

413 DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA

I. PROPÓSITO

El propósito de esta política es de mantener un ambiente de aprendizaje y trabajo libre de discriminación, acoso y violencia por razón de raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respeto a asistencia pública, orientación sexual, o discapacidad.

II. DECLARACIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA

- A. La política general del distrito escolar es de mantener un ambiente de aprendizaje y trabajo libre de discriminación, acoso y violencia por razón de raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respeto a asistencia pública, orientación sexual o discapacidad. El distrito escolar prohíbe cualquier tipo de acoso o violencia por razón de raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a asistencia pública, orientación sexual o discapacidad.
- B. Una violación de esta política ocurre cuando cualquier alumno, profesor, administrador, o cualquier otro empleado del distrito acosa a un alumno, profesor, administrador, o cualquier otro empleado del distrito, o grupo de alumnos, profesores, administradores, o cualquiera de los empleados del distrito a través de conducta o comunicación basado en la raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respeto a asistencia pública, orientación sexual o discapacidad. (Por el propósito de esta política, empleados del distrito incluye a miembros de la junta escolar, empleados escolares, agentes, voluntarios, contratistas, o personas sujetas a la supervisión y control del distrito.)
- C. Una violación de esta política ocurre cuando cualquier alumno, profesor, administrador, o empleado del distrito inflige, amenaza con infligir, o atenta a infligir violencia a un alumno, profesor, administrador, o cualquier otro empleado del distrito acosa a un alumno, profesor, administrador, o cualquier otro empleado del distrito, o grupo de alumnos, profesores, administradores, o cualquiera de los empleados del distrito por razón de raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado, civil, estado familiar, estado con respeto a asistencia pública, orientación sexual o discapacidad.
- D. El distrito escolar actuara para investigar todas las denuncias, ya sean formales o informales, verbales o escritas de discriminación, acoso, o violencia basadas en la raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respeto a asistencia pública, orientación sexual, o discapacidad y actuara para disciplinar o tomar acción en contra de cualquier estudiante, profesor, administrador, o empleado del distrito que ha violado esta política.

III. DEFINICIONES

A. "Asalto" es:

1. un acto hecho con la intención de causar temor con lesiones físicas o muerte inmediata en otro;
2. la imposición intencional de o intento de infligir lesiones físicas a otro, o
3. la amenaza de hacer daño físico a otro con la capacidad de llevar a cabo la amenaza.

B. El "Acoso" prohibido en esta política consiste de conducta física o verbal, incluyendo, pero no limitado a comunicaciones electrónicas, relacionado con la raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, estado con respecto a asistencia pública, orientación pública, orientación sexual, o discapacidad de un individuo, o grupo de individuos cuando la conducta:

1. tiene el propósito o efecto de crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo en el ambiente de laboral o académico;
2. tiene el propósito o efecto de sustancialmente o irrazonablemente interferir con el trabajo de un individuo o rendimiento académico; o
3. de lo contrario adversariamente afecta las oportunidades de empleo o académicas de individuo.

Tal como se utiliza en estos procedimientos, el término "acoso" incluye el uso de lenguaje derogatorio (incluyendo epítetos raciales o étnicos), intimidaciones, y amenazas, contacto físico no deseado, y/o violencia física, y el uso de lenguaje despectivo e imágenes en grafiti, fotos o dibujos, notas, correos electrónicos, publicar en internet y páginas de redes sociales y/o mensajes de teléfono.

C. "Inmediatamente" significa tan pronto como sea posible pero en ningún caso más de 48 horas.

D. Clasificaciones Protegidas: Definiciones

1. "Discapacidad" significa cualquier condición o característica que hace a una persona una persona con discapacidad. Una persona con discapacidad es cualquier persona quien:

- a. tiene impedimento físico, sensorial, o mental cual ciertamente limita una of más actividades principales de la vida;
- b. tiene un registro de dicho impedimento; o
- c. se considera que tiene dicho impedimento.

