

Serie 1000
Política 1004
Operación de la comunidad/junta

NO DISCRIMINACIÓN

Es la política de la Junta de Educación de las Escuelas Magnet de la Universidad Goodwin (la “Junta”) que cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, condición de extranjero, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género, condición de veterano, condición como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o trata de personas, o cualquier otro motivo prohibido por la ley estatal o federal (“Clase Protegida”) está prohibido en el Sistema de escuelas magnet de la Universidad Goodwin (el “Distrito”), ya sea por estudiantes, empleados de la Junta, miembros de la Junta o terceros sujetos al control de la Junta, sujeto a las condiciones y limitaciones establecidas por la ley. La prohibición de discriminación o acoso por parte de la Junta en sus programas o actividades educativas se extiende expresamente a las actividades académicas, no académicas y extracurriculares, incluyendo atletismo, actividades patrocinadas por la escuela, así como sitios web del distrito. Cuando la Junta haya creado un foro público limitado, deberá proporcionar igualdad de acceso a los Boy Scouts y otros grupos según lo exija la ley.

Se prohíbe cualquier represalia:

La Junta prohíbe además cualquier represalia o retaliación contra cualquier persona que denuncie de buena fe incidentes que puedan constituir una violación de esta política, o que participe en la investigación de dichas denuncias.

Se prohíbe la discriminación por motivos de pertenencia a una clase protegida:

La discriminación y/o el acoso contra cualquier persona por el hecho de pertenecer a una Clase Protegida también pueden considerarse una forma de discriminación y/o acoso por pertenecer a una Clase Protegida y, por lo tanto, están prohibidos por esta política.

Alcance y aplicabilidad:

Se espera que los estudiantes, los empleados de la Junta Directiva, los miembros de la Junta Directiva y los miembros de la comunidad (por ejemplo, otras personas afiliadas al Distrito, que acceden o intentan acceder a las instalaciones del Distrito) se adhieran a un estándar de conducta que respete los derechos de todos los miembros de la comunidad escolar.

Definiciones:

Las siguientes definiciones se aplican a los efectos de esta política:

A. Discriminación: La discriminación que infringe esta política se produce cuando a una persona se le niega la participación o los beneficios de un programa o actividad de la Junta debido a su pertenencia real o percibida a una Clase Protegida.

B. Acoso: El acoso es una forma de discriminación de clase protegida que está prohibida por la ley y por esta política. El acoso constituye discriminación ilegal cuando crea un ambiente hostil, lo cual ocurre cuando el acoso es suficientemente grave, generalizado o persistente como para interferir o limitar la capacidad de un individuo para participar en los servicios, actividades u oportunidades que ofrece el Distrito o beneficiarse de ellos..

La siguiente lista, no exhaustiva, proporciona ejemplos de los tipos de conducta prohibida que pueden considerarse acoso a una clase protegida y que pueden generar un entorno hostil:

- Apodos/insultos raciales, étnicos o religiosos objetivamente ofensivos (o apodos/insultos comúnmente asociados con la pertenencia a cualquier Clase Protegida, incluidos, entre otros, apodos/insultos relacionados con el sexo, la orientación sexual y/o la identidad o expresión de género);
- otras palabras o frases consideradas humillantes o degradantes por razón de Afiliación a una clase protegida;
- exhibición de imágenes o símbolos comúnmente asociados con la discriminación contra individuos en función de su pertenencia a una Clase Protegida;
- comunicaciones gráficas, escritas o electrónicas que sean dañinas o humillantes por pertenecer a una Clase Protegida;
- conducta o comunicaciones intolerantes; o
- amenazas físicas, escritas, electrónicas o verbales basadas en la pertenencia a una Clase Protegida.

El acoso no tiene por qué implicar la intención de dañar, estar dirigido a una persona específica o implicar incidentes repetidos. El acoso sexual es una forma de acoso que es

prohibido por ley y por la política de la Junta Directiva. Para obtener más información sobre el acoso basado en el sexo, la orientación sexual, el embarazo o la identidad o expresión de género, comuníquese con el Coordinador del Título IX del Distrito en:

Dan Moleti
Sub Superintendente de Recursos Humanos y Desarrollo del Talento
417 Main Street, East Hartford, CT 06118
860-913-2225

C. Identidad o expresión de género: identidad de género o la expresión se refiere a la identidad, apariencia o comportamiento de género de una persona, sea o no diferente de lo tradicionalmente asociado con la fisiología o el sexo asignado al nacer de la persona, identidad relacionada con el género que se puede demostrar proporcionando evidencia que incluye, pero no se limita a, historial médico, atención o tratamiento de la identidad relacionada con el género, afirmación consistente y uniforme de la identidad relacionada con el género o cualquier otra evidencia de que la identidad relacionada con el género se mantiene sinceramente, forma parte de la identidad central de una persona o no se afirma con un propósito indebido.

