

Serie 4000
Personal

POLÍTICA SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO (PERSONAL)

Es política de la Junta de Educación del Sistema Escolar Goodwin University Magnet (la "Junta") para las Escuelas Magnet Goodwin University (el "Distrito") que se prohíba cualquier forma de discriminación de género o acoso sexual en los programas y actividades educativas de la Junta, ya sea por parte de los estudiantes, los empleados de la Junta o terceros sujetos a un control sustancial por parte de la Junta. Es política de la Junta mantener un entorno de trabajo libre de acoso, insultos o intimidación basados en el sexo de un empleado y libre de discriminación basada en el sexo.

La Junta no discrimina por razón de sexo en los programas o actividades educativas que opera y se le exige por el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 y sus normas de implementación ("Título IX"), el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 ("Título VII") y la ley de Connecticut no discriminar de esa manera. La discriminación o el acoso basado en el sexo incluye la discriminación o el acoso basado en la identidad de género u orientación sexual. Los estudiantes, los empleados de la Junta y los terceros están obligados a adherirse a un estándar de conducta que sea respetuoso con los derechos de todas las partes. Cualquier empleado o estudiante que participe en una conducta prohibida por esta Política estará sujeto a medidas disciplinarias, incluida la terminación o expulsión, respectivamente. Los terceros que participen en una conducta prohibida por esta Política estarán sujetos a otras sanciones, que pueden incluir la exclusión de la propiedad y/o actividades de la Junta. Las personas que participen en actos de discriminación de género o acoso sexual también podrían estar sujetas a sanciones civiles y penales.

Para que una conducta constituya una violación del Título IX, la conducta debe haber ocurrido en un programa o actividad educativa de la Junta; la conducta debe haber ocurrido dentro de los Estados Unidos de América; y el demandante debe estar participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de la Junta. La conducta que no cumpla con estos requisitos aún podría constituir una violación del Título VII, la ley de Connecticut y/o otra política de la Junta.

El Superintendente de Escuelas deberá desarrollar Reglamentos Administrativos que implementen esta Política y de acuerdo con el Título IX, el Título VII y la ley de Connecticut (los "Reglamentos Administrativos").

La discriminación de género ocurre cuando un empleador se niega a contratar, disciplina o despide a cualquier individuo, o de otra manera discrimina a un individuo en cuanto a su compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo basados en su sexo. La discriminación de género también ocurre cuando se niega a una persona, debido a su sexo, la participación o los beneficios de cualquier programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal.

El acoso sexual bajo el Título IX se refiere a una conducta basada en el sexo que cumple con uno o más de los siguientes requisitos:

1. Un empleado de la Junta condicionando la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de la Junta a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada (es decir, quid pro quo);
2. Una conducta no deseada determinada por una persona razonable como severa, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona un acceso igualitario a los programas o actividades educativas de la Junta; o
3. "Agresión sexual" según se define en el 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), "violencia de pareja" según se define en el 34 U.S.C. 12291(a)(10), "violencia doméstica" según se define en el 34 U.S.C. 12291(a)(8) o "acosar" según se define en el 34 U.S.C. 12291(a)(30).

El acoso sexual bajo el Título VII y la ley de Connecticut se refiere a avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión a tal conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo de un individuo;
2. La sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o
3. Tal conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente en el desempeño laboral de un individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Reportar Discriminación de Género o Acoso Sexual

Es política expresa de la Junta alentar a las víctimas de discriminación de género y/o acoso sexual a informar dichas denuncias. Se anima a los empleados a presentar quejas de discriminación de género y/o acoso sexual de manera oportuna de acuerdo con el proceso apropiado establecido en los Reglamentos Administrativos. La Junta indica a sus empleados que respondan a tales quejas de manera pronta y equitativa. No se

permitirán violaciones de esta Política por parte de los empleados y podrían resultar en medidas disciplinarias, incluso la terminación del empleo. Las personas que participen en actos de discriminación de género o acoso sexual también podrían estar sujetas a sanciones civiles y penales. La represalia contra cualquier empleado por denunciar discriminación de género o acoso sexual está prohibida bajo esta Política y es ilegal según la ley estatal y federal.

Cualquier empleado de la Junta que tenga conocimiento de alegaciones de discriminación de género y/o acoso sexual debe informar inmediatamente dicha información al director del edificio y/o al Coordinador del Título IX, o si el empleado no trabaja en un edificio escolar, al Coordinador del Título IX.

La Administración de las Escuelas Magnet Goodwin University (la "Administración") proporcionará capacitación a los Coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal (según se establece en los Reglamentos Administrativos), dicha capacitación incluirá, pero no se limitará a, la definición de discriminación de género y acoso sexual, el alcance del programa y actividad educativa de la Junta, cómo llevar a cabo una investigación e implementar el proceso de quejas y cómo servir imparcialmente, evitando prejuicios sobre los hechos en cuestión, conflictos de interés y sesgos. La Administración pondrá a disposición del público los materiales de capacitación utilizados para brindar estas capacitaciones en el sitio web de la Junta. La Administración también proporcionará periódicamente capacitación a todos los empleados de la Junta sobre el tema de la discriminación de género y el acoso sexual bajo el Título IX, el Título VII y la ley de Connecticut, lo cual incluirá, pero no se limitará a, cuándo deben hacerse los informes de discriminación de género y/o acoso sexual. La Administración distribuirá esta Política y los Reglamentos Administrativos a los empleados, representantes sindicales, estudiantes, padres y tutores legales, y pondrá la Política y los Reglamentos Administrativos a disposición en el sitio web de la Junta para promover un entorno libre de discriminación de género y acoso sexual.

El Coordinador del Título IX de la Junta es [REDACTED] **[incluya el nombre o título - esto puede ser múltiples individuos]**. Cualquier individuo puede presentar una denuncia de discriminación de género y/o acoso sexual a cualquier empleado de la Junta o directamente al Coordinador del Título IX utilizando cualquiera o varias de las siguientes formas de contacto **[debe incluir toda esta información de contacto]**:

DIRECCIÓN DE LA OFICINA
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO
NÚMERO DE TELÉFONO

Cualquier empleado de la Junta que reciba alegaciones de discriminación de género o acoso sexual, o que reciba una queja formal, debe enviar inmediatamente dicha información al Coordinador del Título IX. Los empleados de la Junta también pueden presentar un informe de acoso sexual y/o discriminación de género al Departamento

de Educación de los Estados Unidos: Oficina de Derechos Civiles, Oficina de Boston, Departamento de Educación de los Estados Unidos, 8º piso, 5 Post Office Square, Boston, MA 02109-3921 (Teléfono: 617-289-0111).

Los empleados también pueden presentar un informe de acoso sexual y/o discriminación de género a la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut, 450 Columbus Boulevard, Hartford, CT 06103-1835 (Teléfono: 860-541-3400 o Número gratuito de Connecticut: 1-800-477-5737).

Referencias legales:

Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII, 42 U.S.C. § 2000e-2(a).

Guía de Política de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo sobre Problemas Actuales de Acoso Sexual (N-915.050), 19 de marzo de 1990.

Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. § 1681, et seq. Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 34 CFR § 106, et seq.

Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986).

Conn. Gen. Stat. § 46a-54 - Poderes de la Comisión de Connecticut.

Conn. Gen. Stat. § 46a-60 - Prácticas de empleo discriminatorias prohibidas.

Conn. Gen. Stat. § 46a-81c - Discriminación por orientación sexual: empleo.

Conn. Gen. Stat. § 10-153 - Prohibición de la discriminación por motivos de sexo, identidad de género o expresión o estado civil.

ADOPTADO:4.20.23

REVISADO:_____

7/30/2021

Serie 4000
Personal

[Note: The following administrative procedures are not part of the sex discrimination and sexual harassment policy and need not be approved by the Board. However, because a complaint procedure is legally required, these administrative regulations are included for your convenience.]