2. "Estado Familiar" significa la condición de uno o más menores que vive con:

- a. su padre o padres, o tutor del tutor; o
- b. la persona designada por el padre, padres, tutor con un permiso por escrito por el padre, padres, o tutor. Las protecciones otorgadas en contra del acoso por razón de estado familiar aplican a cualquier persona que se encuentre embarazada, o está en proceso de asegurar la custodia legal de un individuo que no ha alcanzado la mayoría de edad.

3. “Estado Civil” significa si una persona es soltera, casada, se ha vuelto a casar, divorciada, separada, o cónyuge sobreviviente, y en caso de empleo incluye protección en contra de acoso por razón de identidad, situación, acciones, o creencias de un cónyuge o ex cónyuge.
4. “Origen Nacional” significa el lugar de nacimiento de un individuo o los antepasados lineales del individuo.
5. “Sexo” incluye, pero no está limitado a embarazo, parto, y discapacidades relacionadas con el embarazo o parto.
6. “Orientación Sexual” significa tener o ser percibido como teniendo un afecto emocional, físico, sexual a otra persona sin importar el sexo de esa persona, o ser percibido como teniendo una orientación hacia tal afecto, o teniendo o ser percibido de tener una imagen de sí mismo o identidad que tradicionalmente no está asociado con la masculinidad o feminidad. La “orientación sexual” no incluye un afecto físico o sexual hacia un menor por un adulto.
7. “Estado con respeto a asistencia pública” significa la condición de ser un receptor de asistencia federal, estatal, o local, incluyendo asistencia médica, o ser un inquilino recibiendo subsidio federal, estatal, o local, incluyendo asistencia de alquiler, o suplementos de alquiler.
- E. “Respuesta Remedial” significa la medida para detener y corregir los actos de acoso o violencia, prevenir actos de acoso o violencia de re ocurrir, y proteger, apoyar, e intervenir en nombre de un alumno que es objeto o víctima de actos de acoso o violencia.
- F. Acoso Sexual; Definición
 1. Acoso sexual consiste de avances no deseados, pedir favores sexuales, conducta física sexualmente motivada o verbal, o conducta física o comunicación de naturaleza sexual cuando:
 - a. sumisión a esa conducta o comunicación crea un término o condición, que explícitamente o implícitamente resulta en trabajo o educación; o
 - b. sumisión o rechazo de esa conducta o comunicación por un individuo es utilizado como un factor en decisiones que afectan el trabajo o educación de un individuo.
 - c. esa conducta o comunicación tiene el propósito o efecto de substancialmente o de forma poco razonable interfiere con el trabajo o educación de un individuo, o creando un ambiente de intimidación, hostil, o ofensivo.
 2. Acoso sexual puede incluir, pero no está limitado a:
 - a. acoso o abuso verbal no deseado
 - b. presión por actividad sexual no deseada
 - c. caricia, pellizco inapropiados, contacto físico sexualmente motivados no deseados a parte de un contacto que se necesite para detener a un alumno (s) hechos por profesores, administradores, o cualquier otro empleado del distrito para evitar que el estudiante se lastime o destruya propiedades.

- d. comportamiento sexual o palabras no deseadas, incluyendo demandas por favores sexuales, acompañado por amenazas implícitas a un individuo con respeto al trabajo o estado educacional.
- e. comportamiento sexual o palabras no deseadas, incluyendo demandas por favores sexuales, acompañado por promesas de tratamiento preferenciales implícitas con respeto al trabajo o estado de un individuo; o educación; o
- f. comportamiento no deseado dirigido a un individuo debido su género.