D. Orientación sexual: La orientación sexual se refiere a la identidad de una persona en relación con el género o los géneros hacia los que se siente atraída romántica, emocional o sexualmente, incluyendo cualquier identidad que una persona (i) haya expresado previamente, o (ii) sea percibida por otra persona como propia.

E. Veterano: Un veterano es cualquier persona dada de baja honorablemente, liberada en condiciones honorables o liberada con una baja que no sea honorable basada en una condición calificada del servicio activo en el Ejército, la Armada, el Cuerpo de Marines, la Guardia Costera, la Fuerza Aérea y la Fuerza Espacial de los Estados Unidos y cualquier componente de reserva de los mismos, incluida la Guardia Nacional de Connecticut. "Condición calificada" significa (i) un diagnóstico de trastorno de estrés postraumático o lesión cerebral traumática realizado por una persona autorizada para prestar servicios de atención médica en un centro del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, (ii) una experiencia de trauma sexual militar revelada a una persona autorizada para prestar servicios de atención médica en un centro del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, o (iii) una determinación de que la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género fue más probable que no la razón principal de una baja que no sea honorable, según lo determinado de acuerdo con Conn. Gen. Stat. §§ 27-103(c), (d).

F. Raza: El término raza incluye rasgos étnicos históricamente asociados con la raza, como la textura del cabello y los peinados protectores. Los "peinados protectores" incluyen, entre otros, pelucas, pañuelos para la cabeza y peinados como trenzas individuales, trenzas africanas, rastas, giros, nudos bantúes, afros y moños afro.

G. Violencia doméstica: Violencia doméstica significa (1) una amenaza continua de dolor físico presente o lesión física contra un miembro de la familia o del hogar,

según se define en Conn. Gen. Stat. § 46b-38a; (2) acoso, incluyendo pero no limitado a, el acoso como descrito en Conn. Gen. Stat. § 53a-181d, de dicho miembro de la familia o del hogar; (3) un patrón de amenazas, incluyendo pero no limitado a, un patrón de amenazas como se describe en Conn. Gen. Stat. § 53a-62, de dicho miembro de la familia o del hogar o cualquiera de los siguientes: (a) aislar al miembro de la familia o del hogar de amigos, parientes u otras fuentes de apoyo; (b) privar al miembro de la familia o del hogar de necesidades básicas; (c) controlar, regular o monitorear los movimientos, comunicaciones, comportamiento diario, finanzas, recursos económicos o acceso a servicios del miembro de la familia o del hogar; (d) obligar al miembro de la familia o del hogar por la fuerza, amenaza o intimidación, incluyendo, pero no limitándose a, amenazas basadas en el estatus migratorio real o sospechado, a (i) participar en una conducta de la cual dicho miembro de la familia o del hogar tiene derecho a abstenerse, o (ii) abstenerse de una conducta que dicho miembro de la familia o del hogar tiene derecho a realizar; (e) cometer o amenazar con cometer crueldad hacia los animales que intimide al miembro de la familia o del hogar; o (f) actos sexuales forzados o amenazas de naturaleza sexual, incluyendo, pero no limitándose a, amenazas de actos de conducta sexual, amenazas basadas en la sexualidad de una persona o amenazas de publicar imágenes sexuales.

Presuntos casos de discriminación o acoso a estudiantes o empleados:

Las quejas por presunta discriminación y/o acoso a estudiantes y/o empleados se investigarán de acuerdo con las políticas de no discriminación aplicables a estudiantes y/o personal, respectivamente. Las quejas relacionadas con formas específicas de discriminación y/o acoso, como el acoso sexual o el acoso por motivos de discapacidad, cuentan con políticas y procedimientos específicos aplicables a estas formas de acoso y se investigarán de acuerdo con los procedimientos específicos para tales casos. Si una queja involucra alegaciones de discriminación o acoso a un empleado o a un estudiante por razón de sexo, dichas quejas se tramitarán de acuerdo con los procedimientos establecidos en la política de la Junta Directiva aplicable en materia de discriminación sexual y acoso sexual. Las quejas que involucren alegaciones de discriminación o acoso a un empleado o a un estudiante por razón de discapacidad se abordarán de acuerdo con los procedimientos establecidos en la política de la Junta Directiva aplicable en materia de la Sección 504/ADA.