REGLAMENTO ADMINISTRATIVO SOBRE LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO SEXUAL (PERSONAL)

Es política de la Junta de Educación de la Escuela Magnet de la Universidad Goodwin ("la Junta") para las Escuelas Magnet de la Universidad Goodwin ("el Distrito") que se prohíba cualquier forma de discriminación por razón de sexo o acoso sexual en los programas y actividades educativas de la Junta, ya sea por parte de estudiantes, empleados de la Junta o terceros sujetos a un control sustancial por parte de la Junta. La discriminación o el acoso por razón de sexo incluye la discriminación o el acoso por razón de identidad de género u orientación sexual. Se espera que los estudiantes, los empleados del Distrito y los terceros se adhieran a un estándar de conducta que respete los derechos de los estudiantes, los empleados del Distrito y los terceros. Es política de la Junta mantener un entorno de trabajo libre de acoso, insultos o intimidación por razón del sexo de un empleado y libre de discriminación por razón de sexo. Se prohíbe cualquier conducta verbal o física por parte de un supervisor o compañero de trabajo relacionada con el sexo de un empleado que tenga el efecto de crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, que interfiera de manera irrazonable con el desempeño laboral del empleado o que afecte negativamente las oportunidades laborales del empleado.

Cualquier empleado o estudiante que se involucre en una conducta prohibida por la Política de la Junta sobre la Prohibición de la Discriminación por Razón de Sexo y el Acoso Sexual (Personal) estará sujeto a medidas disciplinarias. Cualquier tercero que se involucre en una conducta prohibida por la Política de la Junta sobre la Prohibición de la Discriminación por Razón de Sexo y el Acoso Sexual (Personal) estará sujeto a medidas correctivas, que pueden incluir la exclusión de las instalaciones escolares.

La discriminación por sexo ocurre cuando a una persona, debido a su sexo, se le niega la participación o los beneficios de cualquier programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal.

El acoso sexual según el Título IX se refiere a conductas por razón de sexo que satisfacen una o más de las siguientes condiciones:

- (1) Un empleado de la Junta condiciona la provisión de una ayuda, beneficio o servicio de la Junta a la participación de una persona en una conducta sexual no deseada (es decir, *quid pro quo*);
- (2) Conducta no deseada que, según una persona razonable, es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que niega efectivamente a una persona un acceso igual a los programas o actividades educativas del Distrito; o
- (3) "Agresión sexual" según se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), "violencia en el noviazgo" según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), "violencia doméstica" según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8) o "acosar" según se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30). Estas definiciones se pueden encontrar en el Apéndice A de estos Reglamentos Administrativos.

El acoso sexual según el Título VII y la ley de Connecticut se refiere a avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- (1) La sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente condición de empleo para un individuo;
- (2) La sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como base para tomar decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o
- (3) Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el desempeño laboral de un individuo o de crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Aunque no es una lista exhaustiva, a continuación se presentan otros ejemplos de conductas prohibidas por la Política de la Junta sobre la Prohibición de la Discriminación por Razón de Sexo y el Acoso Sexual (Personal):

1. Avances sexuales no deseados por parte de un compañero de trabajo o supervisor, como abrazos, toques o besos no deseados;
2. Atención no deseada de naturaleza sexual, como comentarios o ruidos degradantes, sugestivos o lascivos;
3. Bromas obscenas, carteles, dibujos o imágenes pornográficas o despectivas;
4. La amenaza o sugerencia de que el progreso laboral, la asignación o las ganancias dependen de si el empleado se somete o tolera el acoso;
5. Circular, mostrar o intercambiar correos electrónicos, mensajes de texto, imágenes digitales o sitios web de naturaleza sexual;
6. Utilizar sistemas informáticos, incluido el correo electrónico, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los blogs o el uso de sitios web de redes sociales u otras formas de

comunicación electrónica, para participar en cualquier conducta prohibida por la Política de la Junta sobre la Prohibición de la Discriminación por Razón de Sexo y el Acoso Sexual (Personal).

AVISO DEL COORDINADOR DEL TÍTULO IX

El Coordinador del Título IX del Distrito es [incluir nombre o título, pueden ser varias personas]. Cualquier persona puede presentar un informe de discriminación por razón de sexo y/o acoso sexual a cualquier empleado del Distrito o directamente al Coordinador del Título IX utilizando cualquiera o varios de los siguientes puntos de contacto [debe incluir toda esta información de contacto]:

DIRECCIÓN DE OFICINA

DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO

NÚMERO DE TELÉFONO

Cualquier empleado del Distrito que reciba denuncias de discriminación por razón de sexo o acoso sexual, o que reciba una queja formal, deberá remitir inmediatamente dicha información al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX gestiona el cumplimiento del Distrito con el Título IX, el Título VII y la ley de Connecticut con respecto al acoso sexual y/o la discriminación por razón de sexo y es un recurso disponible para cualquier persona que busque información o desee presentar una queja formal al respecto. Cuando un estudiante, un empleado del Distrito u otro participante en los programas y actividades del Distrito sienta que ha sido objeto de discriminación por razón de sexo en cualquier programa o actividad del Distrito, incluido, entre otros, el acoso sexual, dicha persona puede ponerse en contacto con el Coordinador del Título IX o utilizar los sistemas de quejas establecidos en el Título IX, el Título VII y la ley de Connecticut para plantear sus inquietudes con el fin de obtener una resolución pronta y equitativa.

[Nota: Se pueden agregar personas adicionales. Las regulaciones federales establecen que cada receptor de asistencia financiera federal debe designar y autorizar "al menos un empleado" para coordinar sus esfuerzos para cumplir con sus responsabilidades según las regulaciones federales.]

EXPLICACIÓN DEL PROCESO Y PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Las regulaciones federales que implementan el Título IX requieren la adopción y publicación de dos sistemas de reclamaciones separados: un proceso de reclamación para quejas de discriminación sexual que involucren acusaciones de acoso sexual y procedimientos de reclamación para quejas de discriminación sexual que no sean acoso sexual. En consecuencia, la Administración procesará cualquier queja de discriminación sexual que involucre acusaciones de acoso sexual, según lo definido anteriormente, de acuerdo con el **proceso de queja** establecido

en la Sección I de estas regulaciones. La Administración procesará cualquier queja de discriminación sexual que no sea acoso sexual de acuerdo con los **procedimientos de queja** establecidos en la Sección II de estas regulaciones.

El Distrito mantendrá en confidencialidad la identidad de cualquier individuo que haya presentado un informe o queja de discriminación sexual, incluyendo cualquier individuo que haya presentado un informe o presentado una queja formal de acoso sexual, cualquier demandante, cualquier individuo que haya sido denunciado como perpetrador de discriminación sexual, cualquier acusado y cualquier testigo, excepto según lo permitido por la Ley de Derechos Educativos de la Familia (FERPA), o según lo exija la ley, o para llevar a cabo los fines de estas Regulaciones Administrativas, incluida la realización de cualquier investigación, audiencia o proceso judicial derivado de estas Regulaciones Administrativas.

La obligación de cumplir con el Título IX no se ve obviada ni aliviada por la FERPA.

SECCIÓN I. PROCESO DE RECLAMACIÓN PARA QUEJAS DE ACOSO SEXUAL BAJO EL TÍTULO IX

A. Definiciones

- **Bias (inclinación)** ocurre cuando se demuestra que el Coordinador del Título IX, el o los investigadores y/o los encargados de tomar decisiones muestran un sesgo real, en lugar de la apariencia de sesgo. El sesgo real incluye, entre otros, animosidad personal demostrada contra el acusado o el demandante y/o prejuicio de los hechos en cuestión en la investigación.
- **Demandante** significa una persona que se alega que es la víctima de conductas que podrían constituir acoso sexual.
- Un **conflicto de intereses** ocurre cuando se demuestra que el Coordinador del Título IX, el o los investigadores y/o los encargados de tomar decisiones tienen intereses personales, financieros y/o familiares que afectaron el resultado de la investigación.
- El **consentimiento** significa un acuerdo activo, claro y voluntario por parte de una persona para participar en actividad sexual con otra persona (también referido en adelante como "consentimiento afirmativo").

