, o condición de veterano, ya sea por parte de estudiantes, empleados de la Junta o terceros sujetos al control de la Junta. Se espera que los estudiantes, los empleados de la Junta y terceros se adhieran a un estándar de conducta que respete los derechos de todos los miembros de la comunidad escolar.

Es política expresa de la Junta proporcionar la resolución rápida y equitativa de las quejas que aleguen discriminación o acoso en función de características protegidas como raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género o condición de veterano.

Si una queja involucra acusaciones de discriminación o acoso basadas en razones como género/sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o embarazo, dichas quejas se manejarán, según corresponda, de acuerdo con otras políticas de la Junta (p. ej., Política # \_\_\_\_\_ [Insertar política #], Discriminación sexual/acoso en el lugar de trabajo (personal); Política # \_\_\_\_\_ [Insertar política #], Discriminación sexual y acoso sexual (estudiantes); Política # \_\_\_\_\_ [Insertar política #], Sección 504/ADA (Personal), y Política # \_\_\_\_\_ [Insertar Política #], Sección 504/ADA (Estudiantes)).

De preferencia, las denuncias deberán interponerse dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la ocurrencia alegada. La notificación oportuna de quejas facilita la investigación y resolución de dichas quejas. El distrito investigará dichas quejas con prontitud y equidad, y tomará medidas correctivas cuando se verifiquen las denuncias.

El distrito no tolerará represalias o represalias que ocurran como resultado de la denuncia de buena fe de cargos de acoso o discriminación por motivos de raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género o condición de veterano. Cualquier represalia o represalia resultará en una acción disciplinaria contra el autor de la represalia y otras acciones correctivas, según corresponda.

El distrito escolar proporcionará periódicamente desarrollo del personal para los administradores del distrito y distribuirá periódicamente esta política y la implementación de las reglamentaciones administrativas al personal y los estudiantes en un esfuerzo por mantener un entorno libre de acoso y discriminación.

### Procedimiento de queja

Tan pronto como una persona sienta que ha sido objeto de discriminación o acoso por motivos de raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género o condición de veterano, debe presentar una queja por escrito al Superintendente o designado.

Si la queja que se presenta es contra el Superintendente, la queja debe presentarse ante el Presidente de la Junta, quien tomará las medidas apropiadas, como contratar a un investigador independiente, para que el asunto se investigue de manera consistente con la política de no discriminación de la Junta. política y regulación. Si el Superintendente o cualquier otra parte de la denuncia no está satisfecho con los hallazgos y conclusiones de la investigación, dentro de los (30) días calendario posteriores a la recepción de los hallazgos, dicha parte puede presentar la denuncia y el resultado por escrito al Presidente de la Junta, quien tomar las medidas apropiadas, como contratar a un investigador independiente diferente del investigador que investigó la queja, para que el asunto se revise de manera consistente con la política y el reglamento de no discriminación de la Junta.

La persona y cualquier demandado (si corresponde) recibirán una copia de la política y el reglamento de la Junta y se les informará sobre los derechos del individuo en virtud de esta política y reglamento. En caso de que el Superintendente o su designado reciban una queja alegando discriminación o acoso por motivos de género/sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o embarazo, el Superintendente o su designado deberán seguir los procedimientos identificados en las políticas apropiadas de la Junta (por ej., Política # \_\_\_\_\_ **[Insertar política #]**, Discriminación sexual/acoso en el lugar de trabajo (personal); Política # \_\_\_\_\_ **[Insertar política #]**, Discriminación sexual y acoso sexual (estudiantes); Política # \_\_\_\_\_ **[Insertar política #]**, Sección 504/ADA (Personal), y Política # \_\_\_\_\_ **[Insertar Política #]**, Sección 504/ADA (Estudiantes)), donde corresponda, en lugar de los procedimientos de queja provistos en esta política.

