

ACOSO Y VIOLENCIA

Adoptado: Mayo, 2014

Refundido: 28 de febrero de 2022
Revisado: 13 de diciembre de 2021

I. PROPÓSITO

El Distrito Escolar está comprometido con un ambiente en el que todas las personas son tratadas con respeto y dignidad. El propósito de esta política es mantener un ambiente respetuoso, libre de acoso y violencia. El distrito escolar no tolerará tal comportamiento.

II. DECLARACIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA

- A. La política del distrito escolar es mantener un ambiente de aprendizaje y trabajo libre de acoso por motivos de raza, color, fe, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a la asistencia pública, orientación sexual o discapacidad. El distrito escolar prohíbe cualquier forma de acoso o violencia por motivos de raza, color, fe, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a la asistencia pública, orientación sexual o discapacidad.
- B. Una violación de esta política ocurre cuando cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal escolar del distrito escolar acosa a un estudiante, maestro, administrador u otro personal escolar o grupo de estudiantes, maestros, administradores u otro personal escolar a través de conducta o comunicación basada en la raza, color, fe, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a asistencia pública, orientación sexual o discapacidad, como es definido en esta política. (Para los propósitos de esta política, el personal del distrito escolar incluye a los miembros de la mesa directiva escolar, empleados escolares, agentes, voluntarios, contratistas o personas sujetos a la supervisión y control del distrito).
- C. Una violación de esta política ocurre cuando cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar inflige, amenaza con infligir o intenta infligir violencia a cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar o grupo de estudiantes, maestros, administradores u otro personal del distrito escolar basado en la raza, color, fe, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a la asistencia pública, orientación sexual o discapacidad de una persona.
- D. El distrito escolar actuará para investigar todas las quejas, ya sean formales o informales, verbales o escritas, de acoso basadas en la raza, color, fe, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a la asistencia pública, orientación sexual o la discapacidad de una persona, y para disciplinar o tomar las medidas apropiadas contra cualquier estudiante, maestro, administrador, u otro personal de la escuela que haya violado esta política.

III. DEFINICIONES

A. "Asalto" es:

1. un acto realizado con la intención de causar miedo en otro de daño inmediato corporal o muerte;
2. la imposición intencional o el intento de causar daño corporal sobre otro; o
3. la amenaza de hacer daño corporal a otra persona con la capacidad de llevar a cabo la amenaza.

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

1. tiene el propósito o el efecto de crear un ambiente laboral o académico intimidante, hostil u ofensivo;
2. tiene el propósito o el efecto de interferir sustancial o irrazonablemente con el rendimiento de trabajo o académico de un individuo; o
3. por otra parte, afectar negativamente las oportunidades de empleo o académicas de un individuo.

C. "Inmediatamente" significa tan pronto como sea posible, pero en ningún caso más de 24 horas.

D. Clasificaciones Protegidas

1. Una persona con una "discapacidad", que:

- a. tiene un impedimento físico, sensorial o mental que limita materialmente una o más actividades importantes de la vida de dicho individuo.;
- b. tiene un registro de tal impedimento; o
- c. se considera que tiene tal impedimento.

2. "Estado de Familia" significa la condición de uno o más menores de edad domiciliados con:

- a. un padre o padres o el tutor legal del menor; o
- b. la persona designada por un padre o padres o tutores con el permiso por escrito del padre o padres o tutores. Las protecciones otorgadas contra el acoso sobre la base del estado de familia se aplican a cualquier persona que esté embarazada o en proceso de obtener la custodia legal de una persona que no haya alcanzado la mayoría de edad.