Para fines de una investigación realizada de acuerdo con estas Regulaciones Administrativas, se aplicarán los siguientes principios para determinar si se dio y/o se mantuvo el consentimiento para la actividad sexual:

- A. El consentimiento afirmativo es el estándar utilizado para determinar si todas las personas que participaron en la actividad sexual dieron su consentimiento para participar en la actividad sexual.
- B. El consentimiento afirmativo puede revocarse en cualquier momento durante la actividad sexual por cualquier persona que participe en la actividad sexual.

- C. Es responsabilidad de cada persona que participe en actividades sexuales asegurarse de tener el consentimiento afirmativo de todas las personas involucradas en la actividad sexual para participar en ella, y que el consentimiento afirmativo se mantenga durante toda la actividad sexual.
- D. No será una excusa válida a una supuesta falta de consentimiento afirmativo que el presunto infractor creyera que el demandante dio su consentimiento para la actividad sexual:
- i. porque el presunto infractor estaba intoxicado o imprudente, o no tomó medidas razonables para determinar si el demandante dio su consentimiento afirmativo, o
 - ii. si el presunto infractor sabía o debía saber que el demandante no podía dar su consentimiento porque estaba inconsciente, dormido, no podía comunicarse debido a una condición mental o física, no podía dar su consentimiento debido a la edad de la persona o a la diferencia de edad entre la persona y el presunto infractor, o estaba incapacitado debido a la influencia de drogas, alcohol o medicamentos.
- E. La existencia de una relación sentimental o sexual pasada o actual entre el demandante y el presunto infractor, por sí sola, no determinará el consentimiento.
- A efectos de investigaciones y denuncias de acoso sexual, **el programa o actividad educativa** incluye lugares, eventos o circunstancias sobre los cuales la Junta ejerce un control sustancial tanto sobre el presunto infractor como sobre el contexto en el que se produce el acoso sexual.
 - **Empleado** significa (A) un maestro, profesor suplente, administrador escolar, superintendente escolar, orientador escolar, consejero escolar, psicólogo, trabajador social, enfermero, médico, asistente escolar o entrenador empleado por la Junta o que trabaje en una escuela primaria, secundaria o preparatoria pública; o (B) cualquier otra persona que, en el desempeño de sus funciones, tenga contacto regular con los estudiantes y brinde servicios a o en nombre de los estudiantes inscritos en una escuela primaria, secundaria o preparatoria pública, de conformidad con un contrato con la Junta.
 - **Denuncia formal** significa un documento presentado por un demandante o firmado por el Coordinador del Título IX alegando acoso sexual (según se define en el Título IX) contra un presunto infractor y solicitando que la Administración investigue la denuncia de acoso sexual. Un "documento presentado por un demandante" significa un documento o presentación electrónica que contiene la firma física o digital del demandante, o indica de alguna manera que el demandante es la persona que presenta la denuncia formal.
 - **Presunto infractor** significa una persona a la que se le ha acusado de llevar a cabo conductas que podrían constituir acoso sexual.

- **Días escolares** significa los días en que la escuela está en sesión según lo designado en el calendario publicado en el sitio web de la Junta. A discreción de la Junta y cuando se aplique de manera equitativa y con aviso adecuado a las partes, el Distrito puede considerar los días hábiles durante el receso de verano como "días escolares" si dicha designación facilita la pronta resolución del proceso de queja.
- **Medidas de apoyo** significa servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, en la medida razonablemente disponible y sin cargo para el denunciante o el acusado, antes o después de presentar una denuncia formal o cuando no se haya presentado una denuncia formal. Tales medidas están diseñadas para restablecer o preservar el acceso igualitario al programa o actividad educativa del Distrito sin imponer una carga irrazonable a la otra parte, incluyendo medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del Distrito, o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de horarios de trabajo o clases, restricciones mutuas de contacto entre las partes, aumento de la seguridad y supervisión, y otras medidas similares.

B. Presentación de una Denuncia por Acoso Sexual

1. Es política expresa de la Junta promover que las víctimas de acoso sexual presenten dichas denuncias. Cualquier persona puede denunciar acoso sexual (ya sea o no la persona que realiza la denuncia la presunta víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual), en persona, por correo, por teléfono o por correo electrónico, utilizando la información de contacto proporcionada para el Coordinador del Título IX. Si el Distrito recibe un aviso de acoso sexual o presunto acoso sexual contra una persona en el programa o actividad educativa del Distrito, el Coordinador del Título IX se pondrá en contacto de inmediato con el denunciante para analizar la disponibilidad de medidas de apoyo, independientemente de si el denunciante presenta o no una denuncia formal, y tomará en cuenta los deseos del denunciante con respecto a dichas medidas. Si el denunciante aún no ha presentado una denuncia formal, el Coordinador del Título IX explicará al denunciante el proceso para hacerlo.
2. El Distrito tratará a los denunciantes y acusados de manera equitativa. Se presume que el acusado no es responsable de la conducta alegada y se tomará una determinación sobre la responsabilidad al concluir el proceso de queja si se presenta una denuncia formal. Nada en estas Reglamentaciones Administrativas impedirá que el Distrito coloque a un empleado acusado en licencia administrativa durante la tramitación del proceso de queja. Además, nada en estas Reglamentaciones Administrativas limitará o impedirá que el Distrito expulse a un acusado del programa o actividad educativa del Distrito de manera urgente, siempre que el Distrito realice un análisis individualizado de seguridad y riesgo, y determine que una amenaza inmediata para la salud física o la

seguridad de cualquier estudiante u otra persona derivada de las acusaciones de acoso sexual justifica la expulsión. Si se retira a un acusado de manera urgente, el Distrito proporcionará al acusado un aviso y una oportunidad para impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

C. Denuncia Formal y Proceso de Queja

1. Se puede presentar una denuncia formal al Coordinador del Título IX en persona, por correo o por correo electrónico, utilizando la información de contacto proporcionada para el Coordinador del Título IX. En el momento de presentar una denuncia formal, el denunciante debe estar participando o intentando participar en los programas o actividades educativas del Distrito. Una denuncia formal puede ser firmada por el Coordinador del Título IX. Si la denuncia formal se presenta contra el Coordinador del Título IX, la denuncia formal debe presentarse ante el Superintendente. Si la denuncia formal se presenta contra el Superintendente, la denuncia formal debe presentarse ante el Presidente de la Junta, quien luego designará a un investigador independiente para investigar el asunto.
2. El Distrito puede consolidar denuncias formales en cuanto a alegaciones de acoso sexual contra más de un acusado, o por más de un denunciante contra uno o más acusados, o por una parte contra la otra parte, cuando las alegaciones de acoso sexual se derivan de los mismos hechos o circunstancias. Si es posible, las denuncias formales deben presentarse dentro de los diez (10) días escolares siguientes a la supuesta ocurrencia para facilitar la resolución pronta y equitativa de tales reclamaciones. El Distrito intentará completar el proceso de reclamación formal dentro de los noventa (90) días escolares a partir de la recepción de una denuncia formal. Este plazo puede retrasarse o ampliarse temporalmente de acuerdo con la Subsección G de esta Sección.
3. Al recibir una denuncia formal, si el Coordinador del Título IX aún no ha discutido la disponibilidad de medidas de apoyo con el denunciante, el Coordinador del Título IX se pondrá en contacto de inmediato con el denunciante para discutir la disponibilidad de dichas medidas y considerar los deseos del denunciante al respecto. El Coordinador del Título IX o su representante también puede ponerse en contacto con el acusado, por separado del denunciante, para discutir la disponibilidad de medidas de apoyo para el acusado. El Distrito mantendrá confidenciales todas las medidas de apoyo proporcionadas al denunciante o al acusado, en la medida en que mantener dicha

confidencialidad no afecte la capacidad del Distrito para proporcionar dichas medidas de apoyo.