La denuncia debe indicar:

- A. Nombre del denunciante,
- B. Fecha de la denuncia,
- C. Fecha(s) del presunto acoso/discriminación,
- D. Nombre(s) del (de los) acosador(es) o discriminador(es),
- E. Lugar donde ocurrió tal acoso/discriminación,

- F. Nombres de cualquier testigo(s) del acoso/discriminación,
- G. Declaración detallada de las circunstancias que constituyen el presunto acoso/discriminación; y
- H. Remedio propuesto.

A toda persona que presente una queja oral por acoso o discriminación se le proporcionará una copia de este reglamento y se le solicitará que presente una queja por escrito de conformidad con el procedimiento anterior. Si una persona no puede presentar una queja por escrito, el miembro del personal que recibe la queja oral reducirá la queja a escrito o ayudará a la persona a completar el formulario de queja por escrito.

Todas las quejas recibidas por los miembros del personal deben enviarse inmediatamente al Superintendente o su designado. Al recibir una queja que alegue acoso o discriminación bajo este procedimiento de quejas, el Superintendente o la persona designada investigará la queja de inmediato. Durante el curso de la investigación, el investigador deberá entrevistar o consultar con todas las personas que razonablemente crea que tienen información relevante, incluido el denunciante, el presunto acosador/discriminador ("demandado") y cualquier testigo de la conducta. Las quejas se investigarán de inmediato dentro de los plazos identificados a continuación. Los plazos pueden extenderse según sea necesario dada la complejidad de la investigación, la disponibilidad de personas con información relevante y/u otras circunstancias atenuantes. Todas las personas involucradas en la investigación mantendrán la confidencialidad en la medida de lo posible, según lo determine el investigador.

Al recibir una queja por escrito de discriminación o acoso, el investigador debe:

1. Ofrezca reunirse con el denunciante y el demandado (si corresponde) dentro de los diez (10) días hábiles (siempre que dicho plazo pueda extenderse razonablemente en función de la disponibilidad de los testigos y/o participantes necesarios, la complejidad de la investigación y/u otras circunstancias atenuantes) para discutir la naturaleza de la denuncia, identificar a las personas que el denunciante cree que tienen información relevante y obtener cualquier documento relevante que el denunciante pueda tener;
2. Proporcionar al denunciante y al demandado (si corresponde) una copia de la política de no discriminación de la Junta y los reglamentos adjuntos;
3. Investigar la base fáctica de la denuncia, lo que incluye, según corresponda, realizar entrevistas con personas que se consideren relevantes para la denuncia;

4. Llevar a cabo una investigación que sea adecuada, confiable e imparcial. Investigar la base fáctica de la denuncia, incluida la realización de entrevistas con personas con información y revisión de documentos relevantes para la denuncia;
5. Mantener la confidencialidad en la medida de lo posible durante todo el proceso de investigación, de acuerdo con las leyes estatales y federales;
6. Comunicar el resultado de la investigación por escrito al denunciante y al demandado (si corresponde) (en la medida permitida por los requisitos de confidencialidad estatales y federales), dentro de los treinta (30) días hábiles (siempre que dicho plazo pueda extenderse razonablemente según la disponibilidad de testigos necesarios y/o participantes, la complejidad de la investigación y/u otras circunstancias atenuantes) a partir de la fecha en que la Superintendencia recibió la denuncia. El denunciante y el demandado (si corresponde) serán notificados de cualquier extensión del plazo de la investigación. La notificación por escrito deberá incluir una determinación de si la queja fue fundamentada y, de ser así, deberá identificar, en la medida de lo posible, cómo el distrito remediará la discriminación o el acoso, adhiriéndose a los requisitos de la ley estatal y federal;
7. Si se presenta una queja durante el receso de verano, la queja se revisará y abordará lo más rápido posible dada la disponibilidad del personal y/u otras personas que puedan tener información relevante para la queja. Si no se pueden cumplir los plazos fijos, el denunciante y el demandado (si corresponde) recibirán una notificación y se podrán implementar medidas provisionales según sea necesario (ver subpárrafo 6);
8. Cada vez que se verifiquen las denuncias, asegúrese de que se tomen las medidas correctivas adecuadas (incluidas, entre otras, medidas disciplinarias) destinadas a evitar que se repita la discriminación o el acoso. La acción correctiva debe incluir pasos para evitar la continuación de la discriminación o el acoso;
9. Si cualquiera de las partes de la denuncia no está satisfecha con los hallazgos y conclusiones de la investigación, dicha parte puede presentar la denuncia y el resultado por escrito al Superintendente dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de los hallazgos. Tras la revisión de una solicitud por escrito de la parte que solicita una apelación, el Superintendente revisará los resultados de la investigación del investigador y determinará si se justifica una acción y/o investigación adicional. Dicha acción puede incluir la consulta con un investigador designado (si corresponde), el denunciante y el demandado (si corresponde) y una reunión con las personas adecuadas para intentar resolver la queja, o una decisión que afirme o anule las conclusiones o hallazgos de un investigador designado (si corresponde) . El Superintendente notificará por escrito al denunciante y al demandado (si