3. "Estado civil" significa si una persona es soltera, casada, se volvió a casar, divorciada, separada o una pareja viuda y, en casos de empleo, incluye protección contra el acoso sobre la base de la identidad, situación, acciones o creencias de un cónyuge o excónyuge.
 4. "Origen nacional" significa el lugar de nacimiento de un individuo o de cualquiera de los antepasados lineales del individuo.
 5. "Sexo" incluye, pero no se limita a, el embarazo, el parto y las discapacidades relacionadas al embarazo o parto.
 6. "Orientación sexual" significa tener o ser percibido como teniendo un apego emocional, físico o sexual a otra persona sin tener en cuenta el sexo de esa persona o tener o ser percibido como teniendo una orientación para dicho apego, o teniendo o siendo percibido como tener una imagen propia o identidad no tradicionalmente asociada con la masculinidad o feminidad biológica de uno. La "orientación sexual" no incluye un apego físico o sexual a los niños por parte de un adulto.
 7. "Estatus con respecto a la asistencia pública" significa la condición de ser receptor(a) de asistencia federal, estatal o local, incluida la asistencia médica, o de ser un inquilino que recibe subsidios federales, estatales o locales, incluyendo la asistencia de alquiler o suplementos de alquiler.
- E. "Respuesta correctiva" significa una medida para detener y corregir los actos de acoso o violencia, prevenir que los actos de acoso o violencia se repitan, y proteger, apoyar e intervenir en nombre de un estudiante que es el objetivo o la víctima de actos de acoso o violencia.
- F. Acoso Sexual
1. El acoso sexual incluye avances sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, conducta física por motivos sexuales u otra conducta o comunicación verbal o física de naturaleza sexual cuando:
 - a. la sumisión a esa conducta o comunicación se convierte en un término o condición, ya sea explícita o implícitamente, de obtener un empleo o una educación; o
 - b. la sumisión o rechazo de esa conducta o comunicación por parte de un individuo se utiliza como un factor en las decisiones que afectan el empleo o la educación de ese individuo; o
 - c. esa conducta o comunicación tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el empleo o la educación de un individuo, o crear un entorno de empleo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.

2. El acoso sexual puede incluir, pero no se limita a:
 - a. acoso o abuso verbal no deseado;
 - b. presión no deseada para la actividad sexual;
 - c. palmaditas, pellizcos o contacto físico no deseado, motivados sexualmente o inapropiados, que no sea la restricción necesaria de los estudiantes por parte de maestros, administradores u otro personal de la escuela para evitar daños físicos a personas o propiedad;
 - d. comportamiento o palabras sexuales no deseadas, incluye las demandas de favores sexuales, acompañadas de amenazas implícitas o abiertas relacionadas con el empleo o el estado educativo de un individuo;
 - e. comportamiento o palabras sexuales no deseadas, incluye las demandas de favores sexuales, acompañadas de promesas implícitas o abiertas de trato preferencial con respecto al empleo o el estado educativo de un individuo; o
 - f. comportamiento o palabras no deseadas dirigidas a un individuo debido a la orientación sexual, incluida la identidad o expresión de género.

G. Violencia Sexual

1. La violencia sexual es un acto físico de agresión o fuerza o la amenaza de esta que implica tocar las partes íntimas de otra persona, u obligar a una persona a tocar las partes íntimas de cualquier persona. Las partes íntimas, como se define en los Estatutos de Minnesota, sección 609.341, incluyen el área genital primaria, la ingle, la parte interna del muslo, las asentaderas o senos, así como la ropa que cubre estas áreas.
2. La violencia sexual puede incluir, pero no se limita a:
 - a. tocar, acariciar, agarrar o pellizcar las partes íntimas de otra persona;
 - b. obligar, forzar o intentar de obligar o forzar a tocar las partes íntimas de cualquier persona;
 - c. coaccionar, forzar o intentar coaccionar o forzar coito o un acto sexual en otro; o
 - d. amenazar con forzar o coaccionar actos sexuales, incluyendo tocar partes íntimas o coito, en otro.

H. Violencia: Definición

La violencia es prohibida por esta política es un acto físico de agresión o asalto contra otra persona o grupo de individuos debido a, o de una manera razonablemente relacionada con la raza, color, fe, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a la asistencia pública, orientación sexual, incluida la identidad o expresión de género, o la discapacidad.