4. Dentro de los diez (10) días escolares siguientes a la recepción de una denuncia formal, el Distrito proporcionará a las partes conocidas un aviso por escrito de las alegaciones que podrían constituir acoso sexual según el Título IX y una copia de este proceso de reclamación. El aviso por escrito también debe incluir lo siguiente:
 - i. Las identidades de las partes involucradas en el incidente, si se conocen;
 - ii. La conducta supuestamente constitutiva de acoso sexual según se define anteriormente;
 - iii. La fecha y el lugar del presunto incidente, si se conocen;
 - iv. Una declaración de que se presume que el acusado no es responsable de la conducta alegada y que se tomará una determinación sobre la responsabilidad al concluir el proceso de reclamación;
 - v. Una declaración de que las partes pueden tener un asesor de su elección, que puede ser, pero no es necesario que sea, un abogado, y pueden inspeccionar y revisar la evidencia; y
 - vi. Una declaración de cualquier disposición en las políticas del Distrito que prohíba hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa durante el proceso de reclamación.

Si, en el transcurso de una investigación, el Distrito decide investigar alegaciones sobre el denunciante o el acusado que no están incluidas en el aviso por escrito, el Distrito debe notificar las alegaciones adicionales a las partes cuyas identidades se conocen.

5. Las partes pueden tener un asesor de su elección que las acompañe durante cualquier procedimiento de reclamación en el que se requiera la presencia de la parte. El Distrito puede, a su discreción, establecer ciertas restricciones con respecto a la participación del asesor en los procedimientos. Si se establecen tales restricciones, se aplicarán por igual a todas las partes.
6. El Coordinador del Título IX, según corresponda, iniciará de inmediato una investigación de la denuncia formal, designará a un administrador escolar para investigar la denuncia formal de manera pronta o desestimarla de acuerdo con la Subsección F de esta Sección. El estándar de evidencia que se utilizará para determinar la responsabilidad es el estándar de preponderancia de la evidencia (es decir, más probable que no). **[Nota: Un distrito escolar puede optar por utilizar un estándar de "evidencia clara y convincente" en su lugar. Un estándar de evidencia clara y convincente es una carga probatoria más alta que el estándar de preponderancia de la evidencia. Se entiende que el estándar de**

evidencia clara y convincente significa que el tomador de decisiones debe concluir que un hecho es altamente probable que sea verdadero, en oposición a un "más probable que no" bajo el estándar de preponderancia de la evidencia. El mismo estándar de evidencia para las denuncias formales debe usarse tanto para los empleados como para los estudiantes. Los distritos pueden consultar a un abogado sobre la selección de un estándar de evidencia.]

7. Se dará a las partes una oportunidad igual para discutir las alegaciones objeto de investigación con el(los) investigador(es) y se les permitirá recopilar y presentar pruebas relevantes. Esta oportunidad incluye presentar testigos, incluidos testigos de hechos y expertos, y otras pruebas incriminatorias y exculpatorias. Las determinaciones de credibilidad no se basarán en el estatus de una persona como denunciante, acusado o testigo. El Distrito proporcionará a una parte a la que se invite o se espera su participación (incluido un testigo) un aviso por escrito de la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las audiencias (si corresponde), entrevistas de investigación u otras reuniones, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.
8. Ambas partes tendrán igual oportunidad de inspeccionar y revisar cualquier evidencia obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las acusaciones planteadas en la denuncia formal, incluyendo la evidencia en la que el Distrito no tiene la intención de basarse para llegar a una determinación sobre la responsabilidad y la evidencia incriminatoria o exculpatoria, ya sea obtenida de una parte u otra fuente, para que cada parte pueda responder de manera significativa a la evidencia antes de la conclusión de la investigación. Antes de completar el informe de investigación, el Distrito enviará a cada parte y al asesor de la parte, si corresponde, la evidencia sujeta a inspección y revisión en formato electrónico o copia impresa, y las partes tendrán diez (10) días escolares para presentar una respuesta por escrito, que el(los) investigador(es) tomarán en cuenta antes de completar el informe de investigación, tal como se describe en el Párrafo 9 de esta Subsección.
9. El(los) investigador(es) elaborará(n) un informe de investigación que resuma de manera justa la evidencia relevante. El(los) investigador(es) enviará(n) el informe de investigación, en formato electrónico o copia impresa, a cada parte y al asesor de cada parte para su revisión y respuesta escrita al menos diez (10) días escolares antes de que se tome una determinación sobre la responsabilidad.

- 10.** El Superintendente designará a un(a) tomador(a) de decisiones, quien deberá ser un empleado(a) del Distrito o un contratista externo y que no será el Coordinador del Título IX ni el(los) investigador(es). Si la denuncia formal presentada es contra el Superintendente, el Presidente de la Junta designará al(a) tomador(a) de decisiones, quien deberá ser alguien que no sea el Coordinador del Título IX ni el(los) investigador(es). El(los) investigador(es) y el(los) tomador(es) de decisiones no deben discutir los hechos y/o la determinación de la investigación mientras la denuncia formal esté pendiente. El(los) tomador(es) de decisiones brindará(n) a cada parte la oportunidad de presentar preguntas escritas relevantes que la parte desee hacer a cualquier parte o testigo, proporcionará a cada parte las respuestas y permitirá preguntas adicionales limitadas de cada parte. Las preguntas y pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no son relevantes, a menos que dichas preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual previo del denunciante se presenten para demostrar que alguien que no sea el acusado cometió la conducta alegada por el denunciante, o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del denunciante con respecto al acusado y se presentan para demostrar el consentimiento. El(los) tomador(es) de decisiones explicará(n) a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir una pregunta por no ser relevante.
- 11.** El(los) tomador(es) de decisiones emitirá(n) una determinación escrita sobre la responsabilidad. Para llegar a esta determinación, el(los) tomador(es) de decisiones deben aplicar el estándar de preponderancia de la evidencia o el estándar de evidencia clara y convincente. La determinación escrita incluirá: (1) identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual; (2) una descripción de los pasos procesales tomados desde la recepción de la denuncia formal hasta la determinación, incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y testigos, visitas al lugar, métodos utilizados para recopilar otras pruebas y audiencias celebradas; (3) hallazgos de hecho que respalden la determinación; (4) conclusiones con respecto a la aplicación del código de conducta del Distrito a los hechos; (5) una declaración y fundamentos de los resultados de cada acusación, incluyendo una determinación sobre la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el Distrito impondrá al acusado y si el Distrito proporcionará remedios diseñados para restablecer o preservar el acceso equitativo al programa o actividad educativa del Distrito para el denunciante; y (6) los procedimientos y bases permitidas para que el denunciante y el acusado presenten una apelación. Si se determina que el acusado es responsable de violar la Política de la Junta con respecto a la Prohibición de la Discriminación Sexual y el Acoso Sexual (Personal), la determinación escrita indicará si el acusado cometió

acoso sexual según la Política de la Junta y estas Regulaciones Administrativas. La determinación escrita se proporcionará a ambas partes simultáneamente.

- 12.** Los acusados estudiantes que sean considerados responsables de violar la Política de la Junta con respecto a la Prohibición de la Discriminación Sexual y el Acoso Sexual (Personal) pueden estar sujetos a disciplina, incluida la expulsión. Los acusados empleados que sean considerados responsables de violar la Política de la Junta con respecto a la Prohibición de la Discriminación Sexual y el Acoso Sexual (Personal) pueden estar sujetos a disciplina, incluida la terminación del empleo. Otros acusados pueden estar sujetos a la exclusión de los programas, actividades y/o propiedad del Distrito. En circunstancias apropiadas, el Distrito puede realizar una denuncia penal. Los remedios estarán diseñados para restablecer o preservar el acceso equitativo a los programas o actividades educativas del Distrito.
- 13.** Después de recibir la notificación de la decisión del(a los) tomador(es) de decisiones, o después de recibir la notificación de que el Distrito desestimó una denuncia formal o alguna acusación en ella, tanto el denunciante como el acusado podrán hacer uso del proceso de apelación establecido en la Sección E de esta Sección.