G. Violencia Sexual; Definición

1. La violencia sexual es acto físico de agresión o fuerza o amenaza del mismo el cual envuelve tocar las partes íntimas de otra persona, o forzar a una persona a tocar las partes íntimas de una persona. Partes íntimas, como están definidas en Estatutos de Minnesota § 609.341, incluye las áreas de las partes genitales primarias, ingle, la parte interior del muslo, glúteos, o senos, al igual que el tocar ropa que cubre estas áreas.
2. Violencia sexual puede incluir pero no está limitado a:
 - a. tocar, dar golpes ligeros, agarrar, o pellizcar las partes íntimas de una persona, aunque esta persona se del mismo sexo, o del sexo opuesto;
 - b. coaccionar, forzar, o tratando coaccionar o forzar a tocar las partes íntimas de cualquier persona;
 - c. coaccionar, forzar, o tratar de coaccionar o forzar relaciones sexuales o un acto sexual en otra persona; o
 - d. amenazar de forzar o coaccionar actos sexuales, incluyendo el tocar partes íntima o relaciones sexuales en otra persona.

H. Violencia; Definición

La violencia prohibida por esta política es un acto de agresión o asalto en contra de otro o grupo de individuos a causad de, o en manera razonablemente relacionado con raza, color, credo, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado acerca de asistencia pública, orientación sexual, o discapacidad.

IV. PROCEDIMIENTOS DE PRESENTACIÓN DE REPORTE

- A. Cualquier persona quien cree que él o ella es ha sido el objetivo o víctima de discriminación, acoso, o violencia en por razones de raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, género, edad, estado civil, estado familiar, estado acerca de asistencia pública, orientación sexual, o discapacidad por un alumno, profesor, administrador, o cualquier otro empleado del distrito, o cualquier persona con el conocimiento o creencia de una conducta la cual constituye acoso, o violencia prohibida en esta política hacia un alumno, profesor, administrador, o cualquier otro empleado del distrito, o grupo de alumnos, profesores, administradores, o cualquier otros empleados del distrito debe reportar el alegado acto inmediatamente a oficial apropiado del distrito asignado por esta política. Una persona puede reportar una conducta que constituye discriminación, acoso o violencia anónimamente. Sin embargo, el distrito

no puede contar exclusivamente en un reportaje anónimo para determinar que disciplina o respuestas remediales deben tomarse.

- B. El distrito escolar anima a la parte o querellante que está reportando a utilizar el formulario que se encuentra disponible en la oficina del director o supervisor del edificio de cada edificio, o disponible en la oficina del distrito escolar, pero los reportes orales deben ser considerados también.
- C. Nada en esta política debe prevenir a ninguna persona de reportar acoso o violencia directamente a un oficial de derechos del distrito escolar, o superintendente. Si la querella envuelve a la persona que toma el reporte, la querella debe de ser hecha o realizada directamente con el superintendente u oficial de derechos del distrito escolar por el sujeto o querellante que lo está reportando.
- D. En Cada Edificio Escolar. El director, la persona designada por director, o supervisor del edificio (posteriormente el “que toma el reportaje”) es la persona responsable que recibe reportes orales o por escrito de acoso o violencia prohibidos en esta política a nivel del edificio. Cualquier adulto empleado del distrito escolar que recibe un reporte de acoso o violencia prohibidos en esta política debe de informar a la persona que toma el reporte inmediatamente. Si la queja envuelve la persona que toma el reporte en el edificio, la querella debe de ser hecha o completada por directamente con el superintendente u oficial de derechos humanos del distrito por el sujeto o querellante. La persona que toma el reporte en el edificio debe de asegurarse que esta política y sus procedimientos, prácticas, consecuencias, y sanciones sean justamente y completamente implementadas y debe de servir como primer contacto en política y cuestiones de procedimiento.
- E. Un profesor, administrador escolar, voluntario, contratista, o empleado escolar debe de estar particularmente alerta a posibles situaciones, circunstancias, o eventos que puedan incluir acoso, violencia. Cualquier persona que sea testigo, observe, reciba un reporte, o tiene la creencia de que la conducta puede constituir acoso o violencia debe de hacer los esfuerzos razonables para dirigir y resolver el acoso o violencia y debe informa a la persona que toma el reporte en el edificio inmediatamente. El empleado del distrito que falle de hacer un esfuerzo razonable para dirigir y resolver el acoso o violencia en un tiempo debido puede ser sujeto a acción disciplinaria.
- F. **Tras la recepción de un reportaje sobre un comportamiento adulto**, la persona que toma el reportaje en el edificio sin investigar el reportaje, utilizando el formulario para reportar Discriminación, Acoso, y Violencia notifica al Oficial de Derechos Humanos del Distrito Escolar sin investigar el reportaje. La persona que toma el reportaje puede pedir, pero no insistir en una querella por escrito. El formulario de informe para Discriminación, Acoso, y Violencia debe de ser enviado al Oficial de Derechos Humanos entre cinco (5) días de haber recibido el reportaje.

