

## **NO DISCRIMINACIÓN**

La Junta de Educación (la "Junta") no tomará decisiones laborales (incluyendo decisiones relacionadas con contratación, asignación, compensación, ascenso, degradación, acción disciplinaria y terminación) sobre la base de raza, color, religión, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, información genética, condición de veterano o identidad o expresión de género, excepto en el caso de una calificación ocupacional legítima.

Es política de la Junta prohibir cualquier forma de discriminación o acoso basado en raza, color, religión, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, información genética, condición de veterano o identidad o expresión de género, o cualquier otra base prohibida por la ley estatal o federal, ya sea por parte de estudiantes, empleados de la Junta o terceros sujetos al control de la Junta. La prohibición de la Junta contra la discriminación o el acoso en sus programas educativos o actividades se extiende expresamente a actividades académicas, no académicas y extracurriculares, incluyendo deportes. También es política de la Junta de Educación proporcionar una pronta y equitativa resolución de las quejas que aleguen cualquier forma de discriminación o acoso basado en características protegidas como raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, información genética, condición de veterano o identidad o expresión de género.

A los efectos de esta política, "información genética" significa la información sobre genes, productos genéticos o características heredadas que pueden derivar de un individuo o un miembro de la familia. "Información genética" también puede incluir el historial médico familiar de un individuo, los resultados de las pruebas genéticas de un individuo o un miembro de la familia, el hecho de que un individuo o un miembro de la familia haya buscado o recibido servicios genéticos, e información genética de un feto llevado por un individuo o un miembro de la familia o un embrión legalmente retenido por un individuo o miembro de la familia que recibe servicios reproductivos asistidos.

A los efectos de esta política, "veterano" se refiere a cualquier persona dada de baja honorablemente, liberada bajo condiciones honorables o liberada con una baja

distinta de honorable basada en una condición que califica del servicio activo en el Ejército de los Estados Unidos, la Armada, el Cuerpo de Marines, la Guardia Costera y la 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 un individuo con licencia para proporcionar servicios de atención médica en una instalación del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, (B) una experiencia de trauma sexual en el ejército revelada a un individuo con licencia para proporcionar servicios de atención médica en una instalación 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 eran más probablemente la razón principal de una baja distinta de honorable, según lo determinado de acuerdo con las secciones 27-103(c) y (d) de las Estatutos Generales de Connecticut.

A los efectos de esta política, "identidad o expresión de género" significa la identidad relacionada con el género de una persona, su apariencia o comportamiento, ya sea que esa identidad relacionada con el género, apariencia o comportamiento sea diferente de lo tradicionalmente asociado con la fisiología o el sexo asignado al nacer de la persona, dicha identidad relacionada con el género puede ser demostrada proporcionando evidencia que incluye, entre otros, historial médico, atención o tratamiento relacionado con la identidad de 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, es parte de la identidad central de una persona o no se afirma con un propósito inapropiado.

A los efectos de esta política, "raza" incluye rasgos étnicos históricamente asociados con la raza, incluyendo, entre otros, textura del cabello y peinados protectores. "Peinados protectores" incluye, entre otros, pelucas, pañuelos para la cabeza y peinados como trenzas individuales, trenzas africanas, rastas, giros, nudos Bantu, afros y moños afro.

Cualquier empleado que desee presentar una queja relacionada con la discriminación o el acoso puede obtener una copia de los procedimientos de quejas y el formulario de quejas de la Junta, que se incluyen en las Regulaciones Administrativas de la Junta sobre No Discriminación/Personal. Estas regulaciones acompañan a la Política de la Junta N.º 4016 o bajo solicitud en la oficina principal de cualquier escuela del distrito.

Si una queja involucra alegaciones de discriminación o acoso basado en motivos como género/sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o embarazo, dichas quejas se manejarán bajo otras políticas correspondientes (por ejemplo, Política N.º 4020, Discriminación/Acoso por Sexo en el Lugar de Trabajo; Política N.º 4019, Sección 504/ADA).

Cualquier empleado también puede presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de los Estados Unidos ("OCR"):

Oficina de Derechos Civiles, Oficina de Boston  
Departamento de Educación de los Estados Unidos  
8º Piso  
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 para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo:

Comisión para la 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)

Los empleados 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 Número gratuito 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 obtener una copia de los procedimientos de quejas de la Junta o los formularios de quejas relacionados con reclamos de discriminación o acoso, puede ponerse en contacto 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 basado en género/sexo, identidad de género o orientación sexual puede ponerse en contacto 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 basado en discapacidad, y/o que desee solicitar o discutir adaptaciones para una discapacidad, puede ponerse en contacto con el Coordinador de la Sección 504/ADA de la Junta:

**Sarah Burke**  
**Assistant Superintendent Student Support Services**  
**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. § 2000d et seq.  
Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000e et seq.  
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 et seq.  
Ley de Estadounidenses con Discapacidades, 42 U.S.C. § 12101  
Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. § 794  
Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008,  
Pub.L.110-233, 42 U.S.C. § 2000ff; 29 CFR 1635.1 et seq.  
Estatutos Generales de Connecticut § 1-1n, definición de "Identidad o Expresión de Género"  
Estatutos Generales de Connecticut § 10-153, Prohibición de Discriminación por Sexo, Género o Expresión o Estado Civil  
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 N° 21-79, "Ley para redefinir 'veterano' y establecer una Junta de Revisión de Calificación"

ADOPTADO: 4.20.23

REVISADO: 10.26.23

6/30/21



---

## **REGLAMENTO ADMINISTRATIVO SOBRE DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN (PERSONAL)**

Es política de la Junta de Educación del Sistema Escolar de la Universidad Goodwin que se prohíba cualquier forma de discriminación o acoso basado en características protegidas como raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, información genética, condición de veterano o identidad o expresión de género, ya sea por parte de estudiantes, empleados de la Junta o terceros sujetos al control de la Junta. Se espera que los estudiantes, 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 una resolución pronta y equitativa de las denuncias que aleguen cualquier forma de discriminación o acoso basado en características protegidas como raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, información genética, condición de veterano o identidad o expresión de género.

Si una denuncia implica alegaciones de discriminación o acoso basado en razones como género/sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o embarazo, dichas denuncias se manejarán, según corresponda, de acuerdo con otras políticas de la Junta (por ejemplo, Política n.º 4020

Discriminación/Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo y Política n.º 4019,  
Sección 504/ADA

Preferiblemente, las denuncias deben presentarse dentro de los treinta (30) días calendario de ocurrido el presunto incidente. La presentación oportuna de las denuncias facilita la investigación y resolución de dichas denuncias. El distrito investigará estas denuncias de manera pronta y equitativa y tomará medidas correctivas cuando se verifiquen las alegaciones.

El distrito no tolerará represalias o retaliaciones que ocurran como resultado de la presentación de buena fe de cargos de acoso o discriminación basados en raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, extranjería, ascendencia, discapacidad, embarazo, información

genética, condición de veterano o identidad o expresión de género. Cualquier represalia o retaliación de este tipo resultará en acciones disciplinarias contra el autor de las represalias y otras medidas correctivas según corresponda.

El distrito escolar proporcionará periódicamente desarrollo profesional para los administradores del distrito y distribuirá periódicamente esta política y los reglamentos administrativos de implementación al personal y a los estudiantes en un esfuerzo por mantener un ambiente libre de acoso y discriminación.

### Procedimiento de Denuncias

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

Si la denuncia se presenta contra el Superintendente, la denuncia debe presentarse al Presidente de la Junta, quien tomará las medidas adecuadas, como contratar a un investigador independiente, para que se investigue el asunto de manera coherente con la política y reglamentación de no discriminación. Si el Superintendente o cualquier otra parte de la denuncia no está satisfecho con los hallazgos y conclusiones de la investigación, dentro de los treinta (30) días calendario después de recibir los resultados, dicha parte puede presentar la denuncia y los resultados por escrito al Presidente de la Junta, quien tomará las medidas adecuadas, como contratar a un investigador independiente diferente del investigador que investigó la denuncia, para que se revise el asunto de manera coherente con la política y reglamentación de no discriminación de la Junta.

Se proporcionará al individuo y a cualquier acusado (si corresponde) una copia de la política y reglamentación de la Junta y se les informará sobre sus derechos según esta política y reglamentación. En caso de que el Superintendente o su designado reciban una denuncia alegando discriminación o acoso basado en género/sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o embarazo, el Superintendente o su designado deberá seguir los procedimientos identificados en las políticas correspondientes de la Junta (por ejemplo, Política n. ° [Insertar número de política], Discriminación/Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo [Personal]; Política n. ° 4020 , Sección 504/ADA [Personal], y Política n. ° 4019, cuando corresponda, en lugar de los procedimientos de denuncia proporcionados 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 acosador o discriminatorio.
- E. Lugar donde ocurrió dicho acoso/discriminación.
- F. Nombres de cualquier testigo del acoso/discriminación.
- G. Declaración detallada de las circunstancias que constituyen el presunto acoso/discriminación.
- H. Remedio propuesto.

Cualquier persona que presente una denuncia oral de acoso o discriminación recibirá una copia de este reglamento y se le solicitará que presente una denuncia por escrito de acuerdo con el procedimiento anterior. Si una persona no puede presentar una denuncia por escrito, el miembro del personal que reciba la denuncia oral reducirá la denuncia por escrito o ayudará a la persona a completar el formulario de denuncia por escrito.

Todos las denuncias recibidas por los miembros del personal deben enviarse de inmediato al Superintendente o su designado. Al recibir una denuncia alegando acoso o discriminación bajo este procedimiento de denuncia, el Superintendente o su designado investigará la denuncia de inmediato. Durante el curso de la investigación, el investigador entrevistará o consultará con todas las personas que razonablemente se consideren tienen información relevante, incluido el denunciante, el presunto acosador/discriminador ("acusado") y cualquier testigo del comportamiento. Las denuncias se investigarán de manera oportuna dentro de los plazos identificados a continuación. Los plazos pueden extenderse según sea necesario debido a la complejidad de la investigación, la disponibilidad de personas con información relevante y/o otras circunstancias atenuantes. La confidencialidad se mantendrá en la medida de lo posible por todas las personas involucradas en la investigación, según lo determine el investigador.