D. Resolución Informal

En cualquier momento antes de llegar a una determinación sobre la responsabilidad, pero solo después de presentar una denuncia formal, el Distrito puede sugerir a las partes la posibilidad de facilitar un proceso de resolución informal, como la mediación, para resolver la denuncia formal sin necesidad de una investigación completa y un fallo. Si se determina que una resolución informal puede ser apropiada, el Coordinador del Título IX o su representante consultará con las partes.

Antes de facilitar una resolución informal de una denuncia formal, el Coordinador del Título IX o su representante proporcionará a las partes un aviso por escrito que revele las acusaciones de acoso sexual, los requisitos de un proceso de resolución informal y cualquier consecuencia de participar en el proceso de resolución informal. Al recibir este documento, los denunciantes y los acusados tienen cinco (5) días escolares para determinar si aceptan participar en la resolución informal. El Distrito debe obtener el consentimiento voluntario y por escrito de ambas partes para el proceso de resolución informal.

Antes de aceptar cualquier resolución, cualquier parte tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal y reanudar el proceso de queja con respecto a la denuncia formal. Si se alcanza una resolución satisfactoria a través de este proceso informal, se considerará que el asunto está resuelto. Si estos esfuerzos no tienen éxito, el proceso formal de queja continuará.

Nada en esta sección impide que un empleado presente una queja de represalia por asuntos relacionados con una resolución informal, ni impide que cualquiera de las partes presente quejas basadas en conductas que se alega ocurrieron después de que el Distrito facilitara la resolución informal.

No se permite una resolución informal para resolver acusaciones de que un empleado acosó sexualmente a un estudiante.

E. Proceso de Apelación

Después de recibir la notificación de la decisión del(a los) tomador(es) de decisiones, o después de recibir la notificación de que el Distrito desestimó una denuncia formal o alguna acusación en ella, tanto el denunciante como el acusado tienen cinco (5) días escolares para presentar una carta de apelación formal al Coordinador del Título IX especificando los fundamentos en los que se basa la apelación. Al recibir una apelación, el Superintendente designará a un(a los) tomador(es) de decisiones para la apelación, que será alguien distinto al Coordinador del Título IX, al(a los) investigador(es) o al(a los) tomador(es) de decisiones iniciales.

Las apelaciones serán apropiadas solo en las siguientes circunstancias:

- nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles en el momento en que se tomó la determinación de responsabilidad o se desestimó la denuncia, y que podrían afectar el resultado del asunto;
- irregularidad procesal que afectó el resultado del asunto;
- el Coordinador del Título IX, el(los) investigador(es) y/o el(los) tomador(es) de decisiones tenían un conflicto de intereses o sesgo a favor o en contra de los denunciantes o acusados en general o del denunciante o acusado individual que afectó el resultado del asunto. Un conflicto de intereses o sesgo no existe únicamente porque el Coordinador del Título IX, el(los) investigador(es) y/o el(los) tomador(es) de decisiones hayan trabajado previamente con o disciplinado al denunciante o acusado.

El Distrito proporcionará a la otra parte un aviso por escrito de tal apelación. La parte apelante tendrá entonces diez (10) días escolares para presentar a la persona o personas encargadas de la apelación una declaración por escrito en apoyo o impugnando el resultado del proceso de queja. Las personas encargadas de la apelación proporcionarán la declaración escrita de la parte apelante a la otra parte. La otra parte luego tendrá diez (10) días escolares para presentar a la persona o personas encargadas de la apelación una declaración por escrito en apoyo o impugnando el resultado del proceso de queja. Las personas encargadas de la apelación, a su discreción, determinarán cualquier procedimiento adicional necesario y apropiado para la apelación.

Después de considerar las declaraciones escritas de las partes, las personas encargadas de la apelación emitirán una decisión por escrito. Las personas encargadas de la apelación intentarán

emitir la decisión escrita dentro de los treinta (30) días escolares posteriores a la recepción de todas las declaraciones escritas de las partes. Si se determina que existe una base para la apelación, las personas encargadas de la apelación emitirán el remedio apropiado.

Las medidas de apoyo para una o ambas partes pueden continuar durante todo el proceso de apelación.

F. Desestimación de una Queja Formal

El Coordinador del Título IX deberá desestimar cualquier queja formal que, según el Título IX, 1) no constituiría acoso sexual según lo definido en el Título IX incluso si se demuestra, 2) no ocurrió en el programa o actividad educativa del Distrito, o 3) no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos. Dicha desestimación no excluye la acción según otra política de la Junta.

El Distrito puede desestimar una queja formal o cualquier alegación en ella, si en cualquier momento durante la investigación o audiencia: 1) un demandante notifica por escrito al Coordinador del Título IX que el demandante desea retirar la queja formal o cualquier alegación en ella; 2) el demandado ya no está inscrito o empleado en el Distrito; o 3) circunstancias específicas impiden que el Distrito reúna pruebas suficientes para llegar a una determinación sobre la queja formal o las alegaciones en ella.

Tras una desestimación, el Distrito enviará de inmediato y simultáneamente un aviso por escrito de la desestimación y las razones a cada una de las partes. Cualquiera de las partes puede apelar la desestimación de una queja formal o cualquier alegación en ella utilizando el procedimiento de apelación.

En caso de que se desestime una queja formal antes de emitir una decisión según el Título IX, el Coordinador del Título IX determinará si las alegaciones de acoso sexual deben continuar a través de los procedimientos de queja identificados en la Sección II de estas Regulaciones Administrativas para reclamos de discriminación por sexo para su consideración en cuanto a si las alegaciones constituyen acoso sexual según el Título VII o la ley de Connecticut.

Una destitución de conformidad con esta sección no excluye la posibilidad de que el Distrito tome medidas según la política de disciplina estudiantil, el Código de Conducta para estudiantes y empleados, o cualquier otra norma, política y/o acuerdo de negociación colectiva aplicable.

G. Miscelánea

1. Cualquier plazo establecido en estas Regulaciones Administrativas puede ser temporalmente aplazado o extendido por causa justificada. La causa justificada puede incluir, entre otras cosas, consideraciones como la ausencia o enfermedad de una de las partes, el asesor de una de las partes o un testigo; actividad simultánea de aplicación de la ley; actividad simultánea del Departamento de Niños y Familias; o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación por discapacidad. Si se altera algún plazo por causa justificada, se proporcionará un aviso por escrito a cada una de las partes con las razones de la acción.

2. Si una denuncia de acoso sexual plantea preocupación por discriminación o acoso basado en cualquier otra clasificación protegida por ley (como raza, religión, color, origen nacional, edad o discapacidad), el Coordinador del Título IX o su representante deberá remitir el asunto a otro personal adecuado dentro del Distrito (por ejemplo, Coordinador de la Sección 504, etc.) para asegurar que cualquier investigación cumpla con los requisitos de las políticas sobre no discriminación.
3. Si la denuncia de acoso sexual da lugar a un motivo razonable para sospechar o creer que un niño ha sido maltratado o descuidado, ha sufrido una lesión física no accidental o una lesión que no coincide con la versión histórica de dicha lesión, se encuentra en inminente riesgo de sufrir un daño grave, o si se ha producido un asalto sexual a un estudiante por parte de un empleado escolar, entonces la persona a quien se le entregue la denuncia o quien reciba dicha información deberá informar dichos asuntos de acuerdo con la política de la Junta sobre Informes de Presunto Abuso o Negligencia de Niños.
4. Quedan estrictamente prohibidas las represalias contra cualquier individuo que se queje de conformidad con la Política de la Junta sobre la Prohibición de la Discriminación Sexual y el Acoso Sexual (Personal) y estos Reglamentos Administrativos. Ni el Distrito ni ninguna otra persona puede intimidar, amenazar, coaccionar ni discriminar a ninguna persona con el fin de interferir con ningún derecho o privilegio garantizado por el Título IX o estas Regulaciones Administrativas, o porque la persona haya presentado un informe o queja, testificado, ayudado o participó o se negó a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo este Reglamento Administrativo. El Distrito tomará medidas diseñadas para prevenir represalias. Las quejas que aleguen represalias se pueden presentar de acuerdo con los procedimientos de quejas por discriminación sexual descritos en este documento.
5. El Distrito mantendrá por un período de siete (7) años registros de:
 - i. Cada investigación de acoso sexual, incluida cualquier determinación con respecto a la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria impuesta al demandado y cualquier remedio provisto al denunciante diseñado para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de la Junta;
 - ii. Cualquier apelación y el resultado de la misma;
 - iii. Cualquier resolución informal y el resultado de la misma; y todo el material utilizado para capacitar a los Coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. La Junta pondrá estos materiales de capacitación a disposición del público en su sitio web.