Tras la recepción de un reportaje sobre un alumno, la persona que toma el reportaje en el edificio documentará el reportaje en sistema de reporte del alumno entre cinco (5) días de haber recibido el reporte. La persona que toma el reportaje en el edificio se asegurará que esta política y sus procedimientos son seguidos, que el reportaje sea evaluado, investigado y manejado consistente con el código de conducta y el proceso disciplinario de la escuela, y que las consecuencias, sanciones, y repuestas correctiva estén justamente y totalmente implementadas. La persona que toma el reportaje servirá como primer contacto para los alumnos y familias en políticas de la escuela, procedimiento, y asuntos de disciplina relacionado con la querella por el comportamiento del alumno.

Incumplimiento de no enviar un reporte de acoso o violencia o queja como tal proveído aquí, o responder al reportaje o querrela consistente con la política del distrito escolar, el código de conducta y/o políticas y procedimiento de políticas, puede resultar en acción disciplinaria en contra de la persona que toma el reportaje.

- G. En el Distrito. La junta escolar designa al Director Ejecutivo de Recursos Humanos y Relaciones Laborales como el oficial (es) de derechos humanos para recibir reportajes o querrelas de acoso o violencia prohibidos por esta política. Si la querrela envuelve al oficial de derechos humanos, la querrela debe de ser completada directamente por el superintendente.
- H. El distrito escolar debe visiblemente publicar el nombre del oficial de derechos humanos incluyendo la dirección de correo y número de teléfono.
- I. Una presentación de una queja en buena fe o reportaje de acoso o violencia prohibido en esta política no afecta el futuro de empleo, educación, calificaciones, asignación de trabajo, educación o ambiente educacional o laborar del querellante o reportero.
- J. El uso de reportaje formal no es mandatorio.
- K. Los actos de acoso y violencias prohibidos por esta política son clasificados como datos privados educacionales y/o datos del empleado y/o datos investigativos confidenciales y no serán divulgados salvo en los casos permitidos por la ley.
- L. El distrito escolar respetara lo más que pueda la privacidad del querellante(s), el individuo(s) a quien se le está denunciando, y los testigos, consistente con las obligaciones legales del distrito escolar de investigar, tomar acción apropiada y de cumplir con cualquier descubrimiento o revelación.
- M. Es prohibido tomar represalia en contra de una víctima, la persona que este reportando de buena fe, o un testigo de violencia o acoso.
- N. Acusaciones o reportajes falsos de violencia o acoso en contra de otra persona son prohibidos.
- O. Una persona que comete un acto de violencia o acoso, represalia, retaliación, o hace un reportaje falso de violencia o acoso, o permite, condona, o tolera un acoto de violencia o acoso será sujeto a disciplina o otra respuestas remediales por el acto de acuerdo a con las políticas y procedimientos del distrito escolar.

Las consecuencias para un alumno que comete, o es parte de, actos prohibidos violencia o acoso o se involucra en tomar represalia, o intencionalmente hace un reportaje pueden abarcar desde respuestas remediales, intervenciones de comportamiento positivo hasta e incluyendo suspensión y o/expulsión.