IV. PROCEDIMIENTOS DE REPORTE

- A. Cualquier persona que crea que ha sido el objetivo o víctima de acoso o violencia por motivos de raza, color, fe, religión, origen nacional, género, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a la asistencia pública, orientación sexual o discapacidad por parte de un estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar, o cualquier persona con conocimiento o creencia de conducta que pueda constituir acoso o violencia prohibida por esta política hacia un estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar o grupo de estudiantes, maestros, administradores u otro personal del distrito escolar debe informar los presuntos actos inmediatamente a un funcionario apropiado del distrito escolar designado por esta política. Una persona puede denunciar conducta que pueda constituir acoso o violencia de forma anónima. Sin embargo, el distrito escolar no puede confiar únicamente en un informe anónimo para determinar la disciplina u otras respuestas correctivas.
- B. El distrito escolar alienta a la parte informante o al denunciante a usar el formulario de informe disponible del director o supervisor de edificio de cada edificio o que esta disponible en la oficina del distrito escolar, pero los informes orales también se considerarán quejas.
- C. Nada en esta política impedirá que cualquier persona denuncie el acoso o la violencia directamente a un oficial de derechos humanos del distrito escolar. Si la queja involucra al tomador de informes del edificio, la denuncia debe ser hecha o presentada directamente con un oficial de derechos humanos del distrito escolar por la parte informante o denunciante.
- D. En Cada Edificio Escolar. El director del edificio, el subdirector, la persona designada por el director o el supervisor del edificio (en lo sucesivo, tomador de informes del edificio) es la persona responsable de recibir informes orales o escritos de acoso o violencia que sean prohibidos por esta política a nivel de edificio. Cualquier personal adulto del distrito escolar que reciba un informe de acoso o violencia prohibido por esta política deberá informar al tomador de informes del edificio de inmediato. Si la queja involucra a un tomador de informes del edificio, la queja debe hacerse o presentarse directamente con el oficial de derechos humanos del distrito escolar por la parte informante o denunciante. El tomador de informes del edificio se asegurará de que esta política y sus procedimientos, prácticas, consecuencias y sanciones se implementen de manera justa y completa y servirá como contacto principal en asuntos de política y procedimiento. El personal del distrito escolar que no informe al tomador de informes del edificio de un informe de acoso de manera oportuna puede estar sujeto a medidas disciplinarias.
- E. Un maestro, administrador escolar, voluntario, contratista u otro empleado de la escuela debe estar particularmente alerta a posibles situaciones, circunstancias o eventos que puedan incluir actos de acoso o violencia. Cualquier persona que presencie, observe, reciba un informe o tenga otro conocimiento o creencia de conducta que pueda constituir acoso o violencia deberá hacer esfuerzos razonables para abordar y resolver el acoso o la violencia e informará inmediatamente al tomador de informes del edificio. El personal del distrito escolar que no informe a la persona que toma el informe del edificio sobre una conducta que pueda constituir acoso o violencia o que no haga los esfuerzos razonables para abordar y resolver el acoso o la violencia de manera oportuna puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