Si el Distrito tiene conocimiento real de acoso sexual en un programa educativo o actividad de la Junta, y para cualquier informe o denuncia formal de acoso sexual, el Distrito creará y mantendrá durante un período de siete (7) años, registros de cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o denuncia formal de acoso sexual. El Distrito

documentará la base para su conclusión de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente y documentará que ha tomado medidas diseñadas para restaurar o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa de la Junta. Si el Distrito no proporciona al denunciante medidas de apoyo, entonces el Distrito documentará las razones por las cuales tal respuesta no fue claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

SECCIÓN II. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (DISTINTA AL ACOSO SEXUAL SEGÚN EL TÍTULO IX)

A. Definiciones

- **Demandante** significa una persona alegada como víctima de una conducta que podría constituir discriminación de género.
- **Demandado** significa una persona que ha sido denunciada como autor de una conducta que podría constituir discriminación de género.

B. Reportando Discriminación de Género Distinta al Acoso Sexual según el Título IX

Es política expresa de la Junta fomentar que las víctimas de discriminación de género denuncien dichas reclamaciones. Cualquier persona puede denunciar discriminación de género (independientemente de si la persona que denuncia es la persona alegada como víctima de una conducta que podría constituir discriminación de género), en persona, por correo, por teléfono o por correo electrónico, utilizando la información de contacto proporcionada para el Coordinador del Título IX. Si el Distrito recibe aviso de discriminación de género o presunta discriminación de género contra una persona en el programa o actividad educativa del Distrito, el Coordinador del Título IX o su designado notificará de inmediato al demandante sobre el proceso de queja. El Distrito tratará a los demandantes y demandados de manera equitativa durante el proceso de queja. El acoso sexual es una forma de discriminación de género, y cualquier incidente de acoso sexual según el Título IX, tal como se define anteriormente, se manejará de conformidad con la Sección I de estas Regulaciones Administrativas. Cualquier denuncia de acoso sexual según el Título VII o la ley de Connecticut, tal como se define anteriormente, se manejará de conformidad con esta Sección II de las Regulaciones Administrativas.

C. Procedimientos de Queja

1. Tan pronto como un empleado sienta que ha sido objeto de discriminación de género distinta al acoso sexual según se define en el Título IX (incluido, entre otros, el acoso sexual según el Título VII o la ley de Connecticut), el empleado debe presentar una queja por escrito al Coordinador del Título IX o al director del edificio, o a su designado. Se proporcionará al empleado una copia de la Política y las Regulaciones Administrativas de la Junta y se le informará sobre sus derechos en virtud de esta Política y las Regulaciones Administrativas. Preferiblemente, las quejas deben presentarse dentro de los diez (10) días escolares posteriores a la presunta ocurrencia. La presentación oportuna de las quejas facilita la investigación y resolución de las mismas.

2. La queja debe indicar:
 - i. Nombre del demandante;
 - ii. Fecha de la queja;
 - iii. Fecha(s) de la presunta discriminación;
 - iv. Nombre(s) del(os) discriminator(es);
 - v. Lugar donde ocurrió dicha discriminación;
 - vi. Nombres de cualquier testigo presencial de la discriminación;
 - vii. Declaración detallada de las circunstancias que constituyen la presunta discriminación; y
 - viii. Remedio solicitado.
3. Cualquier empleado que presente una queja verbal de discriminación de género ante cualquiera de los mencionados anteriormente recibirá una copia de estas Regulaciones Administrativas y se le solicitará que presente una queja por escrito de conformidad con el procedimiento anteriormente mencionado.
4. Todas las quejas se remitirán de inmediato al director del edificio o a su designado, a menos que esa persona sea objeto de la queja, en cuyo caso la queja se remitirá directamente al Superintendente de Escuelas o a su designado. Además, se enviará una copia de cualquier queja presentada bajo esta Política al Coordinador del Título IX. Si la queja se presenta contra el Coordinador del Título IX, la queja debe presentarse ante el Superintendente. Si la queja se presenta contra el Superintendente, la queja debe presentarse ante el Presidente de la Junta, quien luego contratará a un investigador independiente para investigar el asunto.
5. El Coordinador del Título IX o su designado investigará todas las quejas de discriminación de género contra un empleado, independientemente de si la conducta ocurrió dentro o fuera del recinto escolar. Las quejas se investigarán de manera rápida dentro de los plazos identificados a continuación. Los plazos pueden ampliarse según sea necesario dadas la complejidad de la investigación, la disponibilidad de personas con información relevante y otras circunstancias atenuantes. La investigación se llevará a cabo de manera discreta, manteniendo la confidencialidad en la medida de lo posible, al tiempo que se realiza una investigación eficaz y exhaustiva.
6. Se notificará a cualquier empleado que presente una queja sobre la intención del Distrito de investigar la queja. En caso de que el empleado solicite confidencialidad o que no se lleve a cabo una investigación, el Distrito tomará medidas razonables para investigar y responder a la queja en la medida de lo posible, dada la solicitud de confidencialidad o de no investigar la queja. Si el empleado insiste en que esta información no se comparta con el(os) presunto(s) discriminator(es), se informará al empleado que la capacidad del Distrito para investigar y/o tomar medidas correctivas puede verse limitada.

7. Al recibir una queja de discriminación de género, el Coordinador del Título IX deberá iniciar de inmediato una investigación de la queja o designar a un administrador escolar para que investigue la queja de manera pronta. El Coordinador del Título IX o su designado deberá:
- i. ofrecer reunirse con el demandante y el demandado (si corresponde) por separado dentro de los diez (10) días escolares para discutir la naturaleza de la queja, identificar a las personas que el demandante y el demandado (si corresponde) consideren que tienen información relevante y obtener cualquier documento relevante que el demandante y el demandado puedan tener;
 - ii. proporcionar al demandante y al demandado (si corresponde) una copia de la política de discriminación de género de la Junta y las regulaciones correspondientes;
 - iii. considerar si pueden ser apropiadas medidas provisionales para proteger al demandante o al demandado (si corresponde) mientras se resuelve la investigación;
 - iv. realizar una investigación que sea adecuada, confiable e imparcial. Investigar la base fáctica de la queja, incluyendo, según corresponda, llevar a cabo entrevistas con personas consideradas relevantes para la queja;
 - v. considerar si la presunta discriminación de género ha creado un ambiente laboral hostil, incluida la consideración de los efectos de la conducta fuera del recinto escolar en la escuela;
 - vi. comunicar por escrito el resultado de la investigación al demandante, al demandado y a cualquier persona debidamente identificada como parte de la queja (en la medida en que lo permitan los requisitos de confidencialidad estatales y federales), dentro de los noventa (90) días escolares a partir de la fecha en que la queja fue recibida por la oficina del Superintendente. El investigador puede ampliar este plazo por no más de quince (15) días escolares adicionales si es necesario para completar la investigación. Se notificará al demandante y al demandado (si corresponde) sobre dicha ampliación. El aviso por escrito incluirá una determinación de si la queja fue fundamentada y, de ser así, identificará, en la medida de lo posible, cómo el Distrito remediará la discriminación, cumpliendo con los requisitos de la ley estatal y federal; y
 - vii. cuando se haya comprobado la discriminación de género, tomar medidas razonablemente calculadas para poner fin a la discriminación, tomar medidas correctivas y/o disciplinarias orientadas a prevenir la recurrencia de la discriminación, según lo considere apropiado el Superintendente o su designado, y tomar medidas para remediar los efectos de la discriminación de género.