Presunta discriminación/acoso a miembros de la comunidad por razón de sexo:

En caso de que el Distrito reciba una queja por presunta discriminación o acoso contra un miembro de la comunidad (por ejemplo, una persona afiliada al Distrito que accede o intenta acceder a las instalaciones del Distrito y que no es estudiante ni empleado) por motivos de sexo, la queja se remitirá al Coordinador del Título IX del Distrito, quien tomará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las leyes estatales y federales aplicables.

Presunta discriminación/acoso a miembros de la comunidad por motivos de discapacidad:

En caso de que el Distrito reciba una queja por presunta discriminación o acoso contra un miembro de la comunidad (por ejemplo, una persona afiliada al Distrito que accede o intenta acceder a las instalaciones del Distrito y que no es estudiante ni empleado) por motivos de discapacidad, la queja se remitirá al Coordinador de la Sección 504/ADA del Distrito, quien tomará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las leyes estatales y federales aplicables.

Informes a los funcionarios del distrito:

La Junta tiene como política garantizar la resolución pronta y equitativa de las quejas por discriminación o acoso contra miembros de grupos protegidos. El Distrito investigará tanto las quejas formales como las informales de discriminación, acoso o represalias.

Cualquier persona que crea que un miembro de la comunidad ha sufrido discriminación o acoso por pertenecer a una Clase Protegida, o un acto de represalia o retaliación en violación de esta política, debe informar dicha preocupación por escrito a **Jessica Gomez-Bedosky, Superintendente Adjunta de Currículo e Instrucción, 417 Main St., East Hartford, CT, 860-929-2213, jgomezbedosky@goodwinmagnetsystem.org** con fin de conformidad con los procedimientos de quejas de la Junta incluidos en el Reglamento Administrativo de la Junta sobre No Discriminación/Comunidad, que acompaña a esta política y está disponible en línea en **<https://www.goodwinmagnetsystem.org/district/boards-of-education/board-policy>** o previa solicitud en la oficina principal de cualquier escuela del Distrito.

Informes a agencias estatales y federales:

Además de informar a los funcionarios del Distrito de acuerdo con esta política, las personas también pueden presentar una queja ante las siguientes agencias:

Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (“OCR”):

Oficina de Derechos Civiles, Oficina de Washington D.C.
Departamento de Educación de los Estados Unidos
400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1475
(202 453-6020)
<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>

Comisión de Connecticut sobre Derechos Humanos y Oportunidades:

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

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (solo para empleados):

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Oficina del Área de Boston
Edificio Federal John F. Kennedy
Centro Gubernamental 475
Boston, MA 02203
(800-669-4000)

Preguntas/Solicitudes de alojamiento:

Cualquier padre, estudiante, miembro del personal, miembro de la Junta Directiva o miembro de la comunidad (por ejemplo, cualquier otra persona afiliada al Distrito que acceda o intente acceder a las instalaciones del Distrito) que:

1. tiene preguntas o inquietudes sobre esta política o sus reglamentos adjuntos;
O
2. desea solicitar o discutir adaptaciones basadas en la religión; O 3. desea 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 cualquier administrador del distrito o con el siguiente funcionario del distrito:

Dr. Salvatore Menzo Superintendente
417 Main St.,
East Hartford, CT
860-817-4119
smenzo@goodwinmagnetsystem.org

Cualquier padre, estudiante, miembro del personal, miembro de la Junta Directiva o miembro de la comunidad (por ejemplo, cualquier otra persona afiliada al Distrito, que acceda o intente acceder a las instalaciones del Distrito) que tenga preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta Directiva con respecto a la discriminación o el acoso por motivos de sexo puede comunicarse con el Coordinador del Título IX del Distrito:

Dan Moleti
Superintendente adjunto de Recursos Humanos y Talento
417 Main Street, East Hartford, CT 06118
860-913-2225
dmoleti@goodwinmagnetsystem.org

Cualquier padre, estudiante, miembro del personal, miembro de la Junta o miembro de la comunidad (por ejemplo, otra persona afiliada al Distrito, que acceda o busque acceso a las instalaciones del Distrito) que tenga preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta con respecto a

Las personas que sufran discriminación o acoso por motivos de discapacidad, o que deseen solicitar o hablar sobre adaptaciones por motivos de discapacidad, pueden ponerse en contacto con el Coordinador de la Sección 504/ADA del Distrito:

Sarah Burke
Superintendente adjunto de Servicios de Apoyo Estudiantil
417 Main St., East Hartford, CT
860-893-3818
sburke@goodwinmagnetsystem.org

Legal Referencias:

Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000 et seq.
Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000 et seq.
Título IX de las Enmiendas a la Ley de Educación de 1972, 20 U.S.C. § 1681et seq., Ley de Igualdad de Acceso de los Boy Scouts de América, 20 U.S.C. § 7905
Ley contra la discriminación por edad en el empleo, 29 U.S.C. § 621et 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
Estatutos Generales de Connecticut § 1-1n, definición de “Identidad o Expresión de Género”
Estatutos Generales de Connecticut § 27-103
Estatutos Generales de Connecticut § 46a-51, Definiciones
Estatutos Generales de Connecticut §§ 46a-58, Privación de derechos
Ley de Prácticas Justas de Empleo de Connecticut, Estatutos Generales de Connecticut § 46a-60
Estatutos Generales de Connecticut § 46a-81c, Orientación sexual discriminación: Empleo
Estatutos Generales de Connecticut § 46b-1, Asuntos de relaciones familiares y definición de violencia doméstica
Ley Pública N° 25-139, “Ley relativa a la trata de personas y a las víctimas de agresión sexual”

Política adoptada: 20 de abril de 2023

Política revisada: 26 de octubre de 2023

Política revisada: 29 de enero de 2026

NO DISCRIMINACIÓN

REGLAMENTO ADMINISTRATIVO RELATIVO A LAS QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN (MIEMBROS DE LA COMUNIDAD)

Se prohíbe la discriminación por pertenencia a una clase protegida:

Es la política de la Junta de Educación de las Escuelas Magnet de la Universidad Goodwin (la “Junta”) declara que cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, condición de extranjero, sexo, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género, condición de veterano, condición de víctima de violencia doméstica, agresión sexual o trata de personas, o cualquier otro motivo prohibido por la ley estatal o federal (“Clase Protegida”) está prohibido en el Sistema de escuelas magnet de la Universidad Goodwin (el “Distrito”), ya sean estudiantes, empleados de la Junta, miembros de la Junta o terceros sujetos al control de la Junta, estarán sujetas a las condiciones y limitaciones establecidas por la ley. Cuando la Junta haya creado un foro público limitado, deberá proporcionar igualdad de acceso a los Boy Scouts y otros grupos según lo exija la ley.

Se prohíbe cualquier represalia.

La Junta prohíbe además cualquier represalia o retaliación contra cualquier persona que denuncie de buena fe incidentes que puedan constituir una violación de esta política, o que participe en la investigación de dichas denuncias.

El Distrito no tolerará represalias ni actos de retaliación que se produzcan como consecuencia de la denuncia de buena fe de casos de acoso o discriminación contra miembros de grupos protegidos. Dichas represalias o actos de retaliación darán lugar a medidas disciplinarias contra el responsable y a otras medidas correctivas que se consideren pertinentes.

Se prohíbe la discriminación por motivos de pertenencia a una clase protegida:

Discriminación y/o acoso contra cualquier persona por razón de que
La asociación de un individuo con alguien que pertenece a una Clase Protegida también puede considerarse una forma de discriminación y/o acoso por pertenecer a una Clase Protegida.

Alcance y aplicabilidad:

Se espera que los estudiantes, los empleados de la Junta Directiva, los miembros de la Junta Directiva y los miembros de la comunidad (por ejemplo, otras personas afiliadas al Distrito, que acceden o intentan acceder a las instalaciones del Distrito) se adhieran a un estándar de conducta que respete los derechos de todos los miembros de la comunidad escolar.

La siguiente lista, no exhaustiva, proporciona ejemplos de los tipos de conducta prohibida que pueden considerarse acoso a una clase protegida y que pueden generar un entorno hostil:

- Apodos/insultos raciales, étnicos o religiosos objetivamente ofensivos (o apodos/insultos comúnmente asociados con la pertenencia a cualquier Clase Protegida, incluidos, entre otros, apodos/insultos relacionados con el sexo, la orientación sexual y/o la identidad o expresión de género);
- otras palabras o frases consideradas denigrantes o degradantes por razón de pertenencia a una Clase Protegida;
- exhibición de imágenes o símbolos comúnmente asociados con la discriminación contra personas por pertenecer a una Clase Protegida;
- comunicaciones gráficas, escritas o electrónicas que sean dañinas o humillantes. basado en la pertenencia a una Clase Protegida;
- conducta o comunicaciones intolerantes; o
- amenazas físicas, escritas, electrónicas o verbales basadas en la pertenencia a una Clase Protegida.