- F. Al recibir un informe, el tomador de informes del edificio debe notificar a un oficial de derechos humanos del distrito escolar de inmediato, sin filtrar o investigar el informe. El tomador de informes del edificio puede solicitar, pero no puede insistir en, una queja por escrito. Una declaración escrita de los hechos alegados será remitida tan pronto como sea posible por el tomador de informes del edificio al oficial de derechos humanos. Si el informe se entregó verbalmente, el tomador del informe del edificio lo reducirá personalmente a forma escrita dentro de las 24 horas y lo enviará a un oficial de derechos humanos. La falta de envío de cualquier informe o denuncia de acoso según lo dispuesto en este documento puede dar lugar a medidas disciplinarias contra el tomador de informes del edificio.
- G. En el Distrito. La Mesa Directiva Escolar por la presente designa al Director de Actividades Secundarias y al Superintendente como los oficiales de derechos humanos del distrito escolar para recibir informes o denuncias de acoso prohibidos por esta política. Si la denuncia implica a un oficial de derechos humanos, la queja se presentará directamente con el Presidente de la Mesa Directiva Escolar.
- H. El distrito escolar deberá publicar de manera visible el nombre del(los) oficial(es) de derechos humanos, incluyendo la dirección postal y los números de teléfono.
- I. La presentación de una denuncia de buena fe o un informe de acoso prohibido por esta política no afectará el empleo, las calificaciones o las tareas laborales futuras del denunciante o quien reporte.
- J. El uso de formularios de informes formales no es obligatorio.
- K. Los informes de acoso prohibidos por esta política se clasifican como datos educativos y/o personales privados y/o datos de investigación confidenciales y no se divulgarán excepto según lo permita la ley.
- L. El distrito escolar respetará la privacidad de los denunciantes, las personas contra quienes se presenta la denuncia y los testigos tanto como sea posible, de acuerdo con las obligaciones legales del distrito escolar de investigar, tomar las medidas apropiadas y para cumplir con cualquier obligación de descubrimiento o divulgación.
- M. Se prohíben las represalias contra una víctima, un reportero de buena fe o un testigo de violencia o acoso.
- N. Se prohíben las acusaciones o informes falsos de violencia o acoso contra otra persona.
- O. Una persona que participe en un acto de violencia o acoso, represalias, venganza o denuncias falsas de violencia o acoso, o que permita, apruebe o tolere la violencia o el acoso, estará sujeta a medidas disciplinarias u otras respuestas correctivas por ese acto de acuerdo con las políticas y procedimientos del distrito escolar.
- i. Las consecuencias para los estudiantes que cometen, o son parte de, actos prohibidos de violencia o acoso o que participan en represalias o informes falsos intencionales pueden variar desde respuestas correctivas o intervenciones de comportamiento positivo hasta e incluyendo suspensión y/o expulsión.

- ii. Las consecuencias para los empleados que permitan, aprueben o toleren la violencia o el acoso, o participen en un acto de represalia o informe falso intencional de violencia o acoso, pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación o el despido.
- iii. Las consecuencias para otras personas que participen en actos prohibidos de violencia o acoso pueden incluir, entre otras, la exclusión de la propiedad y los eventos del distrito escolar y/o la terminación de los servicios y/o contratos.

V. INVESTIGACIÓN

- A. Por autoridad del distrito escolar, los oficiales de derechos humanos, al recibir un informe o queja alegando acoso prohibido por esta política, inmediatamente emprenderán o autorizarán una investigación. La investigación puede ser realizada por funcionarios del distrito escolar o por un tercero designado por el distrito escolar.
- B. La investigación puede consistir en entrevistas personales con el denunciante, la(s) persona(s) contra las que se presenta la denuncia y otras personas que puedan tener conocimiento de los presuntos incidentes o circunstancias que dieron lugar a la denuncia. La investigación también podrá consistir en cualquier otros métodos y documentos que el investigador considere pertinentes.
- C. Para determinar si la supuesta conducta constituye una violación de esta política, el distrito escolar debe considerar las circunstancias que lo rodean, la naturaleza del comportamiento, los incidentes pasados o los patrones de comportamiento pasados o continuos, las relaciones entre las partes involucradas y el contexto en el cual ocurrieron supuestos incidentes. Si una acción o incidente en particular constituye una violación de esta política requiere una determinación basada en todos los hechos y circunstancias circundantes.
- D. Además, el distrito escolar puede tomar medidas inmediatas, a su discreción, para proteger al denunciante, los estudiantes, los maestros, los administradores u otro personal escolar hasta que se complete una investigación de presunto acoso prohibido por esta política.
- E. Al presunto autor del acto(s) de acoso o violencia se le dará la oportunidad de presentar una defensa durante la investigación o antes de la imposición de medidas disciplinarias u otras respuestas correctivas.
- F. La investigación se completará tan pronto como sea posible. Un oficial de derechos humanos del distrito escolar deberá presentar un informe por escrito al superintendente al finalizar la investigación. Si la queja involucra al superintendente, el informe puede presentarse directamente ante la Mesa Directiva Escolar. El informe deberá incluir una determinación de si las alegaciones han sido comprobadas como hechos y si parecen ser violaciones de esta política.