Las consecuencias para un empleado que permite, condona, o tolera violencia o acoso en un acto de represalia o intencionalmente hace un reportaje de acoso o violencia pueden resultar en acción disciplinaria hasta o incluyendo terminación o despido de empleo.

Las consecuencias para otros individuos que toman parte en actos de violencia o acoso prohibidos pueden incluir, pero no están limitados a, exclusión de las propiedades y eventos del distrito, terminación de servicios y/o contratos.

V. INVESTIGACIÓN

- A. Por la autoridad del distrito escolar, el oficial de servicios de derechos humanos, dentro de tres (3) días de recibir un reportaje o queja alegando discriminación, acoso, violencia prohibida por esta política, emprenderá o autorizara una investigación. La investigación puede conducida por oficiales del distrito escolar o por un tercer sujeto designado por el distrito escolar. Querellas acerca del comportamiento de alumno típicamente serán investigadas por la persona encargada de tomar el reportaje en el edificio consistiendo con el código de conducta y procedimientos de disciplina en la escuela. Toda la documentación de la conducta del alumno en violación de esta política será mantenida en el sistema de reportaje en la escuela. Una investigación del comportamiento de un adulto puede ser gestionada a nivel de edificio, o nivel del distrito dependiendo en las circunstancias de la querella, y será documentada en un reportaje por escrito o en el formulario de Formulario Administrativo de Discriminación Acoso por el oficial de Derechos Humanos.
- B. La investigación puede consistir de entrevistas personales con el querellante, el/los individuo(s) el cual está siendo acusado, y otros que tal vez tengan conocimiento del/ los alegado incidente(s) o circunstancias dando lugar a la queja. La investigación puede consistir de cualquier otro método y documentos considerados pertinentes por el investigador.
- C. Una vez que se determina si la presunta conducta constituye una violación de esta política, el distrito escolar debe considerar las circunstancias circundantes, la naturaleza del comportamiento, incidentes pasados o pasado o patrones continuos del comportamiento, la relación entre las sujetos envueltos, y el contexto en el que el cual incidente ocurrió. Si una determinada acción o incidente constituye una violación de esta política requiere una determinación basada en todos los factores y circunstancias circundantes.
- D. En adición, el distrito escolar puede tomar pasos inmediatos, a su descripción, de proteger el objetivo o víctima, querellante, alumnos, profesores, administradores, o empleados del distrito en un presunto acoso o violencia prohibida por esta política.
- E. El presunto perpetrador del/los acto(s) de acoso o violencia debe permitir la oportunidad de presentar una defensa durante la investigación o antes de la imposición de disciplina o cualquier otra respuesta remedial.
- F. La investigación puede ser completada tan pronto como sea práctico. El oficial de derechos humanos del distrito debe hacer un reportaje por escrito al superintendente, una vez que la investigación haya sido completada. Si la querella envuelve al superintendente el reportaje debería ser archivado directamente con la junta escolar. El reportaje debe incluir una determinación de si las alegaciones han sido justificada como hechos y si aparentas ser una violación de esta política.

VI. ACCIÓN DEL DISTRITO ESCOLAR

- A. Después de la finalización de una investigación que termina una violación de esta política ha ocurrido, el distrito escolar tomará la acción apropiada. Tal acción puede incluir, pero no está limitada a, aviso, suspensión, exclusión, expulsión, transferido, reparación, terminación, o

despido. Las consecuencias disciplinarias serán lo suficiente severas para tratar de disuadir violaciones y para disciplinar apropiadamente un comportamiento prohibido. Respuestas remediales a acosos o violencia deben de estar diseñadas a la medida de la naturaleza de incidente en particular. La acción tomada por distrito escolar por violación de esta política será consistente con los requisitos de los acuerdos de la negociación colectiva, ley de Minnesota y federal, y las políticas y regulaciones aplicables del distrito escolar.