8. Si se presenta una queja durante el receso de verano, la queja se revisará y se abordará lo más rápido posible, dada la disponibilidad del personal y/o otras personas que puedan tener información relevante para la queja. Si no se pueden cumplir los plazos establecidos, el demandante y el demandado recibirán un aviso y se podrán implementar medidas provisionales según sea necesario.
9. Si el demandante o el demandado (si corresponde) no está satisfecho con los resultados de la investigación, puede presentar una apelación por escrito dentro de los cinco (5) días escolares al Coordinador del Título IX o, si el Coordinador del Título IX realizó la investigación, al Superintendente de Escuelas. El Coordinador del Título IX o el Superintendente revisarán el informe por escrito del Coordinador del Título IX o su designado, la información recopilada por el Coordinador del Título IX o su designado junto con la disposición recomendada de la queja para determinar si la conducta alegada constituye discriminación de género. El Coordinador del Título IX o el Superintendente de Escuelas pueden determinar si se justifica una acción y/o una investigación adicional. Después de completar esta revisión, el Coordinador del Título IX o el Superintendente de Escuelas responderán por escrito al demandante y al demandado (si corresponde), dentro de los quince (15) días escolares siguientes a la recepción de la solicitud por escrito de revisión.

D. Varios

1. Si una queja de discriminación de género plantea preocupaciones sobre discriminación o acoso basado en cualquier otra clasificación legalmente protegida (como raza, religión, color, origen nacional, edad o discapacidad), el Coordinador del Título IX o su designado remitirá el asunto a otros miembros del personal apropiados dentro del Distrito (por ejemplo, el Coordinador de la Sección 504, etc.), para asegurar que cualquier investigación de este tipo cumpla con los requisitos de las políticas sobre no discriminación.
2. Si la queja de discriminación de género resulta en una causa razonable para sospechar o creer que un niño ha sido maltratado o descuidado, ha sufrido una lesión física no accidental o una lesión que no concuerda con la historia proporcionada sobre dicha lesión, se encuentra en inminente riesgo de sufrir un daño grave, o que un estudiante ha sido agredido sexualmente por un empleado escolar, entonces la persona a quien se le presenta la queja o quien reciba dicha información deberá informar sobre dichos asuntos de acuerdo con la política de la Junta sobre los Informes de Supuesta Maltrato o Descuido de Niños.
3. La represalia contra cualquier persona que presente una queja de conformidad con la Política de la Junta sobre la Prohibición de la Discriminación de Género y el Acoso Sexual (Personal) y estas Regulaciones Administrativas está estrictamente prohibida. Ni el Distrito ni ninguna otra persona pueden intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a ninguna persona con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o estas Regulaciones Administrativas, o porque la persona

haya presentado un informe o queja, testificado, brindado asistencia o participado o se haya negado a participar de alguna manera en una investigación, proceso o audiencia bajo estas Regulaciones Administrativas. El Distrito tomará medidas para prevenir represalias como resultado de presentar una queja. Las quejas alegando represalias pueden presentarse de acuerdo con los procedimientos de quejas por discriminación de género descritos aquí.

Sección III. Informes Adicionales

En cualquier momento, un demandante que alegue discriminación de género o acoso sexual también puede presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles, Oficina de Boston, Departamento de Educación de los Estados Unidos, 8º piso, 5 Post Office Square, Boston, MA 02109-3921 (teléfono (617) 289-0111).

Los empleados también pueden realizar un informe de acoso sexual y/o discriminación de género a la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut, 450 Columbus Boulevard, Hartford, CT 06103-1835 (teléfono: 860-541-3400 o número gratuito de Connecticut: 1-800-477-5737).

Se distribuirán copias de estas Regulaciones Administrativas a todos los empleados.

1/17/2022

Apéndice A

Acoso Sexual: Un delito clasificado como delito sexual forzado o no forzado según el sistema de informes de delitos uniformes del Buró Federal de Investigaciones.

Violación (excepto violación estatutaria): La cópula con una persona, sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a la edad de la persona o a su incapacidad mental o física temporal o permanente.

Sodomía: Relaciones sexuales orales o anales con otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a la edad de la persona o a su incapacidad mental o física temporal o permanente.

Agresión Sexual con un Objeto: Utilizar un objeto o instrumento para penetrar ilegalmente, aunque sea ligeramente, el órgano genital o anal del cuerpo de otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a la edad de la persona o a su incapacidad mental o física temporal o permanente.

Toqueteo: El contacto con las partes íntimas de otra persona con el propósito de obtener gratificación sexual sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos en los que la víctima es incapaz de dar su consentimiento debido a la edad de la persona o a su incapacidad mental o física temporal o permanente.

Incesto: Relaciones sexuales no forzadas entre personas que están relacionadas entre sí en los grados en los que el matrimonio está prohibido por la ley.

Violación Estatutaria: Relaciones sexuales no forzadas con una persona que está por debajo de la edad de consentimiento legal.

Violencia en Citas: Violencia cometida por una persona que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la víctima, y donde la existencia de dicha relación se determinará en función de la duración de la relación, el tipo de relación y la frecuencia de interacción entre las personas involucradas en la relación.

Violencia Doméstica: Incluye delitos de violencia graves o menos graves cometidos por un cónyuge actual o anterior o una pareja íntima de la víctima, por una persona con la cual la víctima tiene un hijo en común, por una persona que está conviviendo o ha convivido con la víctima como cónyuge o pareja íntima, por una persona en una situación similar a la de un cónyuge de la víctima según las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción que recibe fondos de subvenciones, o por cualquier otra persona contra una víctima adulta o joven que está protegida de los actos de esa persona según las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción.

Acecho: Participar en una serie de conductas dirigidas a una persona específica que causarían que una persona razonable tema por su seguridad o la seguridad de otros, o sufra angustia emocional sustancial.

**Serie 4000
Persona**

**COMPLAINT FORM REGARDING SEXUAL HARASSMENT UNDER TITLE IX
(PERSONNEL)**

This complaint form should be used for complaints of sexual harassment as defined on page 1 of the Board's Administrative Regulations regarding the Prohibition of Sex Discrimination and Sexual Harassment (Personnel)

Name of the complainant _____

Date of the complaint _____

Date of the alleged sexual harassment _____

Name or names of the sexual harasser(s) _____

Location where such sexual harassment occurred _____

Name(s) of any witness(es) to the sexual harassment _____

Detailed statement of the circumstances constituting the alleged sexual harassment

Remedy requested _____

Signature of Complainant or Title IX Coordinator: _____

11/23/2020

**Serie 4000
Personal**

**FORMULARIO DE QUEJA SOBRE ACOSO SEXUAL
BAJO EL TÍTULO IX (PERSONAL)**

Este formulario de queja debe utilizarse para denuncias de acoso sexual según se define en la página 1 de las Regulaciones Administrativas de la Junta sobre la Prohibición de la Discriminación Sexual y el Acoso Sexual (Personal).

Nombre del denunciante: _____

Fecha de la queja: _____

Fecha del presunto acoso sexual: _____

Nombre o nombres del acosador o acosadores sexuales: _____

Lugar donde ocurrió el acoso sexual: _____

Nombres de cualquier testigo del acoso sexual: _____

Declaración detallada de las circunstancias que constituyen el presunto acoso sexual:

Remedio solicitado: _____

Firma del Denunciante o Coordinador del Título IX: _____

11/23/2020

*EJEMPLO DE NOTIFICACIÓN ESCRITA PARA
DENUNCIAS FORMALES DE ACOSO SEXUAL
[MEMBRETE]*

AVISO DE ALEGACIONES SE ACOSO SEXUAL BAJO EL TÍTULO IX

De acuerdo con la Política y los Reglamentos Administrativos de la Junta con respecto a la Prohibición de Discriminación de Género y Acoso Sexual (Personal), se ha presentado una denuncia formal de acoso sexual ante el Coordinador del Título IX.