El acoso no tiene por qué implicar la intención de causar daño, estar dirigido a una persona específica ni consistir en incidentes repetidos.

Presuntos casos de discriminación o acoso a estudiantes o empleados:

Las quejas por presunta discriminación y/o acoso a estudiantes y/o personal se investigarán de conformidad con las políticas de no discriminación aplicables a estudiantes y/o personal, respectivamente. Las quejas relacionadas con formas específicas de discriminación y/o acoso, como el acoso sexual o el acoso por motivos de discapacidad, cuentan con políticas y procedimientos específicos aplicables a estas formas de acoso y se investigarán de conformidad con los procedimientos específicos para tales casos. Si una queja involucra alegaciones de discriminación o acoso a un estudiante o empleado por razón de sexo, dichas quejas se tramitarán de conformidad con los procedimientos establecidos en la política aplicable de la Junta Directiva en materia de discriminación sexual y acoso sexual. Las quejas que involucren alegaciones de discriminación o acoso a un empleado o estudiante por razón de discapacidad se abordarán de conformidad con los procedimientos establecidos en la política aplicable de la Junta Directiva en materia de la Sección 504/ADA.

Presunta discriminación/acoso a miembros de la comunidad por razón de sexo:

En caso de que el Distrito reciba una queja que alegue discriminación o acoso contra un miembro de la comunidad (por ejemplo, una persona afiliada al Distrito, que accede o intenta acceder a las instalaciones del Distrito y que no es estudiante ni empleado) por razón de sexo, la queja se remitirá al Coordinador del Título IX del Distrito, quien tomará las medidas pertinentes.

Diseñado para garantizar el cumplimiento de las leyes estatales y federales aplicables.

Presunta discriminación/acoso a miembros de la comunidad por motivos de discapacidad:

En caso de que el Distrito reciba una queja por presunta discriminación o acoso contra un miembro de la comunidad (por ejemplo, una persona afiliada al Distrito que accede o intenta acceder a las instalaciones del Distrito y que no es estudiante ni empleado) por motivos de discapacidad, la queja se remitirá al Coordinador de la Sección 504/ADA del Distrito, quien tomará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las leyes estatales y federales aplicables.

Informar a los funcionarios del distrito:

La Junta tiene como política garantizar la resolución pronta y equitativa de las quejas por discriminación o acoso contra miembros de grupos protegidos. El Distrito investigará tanto las quejas formales como las informales de discriminación, acoso o represalias.

Cualquier persona que crea que ella misma u otra persona ha sufrido discriminación o acoso por pertenecer a una Clase Protegida, o un acto de represalia o retaliación en violación de la política de la Junta, debe informar dicha preocupación por escrito a Dr. Salvatore Menzo, Superintendente, 417 Main St., East Hartford, CT, 860-817-4119 en de conformidad con los procedimientos de quejas de la Junta incluidos en este Reglamento Administrativo sobre No Discriminación/Comunidad.

Procedimiento de reclamación:

Preferiblemente, las quejas deben presentarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al presunto suceso. La presentación oportuna de las quejas facilita su investigación y resolución. El Distrito investigará dichas quejas con prontitud y equidad, y tomará medidas correctivas cuando se verifiquen las alegaciones.

En cuanto una persona sienta que ella misma, u otra persona, ha sido objeto de discriminación o acoso por pertenecer a una categoría protegida, deberá presentar

una queja por escrito al Superintendente o a la persona designada.

La persona que presuntamente ha sufrido discriminación por pertenencia a una clase protegida/ las personas que presenten una denuncia por acoso (el/la denunciante) y cualquier persona acusada de discriminación o acoso por pertenecer a una clase protegida (el/la denunciado/a) (si corresponde) recibirán una copia de la política y el reglamento de la Junta y se les informará sobre sus derechos conforme a dicha política y reglamento. En caso de que la conducta denunciada presuntamente infrinja más de una política, la Junta coordinará una investigación de conformidad con las políticas, leyes y reglamentos aplicables.

La queja debe indicar lo siguiente:

- A. Nombre del denunciante,
- B. Fecha de la queja,
- C. Fecha(s) del presunto acoso/discriminación,
- D. Nombre(s) del presunto acosador(es) o discriminador(es),
- E. Lugar donde ocurrió dicho presunto acoso/discriminación,
- F. Nombres de cualquier testigo del presunto acoso/discriminación,
- G. Declaración detallada de las circunstancias que constituyen el presunto acoso/discriminación; y
- H. Solución propuesta.