- B. El distrito escolar no está autorizado a revelar a una víctima información educacional privada o información de un empleado con respecto a un alumno o empleado del distrito. Los oficiales escolares notificarán a los padres o tutores de los objetivos o víctimas de acoso o violencia y los de padres o tutores de los alegados perpetradores de acoso o violencia que han estado envuelto en un reportaje e incidente confirmado de acoso y violación acerca del remedio o acción disciplinaria.
- C. Con el fin de prevenir o responder a actos de acoso o violencia cometida en contra de un menor con discapacidad, el distrito escolar deberá, cuando es apropiado determinado por el programa de educación individualizada (singlas en inglés IEP) del menor o el equipo sección 504, permite que el IEP, o un plan de 504 del menor sea redactado para atender las habilidades y competencia que el menor necesita como resultado de las discapacidades del menor para permitir que el menor responda o no a participar en actos de acoso o violencia.

VII. VENGANZA REPRESALIA

El distrito escolar disciplinará o tomará acción apropiada en contra de cualquier alumno, profesor, administrador, o cualquier otro empleado del distrito que cometa un acto de represalia o venganza en contra de una persona que afirma, alega, o que hace un informe de buena fe de un alegado acoso o violencia prohibido en esta política, quien testifica, asiste, o participa en una investigación de venganza alegada de acoso o violencia, o que testifica, asiste o participa en los en un procedimiento o audiencia relacionado con tal acoso o violencia. La represalia incluye, pero no está limitado a, cualquier manera de intimidación, represalia, acoso o tratamiento dispar. Las consecuencias disciplinarias será suficientemente severas para disuadir violaciones y para disciplinar apropiadamente el/los individuo(s) que participen en acoso o violencia. Respuestas remediales al acoso o violencia deberán ser personalizadas al incidente particular y naturaleza de la conducta.

VIII. DERECHO A ALTERNATIVAS DE PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

Estos procedimientos no le niega el derecho a ningún individuo de buscar otras vías de recurso la cual puede incluir el presentar cargos con el Minnesota Department of Human Rights – Departamento de Servicios Humanos de Minnesota, iniciando una acción civil, o buscar reparación bajo las leyes criminales estatal y/o ley federal.

IX. ACOSO O VIOLENCIA COMO ABUSO

- A. Bajo ciertas circunstancias, acoso o violencia alegada puede ser posiblemente un abuso bajo la ley de Minnesota. Si así lo fuera, las funciones de reportaje mandatorio bajo la ley Stat. 626.556 pueden ser aplicables.
- B. Nada bajo esta política prohibirá al distrito escolar a toma acción inmediata para proteger las víctimas de alegado acoso, violencia o abuso.

X. DIFUSIÓN DE POLÍTICA Y ADIESTRAMIENTO

- A. Esta política será colocada conspicuamente en cada edificio escolar en áreas accesibles a estudiantes y empleados.
- B. Esta política será dada a cada empleado del distrito escolar y contratistas independientes los cuales interaccionan con los estudiantes a la hora cuando comiencen sus empleos con el distrito escolar.
- C. La política debe de aparecer en el manual de alumnos.
- D. El distrito escolar desarrollará un método para hablar acerca de esta política con los alumnos y empleados.
- E. El distrito escolar puede implementar programas de prevención a la violencia y desarrollo de carácter para prevenir y reducir las violaciones en esta política. Tales programas pueden ofrecer instrucciones en educación de carácter incluyendo, pero no limitado, a las cualidades de en una persona tales como la atención, veracidad, respeto a ley, diligencia, agradecimiento, auto disciplina, respeto hacia otros, negociación por la paz, e iniciativa.
- F. Esta política debe de ser revisada por menos anualmente para estar en conformidad con la ley estatal y federal.