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

1. Ofrecer reunirse con el denunciante y el acusado (si corresponde) dentro de los diez (10) días hábiles (siempre que dicho plazo pueda extenderse razonablemente según la disponibilidad de testigos y/o participantes necesarios, la complejidad de la investigación y/o otras circunstancias atenuantes) para discutir la naturaleza de la denuncia, identificar a las

- personas que el denunciante considera que tienen información relevante y obtener cualquier documento relevante que el denunciante pueda tener.
2. Proporcionar al denunciante y al acusado (si corresponde) una copia de la política de no discriminación de la Junta y los reglamentos correspondientes.
  3. Investigar la base fáctica de la denuncia, incluyendo, según corresponda, realizar entrevistas con personas consideradas relevantes para la denuncia.
  4. Realizar una investigación adecuada, confiable e imparcial. Investigar la base fáctica de la denuncia, incluyendo realizar entrevistas con personas que tengan información y revisar documentos relevantes a la denuncia.
  5. Mantener la confidencialidad en la medida de lo posible durante el proceso de investigación, de acuerdo con la ley estatal y federal.
  6. Comunicar el resultado de la investigación por escrito al denunciante y al denunciado (si lo hay) (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 y/o participantes necesarios, la complejidad de la investigación y/o otras circunstancias atenuantes) a partir de la fecha en que la denuncia fue recibida por la oficina del Superintendente. Se notificará al denunciante y al denunciado (si lo hay) dicha prórroga. El aviso por escrito incluirá una determinación sobre si la denuncia fue sustentada y, en caso afirmativo, identificará, en la medida de lo posible, cómo el distrito remediará la discriminación o el acoso, en cumplimiento de los requisitos de la ley estatal y federal.
  7. Si se presenta una denuncia durante el receso de verano, esta será revisada y abordada lo más rápido posible teniendo en cuenta la disponibilidad de personal u otras personas que puedan tener información relevante para la denuncia. Si no se pueden cumplir los plazos establecidos, se notificará al denunciante y al denunciado (si lo hay), y se podrán implementar medidas provisionales según sea necesario (consultar subpárrafo 6).
  8. Si se verifican las alegaciones, asegurarse de que se tomen las medidas correctivas apropiadas (incluyendo, pero no limitado a, medidas disciplinarias) con el objetivo de prevenir la recurrencia de la

discriminación o el acoso. Las acciones correctivas deben incluir pasos para evitar la continuación de la discriminación o el acoso.

9. Si alguna de las partes de la denuncia no está satisfecha con los resultados 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 recibir los resultados. Tras revisar una solicitud por escrito de la parte que solicita una apelación, el Superintendente revisará los resultados de la investigación del investigador y determinará si es necesario tomar medidas adicionales y/o realizar una investigación adicional. Estas acciones pueden incluir la consulta con un investigador designado (si corresponde), el denunciante y el denunciado (si los hay), y la reunión con las personas apropiadas para intentar resolver la denuncia, o una decisión que ratifique o revoque las conclusiones o hallazgos del investigador designado (si corresponde). El Superintendente proporcionará un aviso por escrito al denunciante y al denunciado (si lo hay) sobre las acciones propuestas dentro de los quince (15) días hábiles (siempre que dicho plazo pueda extenderse razonablemente según la disponibilidad de testigos y/o participantes necesarios, la complejidad de la investigación y/o otras circunstancias atenuantes) después de recibir la solicitud por escrito de revisión.

Cualquier empleado también puede presentar una denuncia ante la Oficina de Derechos Civiles, Departamento de Educación de los Estados Unidos ("OCR"):

Oficina de Derechos Civiles, Oficina de Boston  
Departamento de Educación de los Estados Unidos  
8º Piso  
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 denuncia sobre discriminación laboral o acoso ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo:

Comisión para la 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)

Los empleados también pueden presentar una denuncia 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 Número gratuito de Connecticut 1-800-477-5737)

Cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes sobre estas regulaciones, 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 en relación con la discriminación o el acoso basados en el género/sexo, la identidad de género o la orientación sexual, puede comunicarse con el Coordinador de 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 en relación con la discriminación o el acoso basados en la discapacidad, y/o que desee solicitar o discutir adaptaciones por discapacidad, puede comunicarse con el Coordinador de la Sección 504/ADA de la Junta:

**Sarah Burke**

**Assistant Superintendent of Student Support Services**

**417 Main St., East Hartford, CT**

**860-893-3818**

7/9/2021

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_

Lugar donde ocurrió dicha discriminación/acoso \_\_\_\_\_

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

Declaración detallada de las circunstancias que constituyen la presunta discriminación o acoso \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Remedio propuesto

6/28/2021

---