Cualquier persona que presente una queja verbal de discriminación o acoso a un miembro de la comunidad (por ejemplo, una persona afiliada al Distrito, que accede o intenta acceder a las instalaciones del Distrito y que no es estudiante ni empleado). Se le proporcionará una copia de este reglamento y se le solicitará que presente una queja por escrito de acuerdo con el procedimiento anterior. Si una persona no puede presentar una queja por escrito, el empleado que reciba la queja verbal la transcribirá por escrito o ayudará a la persona a completar la queja por escrito o completar el formulario o solicitar la ayuda de un administrador del distrito para hacerlo.

Todas las quejas recibidas por los empleados deben ser remitidas inmediatamente al Superintendente o a la persona designada. Al recibir una queja que alegue discriminación o acoso de un miembro de la comunidad (por ejemplo, un individuo afiliado al Distrito, que accede o intenta acceder a las instalaciones del Distrito y que no es estudiante ni empleado) bajo este procedimiento de quejas, el Superintendente investigará la queja de inmediato o designará a un administrador del Distrito u otra persona capacitada para hacerlo. Durante el curso de la investigación, el investigador entrevistará o consultará a todas las personas que razonablemente se crea que tienen información relevante, incluyendo al denunciante, al informante (si es diferente del

denunciante), al denunciado y cualquier testigo de la conducta. Las quejas serán investigadas con prontitud dentro del plazo establecido.

Los plazos se detallan a continuación. Dichos plazos podrán prorrogarse según sea necesario, en función de la complejidad de la investigación, la disponibilidad de personas con información relevante u otras circunstancias atenuantes. Todas las personas involucradas en la investigación mantendrán la confidencialidad en la medida de lo posible, según lo determine el investigador.

Al recibir una queja por escrito de discriminación o acoso a un miembro de la comunidad, el investigador debería:

1. Ofrecer reunirse con el denunciante y el denunciado (si corresponde) dentro de diez (10) días hábiles (siempre que dicho plazo pueda extenderse razonablemente en función de la disponibilidad de los testigos y/o participantes necesarios, la complejidad de la investigación y/u otras circunstancias atenuantes) para discutir la naturaleza de la denuncia, analizar la disponibilidad de medidas provisionales, identificar a las personas denunciantes o denunciadas cree que tiene información relevante y obtener cualquier documento relevante del denunciante o demandado puede tener;
2. Proporcionar al denunciante y al denunciado (si corresponde) una copia de la política de no discriminación de la Junta y las reglamentaciones correspondientes;
3. Llevar a cabo una investigación adecuada, fiable e imparcial. Investigar los hechos que fundamentan la queja, incluyendo, cuando corresponda, la realización de entrevistas con las partes denunciantes y cualquier testigo pertinente u otras personas consideradas relevantes para la denuncia;
4. Revise cualquier registro, nota, declaración u otros documentos pertinentes a la denuncia;
5. Mantener la confidencialidad en la medida de lo posible durante todo el proceso de investigación, de conformidad con las leyes estatales y federales;
6. Complete un informe de investigación final que incluya: (i) una conclusión de los hechos basada en la evidencia recopilada; (ii) para cada alegación, la(s) conclusión(es) y el razonamiento(s) sobre si ocurrió la discriminación o el acoso; y (iii) para cualquier persona que se haya determinado que participó en discriminación o acoso, una declaración general de las consecuencias impuestas (en la medida permitida por los requisitos de confidencialidad estatales y federales) (por ejemplo, "Se impusieron consecuencias").
7. Comunicar el resultado de la investigación por escrito al denunciante y al denunciado (si lo hubiere) (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 en función de la disponibilidad de los testigos y/o participantes necesarios, la complejidad de la

investigación y/u otras circunstancias atenuantes) a partir de la fecha en que la oficina del Superintendente recibió la denuncia. Se notificará al denunciante y al denunciado (si lo hubiere) de cualquier extensión del cronograma de la investigación. La notificación escrita deberá incluir una conclusión sobre si la queja fue fundamentada y, de ser así, deberá identificar, en la medida de lo posible, cómo el distrito tomará medidas diseñadas para remediar la discriminación o el acoso, cumpliendo con los requisitos de las leyes estatales y federales;