Referencias Legales: Estatutos de Minnesota § 120B.232 (Educación para el Desarrollo de Carácter)
Estatutos de Minnesota § 121A.03, Subd. 2 (Política de Acoso Sexual, Religioso, Racial y Violencia)
Estatutos de Minnesota § 121A.031 (Política de Intimidación de Alumno Escolar)
Estatutos de Minnesota Ch. 363A (Leyes de Derechos Humanos de Minnesota)
Estatutos de Minnesota § 609.341 (Definiciones)
Estatutos de Minnesota § 626.556 et seq. (Denuncia de Maltrato de Menores)
20 U.S.C. §§ 1681-1688 (Titulo IX de las Enmiendas de Educación del 1972)
29 U.S.C § 621 et seq. (Ley Laboral de Discriminación por Edad)
29 U.S.C § 794 (Ley de Rehabilitación del 1973, § 504)
42 U.S.C § 1983 (Acción Civil por Privación de Derechos)
42 U.S.C § 2000d et seq. (Titulo VI de la Ley de Derechos Civiles del 1964)
42 U.S.C § 2000e et seq. (Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles)
42 U.S.C § 12101 et seq. (Ley de Americanos con Discapacidades)

Referencias Cruzadas: Política de la Junta Escolar 102 (Igualdad de Oportunidad Educacional)
Política de la Junta Escolar 401 (Igualdad de Oportunidad de Empleo)
Política de la Junta Escolar 402 (Política de Antidiscriminación por Discapacidad)
Política de la Junta Escolar 403 (Disciplina, Suspensión, y Despido de empleados del Distrito)
Política de la Junta Escolar 406 (Datos Público y Privados de los Empleados)
Política de la Junta Escolar 414 (Denuncia Obligatoria de Negligencia de Niños, Abuso Físico o Sexual)
Política de la Junta Escolar 415 (Denuncia Obligatoria de Maltrato de Adultos Vulnerables)
Política de la Junta Escolar 506 (Disciplina Estudiantil)
Política de la Junta Escolar 514 (Política de Prohibición de Intimidación Escolar - bullying)
Política de la Junta Escolar 515 (Protección y Privilegio de Registros de Alumnos)
Política de la Junta Escolar 521 (Antidiscriminación de Alumno con Discapacidad)
Política de la Junta Escolar 522 (Antidiscriminación Sexo/Género del Alumno)
Política de la Junta Escolar 524 (Política de Uso aceptable y Seguro de Internet)
Política de la Junta Escolar 525 (Prevención de Violencia)
Política de la Junta Escolar 526 (Prohibición de Ritos de Iniciación)
Política de la Junta Escolar 528 (Antidiscriminación de Alumno Parental, Familia y Estado Civil)

POLÍTICA 413 DE LA JUNTA ESCOLAR

Distrito Escolar 742 del Área de St. Cloud
St. Cloud, Minnesota

Adaptada: 26 de abril, 2001
Revisada: 10 de agosto, 2005
Revisada: 28 de abril 2011
Revisada: 9 de noviembre, 2016 (formalmente Política de la Junta Escolar 105 y Procedimientos Administrativos 105A)

Distrito Escolar 742 de St. Cloud

Formulario de Informe para reportar
Discriminación, Acoso e Intimidación Escolar
(bullying)

Las escuelas del área de St. Cloud están dedicadas a crear una cultura y ambiente seguro y caritativo para todos sus alumnos y empleados. El Distrito mantiene una política firme que prohibiendo todas las formas de discriminación, acoso, violencia e intimidación escolar (bullying).

El acoso en contra de estudiantes o empleados basado en un estado de clase protegida es una forma de discriminación. El acoso por cualquier persona, masculino o femenino, alumno o empleado, basado en raza color, credo, religión, origen nacional, sexo/género (incluyendo acoso basado en identidad de género y expresión), orientación sexual, edad, estado civil, estado familiar, discapacidad, estado con respeto a asistencia pública, estado veterano, que crea un ambiente de trabajo o de aprendizaje intimidante, hostil, u ofensivo o y que sustancialmente interfiere con el ambiente de trabajo o de aprendizaje no será tolerado bajo ninguna circunstancia. (Vea Política de la Junta 413)

Intimidación escolar (bullying) es una conducta que es intimidatoria, amenazadora, abusiva o que perjudica y es objetivamente ofensiva, y donde hay un actual o percibido desequilibrio de poder entre los alumnos envueltos en el comportamiento, donde el comportamiento materialmente y sustancialmente interfiere con el ambiente o accesos de aprendizaje a programas y servicios escolares. (Vea política de la junta escolar 514).