corresponde) de las acciones propuestas dentro de los quince (15) días hábiles (siempre que dicho plazo pueda extenderse razonablemente en función de la disponibilidad de los testigos y/o participantes necesarios, la complejidad de las la investigación y/u otras circunstancias atenuantes) después de recibir la solicitud de revisión por escrito.

Un denunciante que alegue discriminación o acoso puede presentar una queja formal ante la Oficina de Boston, Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de EE. UU., Piso 8, 5 Post Office Square, Boston, MA 02109-3921 (NÚMERO DE TELÉFONO: 617-289-0111).

Un denunciante también puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut, 450 Columbus Blvd., Hartford, CT 06103-1835 (NÚMERO DE TELÉFONO: 860-541-3400).

Un empleado que alegue discriminación o acoso relacionado con su empleo también puede presentar una queja ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Oficina del Área de Boston, Edificio Federal John F. Kennedy, 475 Government Center, Boston, MA 02203 (NÚMERO DE TELÉFONO: 800-669-4000 ).

Cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes acerca de estas reglamentaciones, y/o que desee solicitar o discutir adaptaciones basadas en la religión, puede comunicarse con:

**Dr. Salvatore Menzo**  
**Superintendente**  
**417 Main St, East Hartford CT**  
**860-817-4119**

Cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta con respecto a la discriminación o el acoso por motivos de género/sexo, identidad de género u orientación sexual puede comunicarse con el Coordinador del Título IX de la Junta:

**Dr. Salvatore Menzo**  
**Superintendente**  
**417 Main St, East Hartford CT**  
**860-817-4119**

Cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta con respecto a la discriminación o el acoso por motivos de discapacidad, y/o que desee solicitar o discutir adaptaciones para una discapacidad, puede comunicarse con el Coordinador de la Sección 504/ADA de la Junta:

**Sarah Burke**

**Asistente del Superintendente de Servicios de Apoyo Estudiantil  
417 Main St, East Hartford CT  
860-893-3818**

6/28/2021

**FORMULARIO DE QUEJA DE DISCRIMINACIÓN/ACOSO**  
**(Para quejas basadas en raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual,  
estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo,  
identidad o expresión de género o condición de veterano)**

Nombre del denunciante \_\_\_\_\_

Fecha de la denuncia \_\_\_\_\_

Fecha de la supuesta discriminación/acoso \_\_\_\_\_

Nombre o nombres del(los) discriminador(es) o acosador(es) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Lugar donde ocurrió tal discriminación/acoso

\_\_\_\_\_

Nombre(s) de cualquier testigo(s) de la  
discriminación/acoso \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Solución propuesta: \_\_\_\_\_

6/28/2021