Identificación de las partes involucradas, si se conoce:

_____ (Demandante (s))
_____ (Demandado (s))

La alegada conducta constituyendo acoso sexual: _____

La fecha y lugar del alegado incidente, si se conoce: _____

El Coordinador del Título IX o la persona designada se comunicará con las partes con respecto al próximo paso en el proceso de queja. Las preguntas pueden dirigirse al Coordinador del Título IX: **[INSERTE LA INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL COORDINADOR DEL TÍTULO IX]**

Se presume que el demandado no es responsable de la conducta alegada. Se toma una determinación con respecto a la responsabilidad al final del proceso de queja.

Todas las partes involucradas pueden tener un asesor de su elección que puede ser, pero no necesariamente, un abogado. Este asesor podrá inspeccionar y revisar evidencia según lo permitido por las Regulaciones Administrativas de la Junta con respecto a la Prohibición de Discriminación Sexual y Acoso Sexual (Personal).

Cualquier empleado que a sabiendas haga declaraciones falsas o que a sabiendas presente información falsa durante este proceso de queja está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Además, es una violación de la Política de Disciplina Estudiantil de la Junta.

Se incluye con este aviso una copia de la Política y los Reglamentos Administrativos de la Junta con respecto a la Prohibición de la Discriminación Sexual y el Acoso Sexual (Personal).

11/23/2020

*EJEMPLO DE NOTIFICACIÓN ESCRITA PARA PROCESO INFORMAL DE
RESOLUCIÓN PARA QUEJAS SOBRE ACOSO SEXUAL*

[MEMBRETE]

AVISO DE PROCESO DE RESOLUCIÓN INFORMAL
PARA QUEJAS DE ACOSO SEXUAL BAJO EL TÍTULO IX

De acuerdo con la Política y los Reglamentos Administrativos de la Junta con respecto a la Prohibición de la Discriminación Sexual y el Acoso Sexual (Personal), se ha presentado una denuncia formal de acoso sexual ante el Coordinador del Título IX. La Junta tiene un proceso de resolución informal para resolver dichas quejas de manera rápida y equitativa mediante la mediación [**alternativamente, podría ser la justicia restaurativa**]. Este proceso de resolución informal solo se utilizará si tanto el Demandante como el Demandado están de acuerdo en hacerlo.

La conducta que supuestamente constituye acoso sexual: _____

Si ambas partes están de acuerdo con el proceso de resolución informal, impedirá que las partes reanuden una queja formal que surja de las mismas alegaciones. Sin embargo, cualquiera de las partes puede retirarse del proceso de resolución informal en cualquier momento antes de aceptar una resolución y reanudar el proceso de quejas formales de acoso sexual.

Si ambas partes están de acuerdo con una resolución, esa resolución es vinculante para ambas partes y no se puede cambiar ni apelar.

El Distrito mantendrá durante un período de siete (7) años los registros del proceso de resolución informal y los resultados del mismo.

Doy mi consentimiento voluntariamente al proceso de resolución informal:

Denunciante

Fecha

Denunciado

11/23/2020

Fecha

[Nota: Aunque hemos incluido este aviso de muestra en nuestros documentos modelo, para la comodidad de nuestros clientes de la Junta de Educación, no significa que esté aprobado por la política de la Junta.]

[Para ser publicado en un lugar conspicuo fácilmente accesible para que los empleados lo vean y ser enviado a los empleados dentro de los tres meses de su contratación, con el título del e-mail como “Política sobre Acoso Sexual” o palabras de importancia similar]

**EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL
Y ESTÁ PROHIBIDO
POR
LA LEY DE PRÁCTICAS DE EMPLEO DISCRIMINATORIAS DE CONNECTICUT
(Sección 46a-60(a)(8) de los Estatutos Generales de Connecticut)
Y
EL TÍTULO VII DE LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964
(Sección 2000e y siguientes del Código de los Estados Unidos)**

EL ACOSO SEXUAL SE REFIERE A CUALQUIER AVANCE SEXUAL NO DESEADO O SOLICITUD DE FAVORES SEXUALES O CUALQUIER CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL CUANDO:

1. LA SUMISIÓN A DICHA CONDUCTA SE HACE EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE UN TÉRMINO O CONDICIÓN DEL EMPLEO DE UN INDIVIDUO;
2. LA SUMISIÓN O RECHAZO DE DICHA CONDUCTA POR PARTE DE UN INDIVIDUO SE UTILIZA COMO BASE PARA TOMAR DECISIONES DE EMPLEO QUE AFECTAN A DICHO INDIVIDUO; O
3. DICHA CONDUCTA TIENE EL PROPÓSITO O EL EFECTO DE INTERFERIR SUBSTANCIALMENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE UN INDIVIDUO O CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO INTIMIDANTE, HOSTIL U OFENSIVO.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL INCLUYEN:

AVANCES SEXUALES NO DESEADOS
COMENTARIOS SUGERENTES O VULGARES
ABRAZOS, TOQUES O BESOS NO DESEADOS
SOLICITUDES DE FAVORES SEXUALES
REPRESALIAS POR DENUNCIAR ACOSO SEXUAL
PÓSTERS, CARICATURAS O DIBUJOS OFENSIVOS O PORNOGRÁFICOS

LAS MEDIDAS CORRECTIVAS POR ACOSO SEXUAL PUEDEN INCLUIR:

ÓRDENES DE CESE Y ABSTENCIÓN
PAGO ATRASADO
DAÑOS COMPENSATORIOS DAÑOS PUNITIVOS
CONTRATACIÓN, ASCENSO O REINSTALACIÓN

ESTÁ PROHIBIDO Y ES ILEGAL TOMAR REPRESALIAS CONTRA CUALQUIER EMPLEADO POR DENUNCIAR ACOSO SEXUAL. LA VIOLACIÓN DE ESTA POLÍTICA ES MOTIVO DE DISCIPLINA, INCLUYENDO DESPIDO.

LAS PERSONAS QUE PARTICIPEN EN ACTOS DE ACOSO SEXUAL TAMBIÉN PUEDEN SER OBJETO DE SANCIONES CIVILES Y PENALES.

CUALQUIER INFRACCIÓN A ESTA POLÍTICA POR PARTE DE SUPERVISORES O COMPAÑEROS DE TRABAJO DEBE SER REPORTADA DE INMEDIATO A [REDACTED] [COORDINADOR DEL TÍTULO IX O SUPERINTENDENTE SI EL COORDINADOR DEL TÍTULO IX ES EL SUJETO DE LA DENUNCIA]. SE MANTENDRÁ LA CONFIDENCIALIDAD EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE.

CUALQUIER EMPLEADO QUE CREAS QUE HA SIDO ACOSADO O DISCRIMINADO EN EL LUGAR DE TRABAJO CONTRAVINIENDO ESTA POLÍTICA TAMBIÉN PUEDE CONTACTAR A:

LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y OPORTUNIDADES DE CONNECTICUT [REDACTED] OFICINA REGIONAL [LAS OFICINAS REGIONALES Y SUS DIRECCIONES SE PUEDEN ENCONTRAR EN EL SITIO WEB DE CHRO, [HTTP://WWW.STATE.CT.US/CHRO/](http://www.state.ct.us/chro/)] [DIRECCIÓN] [NÚMERO DE TELÉFONO]

Y/O

LA COMISIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO EQUITATIVO
OFICINA DE BOSTON
JOHN F. KENNEDY FEDERAL BUILDING
475 GOVERNMENT CENTER
BOSTON, MA 02203
TELÉFONO (800) 669-4000

LA LEY DE CONNECTICUT REQUIERE QUE UNA DENUNCIA FORMAL ESCRITA SE PRESENTE A LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y OPORTUNIDADES DENTRO DE TRESCIENTOS (300) DÍAS DEL ALEGADO ACOSO/DISCRIMINACIÓN OCURRIDO.

9/24/20