8. Si se presenta una queja durante las vacaciones de verano, la queja será revisada y atendida lo antes posible, teniendo en cuenta la disponibilidad de empleados/o otras personas que puedan tener información relevante para la queja. Si no se pueden cumplir los plazos establecidos, el denunciante y el denunciado (si lo hubiera) recibirán una notificación y se podrán implementar medidas provisionales según corresponda necesario;
9. Siempre que se verifiquen las denuncias, asegúrese de que se tomen las medidas correctivas apropiadas (incluidas, entre otras, medidas disciplinarias) destinadas a prevenir la recurrencia de la discriminación o el acoso. Las medidas correctivas deben incluir pasos diseñado para evitar la discriminación o el acoso continuados;
10. Tras recibir la notificación escrita del resultado, las partes dispondrán de diez (10) días lectivos para presentar, si así lo desean, una declaración formal de apelación por escrito ante el Superintendente, impugnando el resultado de la investigación y explicando los fundamentos de la apelación. Al recibir la apelación, el Superintendente designará a uno o varios responsables de la decisión, que podrán ser el propio Superintendente o su representante. Dichos responsables entregarán la declaración escrita de la parte apelante a la parte que no apela. Esta última dispondrá entonces de diez (10) días lectivos para presentar ante los responsables de la decisión una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado de la investigación. Los responsables de la decisión revisarán las pruebas y la información presentadas por las partes y determinarán si se justifican acciones o investigaciones adicionales. Dichas acciones podrán incluir la consulta con el/los investigador/es y las partes, una reunión con las personas pertinentes para intentar resolver la queja, o una decisión que confirme o revoque el resultado escrito. En general, el desacuerdo de una parte con el resultado de la investigación, por sí solo, no será suficiente para ser una base para acciones adicionales. El/los responsable(s) de la apelación intentará(n) notificar por escrito el resultado de la apelación a las partes dentro de los treinta (30) días escolares siguientes a la recepción de todas las declaraciones escritas de las partes.

Procedimiento de quejas para el superintendente/miembro de la junta directiva:

Cualquier administrador del distrito o miembro de la junta que reciba una queja de discriminación, acoso o represalias de un miembro de la comunidad por parte de un miembro de la junta y/o el superintendente deberá remitir la queja de inmediato al Dr. Salvatore Menzo, Superintendente, 417 Main Street, East Hartford, CT, 860-817-4119. Las quejas relacionadas con el Superintendente o los miembros de la Junta de Educación se remitirán al Presidente de la Junta. Las quejas relacionadas con el Presidente de la Junta se remitirán al Vicepresidente de la Junta. En todos los casos,

la persona que reciba la queja deberá tomar las medidas pertinentes para que el asunto se investigue de conformidad con los procedimientos descritos anteriormente.

Si un denunciante o un denunciado no está satisfecho con los hallazgos y conclusiones de una investigación en la que el Superintendente o un miembro de la Junta es el denunciado, dentro de un plazo de diez (10) días lectivos a partir de la recepción de los resultados, la parte afectada podrá presentar la queja y el dictamen escrito al Presidente de la Junta (o, si la presentó inicialmente el Presidente, al Vicepresidente), quien tomará las medidas pertinentes para que el asunto sea revisado de conformidad con la política y el reglamento de no discriminación de la Junta. Dichas medidas podrán incluir la contratación de un investigador distinto al que investigó la queja.

Medidas correctivas:

Si el Distrito determina que un miembro de la comunidad ha sido víctima de discriminación, acoso o represalias, tomará medidas correctivas diseñadas para:

- A. eliminar la conducta discriminatoria/acosadora/de represalia,
- B. prevenir su recurrencia y
- C. Abordar sus efectos en el denunciante y en cualquier otra persona

afectada. Algunos ejemplos de medidas apropiadas pueden incluir, entre otras:

- A. En el caso de un estudiante denunciante, las intervenciones para la persona que participó en la discriminación/acoso pueden incluir, entre otras, medidas disciplinarias (incluidas, entre otras, la suspensión y/o la expulsión), intervenciones educativas, la exclusión de actividades extracurriculares y/o programas deportivos, y/o la remisión a los organismos estatales o locales pertinentes;
- B. En el caso de un empleado denunciado, las intervenciones para la persona que participó en la discriminación/acoso pueden incluir, entre otras, la notificación al supervisor, medidas disciplinarias (incluida la posible rescisión del contrato de trabajo), capacitación y/o remisión a los organismos estatales o locales correspondientes;
- C. En el caso del encuestado que está asociado de otra manera con la comunidad escolar, las intervenciones para el individuo que participó en la discriminación/acoso puede incluir, entre otras cosas, la exclusión de las instalaciones y/o actividades escolares y/o la remisión a las agencias estatales o locales correspondientes;
- D. Realizar consultas de seguimiento con el denunciante y los testigos para asegurar que la conducta discriminatoria/de acoso haya cesado y que no hayan sufrido represalias;
- E. Apoyos para el denunciante; y
- F. Capacitación u otras intervenciones para la comunidad escolar en general, diseñadas para garantizar que los estudiantes, el personal, los padres, los miembros de la Junta y otras personas dentro de la comunidad escolar comprendan los tipos de comportamiento que constituyen discriminación/acoso,

que el Distrito no lo tolera y cómo denunciarlo.