Si usted, o alguien que usted conoce ha sufrido por discriminación, acoso, violencia, o intimidación escolar (bullying) en cualquier evento relacionado con la escuela por *cualquier* razón, usted puede hacer un reportaje para que este sea investigado por el Distrito. Cualquier alumno, padre/tutor, o empleado del distrito puede completar este formulario y devolverlo al director o administrador del programa del edificio. Alternativamente, usted puede hacer un reporte verbal o por escrito al director o administrador del programa del edificio. Cualquier otro empleado del distrito que ha recibido cualquier formulario completado o cualquier reportaje por escrito o verbal lo notificará inmediatamente a director escolar, director del programa, u Oficial de Derechos Humanos acerca del reportaje. Este, nombrará a la persona que hará la investigación y resolverá el reportaje con conformidad a las políticas del Distrito y leyes federales y estatales.

El Distrito no revelará la identidad de ningún individuo que haga un reportaje, excepto al empleado del Distrito designado a investigar el reportaje o que es requerido por la ley. Es completamente prohibido tomar represalia en contra de cualquier persona que haga, o participa o asista en un reportaje de una investigación de discriminación o acoso.

Por favor, provea tanta información como sea posible. Por favor, continúe con hojas adicionales si lo necesita.

1. Información Preliminares: Fecha del reportaje: _____
Nombre de la persona haciendo el reportaje _____
Número de teléfono: _____ Dirección de correo electrónico: _____

2. Yo soy (escoja uno)
__ Alumno – Nivel de grado/Escuela: _____ Empleado – Posición/Edificio: _____
__ Padre/Tutor __ Voluntario __ Otro: _____

3. El reportaje ha sido entregado a: __ Director/Asistente _____
Administrador del Programa _____ Oficial de Derechos Humanos _____
__ Otro _____

4. Información del Reportaje: Fecha del Incidente(s) _____

Por favor, provea los nombres de todas las personas (incluyéndose a usted si es aplicable) que fueron objetivos de discriminación, acoso o intimidación escolar (bullying):

Por favor, provea los nombres y descripciones de todos los individuos (alumnos, empleados escolares, visitantes a la escuela u otros) que participaron en la alegada discriminación, acoso o intimidación escolar:

¿Dónde ocurrió el incidente?: _____

Descripción del incidente: _____

Por favor, provea los nombres y descripciones de todos los individuos (alumnos, empleados escolares, visitantes a la escuela, u otros) que fueron testigo de la alegada descremación, acoso o acoso escolar:

Si usted cree que este incidente fue basado en su estado de clases protegida, o la clase protegida del sujeto, por favor, indique en la parte inferior cual categoría de clase protegida en este reportaje fue la base del comportamiento y por qué cree que esta fue la base del comportamiento:

Raza/Color/Origen Nacional Religión/Credo Sexo/Generó/Orientación Sexual
 Discapacidad Otro: _____

¿Por qué?: _____

¿Hay alguna información adicional que pueda asistir a alguien investigar este incidente? - por ejemplo, ¿Toman el mismo autobús? ¿Toman una clase juntos? ¿Tiene algún tipo de relación fuera de la escuela o del trabajo? ¿Le está ocurriendo esto a alguien más?

Para más información o preguntas acerca de un reportaje, contacte al Oficial de Derechos Humanos al (320) 202-6279.

Administradores: Si este reportaje implica a un empleado escolar u otros adultos, por favor, notifique a Recurso Humanos inmediatamente y envíe una copia de este reporte al Director Ejecutivo de Derechos Humanos entre 5 días de negocio.