Desarrollo del personal:

El Distrito proporcionará periódicamente capacitación para el personal administrativo del Distrito y distribuirá periódicamente las políticas de no discriminación de la Junta y las normas administrativas de implementación al personal, los estudiantes y los padres, con el fin de mantener un entorno libre de discriminación y acoso.

Informes a agencias estatales y federales:

Además de informar a los funcionarios del Distrito de acuerdo con esta política, las personas también pueden presentar una queja ante las siguientes agencias:

Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos (“OCR”):

Oficina de Derechos Civiles, Oficina de Washington D.C.
Departamento de Educación de los Estados Unidos
400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1475
(202 453-6020)
<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/howto.html>

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
Centro Gubernamental 475
Boston, MA 02203
(800-669-4000)

Comisión de Connecticut sobre Derechos Humanos y Oportunidades:

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

Preguntas/Solicitudes de alojamiento:

Cualquier padre, estudiante, miembro del personal, miembro de la Junta Directiva o miembro de la comunidad (por ejemplo, cualquier otra persona afiliada al Distrito que acceda o intente acceder a las instalaciones del Distrito) que:

1. tiene preguntas o inquietudes sobre esta política o sus reglamentos adjuntos;
O
2. desea solicitar o discutir adaptaciones basadas en la religión; O
3. Quienes deseen una copia de los procedimientos de quejas de la Junta o de los formularios de quejas relacionados con denuncias de discriminación o acoso. Puede ponerse en contacto con cualquier administrador del edificio o con el siguiente funcionario del Distrito:

Dr. Salvatore Menzo Superintendente
417 Main St., East Hartford, CT
860-817-4119
smenzo@goodwinmagnetsystem.org

Cualquier padre, estudiante, miembro del personal, miembro de la Junta Directiva o miembro de la comunidad (por ejemplo, cualquier otra persona afiliada al Distrito, que acceda o intente acceder a las instalaciones del Distrito) que tenga preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta Directiva con respecto a la discriminación o el acoso por motivos de sexo puede comunicarse con el Coordinador del Título IX del Distrito:

Dan Moleti
Superintendente adjunto de Recursos Humanos y Talento
417 Main Street, East Hartford, CT 06118
860-913-2225
dmoleti@goodwinmagnetsystem.org

Cualquier padre, estudiante, miembro del personal, miembro de la Junta Directiva o miembro de la comunidad (por ejemplo, cualquier otra persona afiliada al Distrito que acceda o intente acceder a las instalaciones del Distrito). Quienes tengan preguntas o inquietudes sobre las políticas de la Junta Directiva con respecto a la discriminación o el acoso por motivos de discapacidad, o quienes deseen solicitar o analizar adaptaciones por discapacidad, pueden comunicarse con el Coordinador de la Sección 504/ADA del Distrito:

Sarah Burke
Superintendente adjunto de Servicios de Apoyo Estudiantil
417 Main St., East Hartford, CT
860-893-3818
sburke@goodwinmagnetsystem.org

Reglamento adoptado: 20 de abril de 2023
Reglamento revisado: 26 de octubre de 2023
Reglamento revisado: 29 de enero de 2026

FORMULARIO DE QUEJA POR DISCRIMINACIÓN/ACOSO

(Para quejas basadas en raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, condición de extranjero, ascendencia, discapacidad, embarazo, identidad o expresión de género, condición de veterano o condición de víctima de violencia doméstica, agresión sexual o trata de personas)

Nombre del reportero _____

Relación del reportero con el Distrito _____

Nombre del denunciante/víctima _____

Relación del denunciante/víctima con el Distrito _____

Fecha de la queja _____

Fecha de la presunta discriminación/acoso _____

Nombre(s) de la(s) personas presuntamente responsable(s) de la discriminación o el acoso _____

Lugar donde dicho presunto Discriminación/acoso ocurrido _____

Nombre(s) de cualquier testigo de la presunta discriminación/acoso _____

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

Solución propuesta: _____