VI. ACCIÓN DEL DISTRITO ESCOLAR

- A. Una vez completada la investigación, el distrito escolar tomará las medidas apropiadas. Dicha acción puede incluir, pero no se limita a, advertencia, suspensión, exclusión, expulsión, transferencia, mediación, terminación o despido. Las consecuencias disciplinarias serán lo suficientemente severas para tratar de disuadir las violaciones y disciplinar apropiadamente el comportamiento prohibido. La acción del distrito escolar tomada por la violación de esta política será consistente con los requisitos de los acuerdos de negociación colectiva aplicables, las leyes federales y de Minnesota y las políticas aplicables del distrito escolar
- B. El distrito escolar no está autorizado a divulgar a una víctima datos personales o educativos privados sobre un presunto perpetrador que sea estudiante o empleado del distrito escolar. Los funcionarios escolares notificarán a los objetivos o víctimas y presuntos perpetradores de acoso o violencia, a los padres o tutores de los objetivos o víctimas de acoso o violencia y a los padres o tutores de los presuntos perpetradores de acoso o violencia que han estado involucrados en un incidente de acoso o violencia denunciado y confirmado de la acción correctiva o disciplinaria tomada, en la medida permitida por la ley.
- C. Para prevenir o responder a actos de acoso o violencia cometidos por o dirigidos contra un niño(a) con una discapacidad, el distrito escolar deberá, cuando el programa de educación individualizado (IEP) del niño(a) o el equipo de la Sección 504 lo determine apropiado, permitir que el IEP o El plan de la Sección 504 se redactará para abordar las habilidades y competencias que el niño(a) necesita como resultado de la discapacidad del niño(a) para permitir que el niño(a) responda o no participe en actos de acoso o violencia.

VII. VENGANZAS O REPRESALIAS

El distrito escolar disciplinará o tomará las medidas apropiadas contra cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal escolar que tome represalias contra cualquier persona que informe de buena fe de un presunto acoso prohibido por esta política o cualquier persona que testifique, ayude o participe en una investigación, o que testifique, asista o participe en un procedimiento o audiencia relacionada con dicho acoso. Las represalias incluyen, pero no se limitan a, cualquier forma de intimidación, represalia, acoso o trato desigual intencional. Las consecuencias disciplinarias serán lo suficientemente severas para disuadir las infracciones y para disciplinar adecuadamente a la(s) persona(s) que participó(an) en el acoso o la violencia. Las respuestas correctivas al acoso o la violencia se adaptarán al incidente particular y la naturaleza de la conducta.

VIII. DERECHO A PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS DE DENUNCIA

Estos procedimientos no niegan el derecho de cualquier persona a buscar otras vías de recurso que pueden incluir la presentación de cargos ante el Departamento de Derechos Humanos de Minnesota u otra agencia estatal o federal, iniciar una acción civil o buscar reparación en virtud de los estatutos penales estatales y/o ley federal.

IX. ACOSO COMO ABUSO

- A. Bajo ciertas circunstancias, el presunto acoso también puede ser un posible abuso según la ley de Minnesota. Si es así, los deberes de informes obligatorios bajo el Estatuto de Minnesota Capítulo 260E pueden ser aplicables.
- B. Nada en esta política prohibirá que el distrito escolar tome medidas inmediatas para proteger a las víctimas del presunto acoso, violencia o abuso.

X. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA Y CAPACITACIÓN

- A. Esta política se publicará de manera visible en cada edificio escolar en áreas accesibles para los estudiantes y miembros del personal.
- B. Esta política se entregará a cada empleado del distrito escolar y contratista independiente que interactúe regularmente con los estudiantes en el momento del empleo inicial en el distrito escolar.
- C. Esta política aparecerá en el manual del estudiante.
- D. El distrito escolar desarrollará un método para discutir esta política con los estudiantes y empleados.
- E. El distrito escolar puede implementar programas de educación para la prevención de la violencia y el desarrollo del carácter para prevenir y reducir las infracciones de las políticas. Dichos programas pueden ofrecer instrucción sobre la educación del carácter, incluidas, entre otras, cualidades del carácter como la atención, la veracidad, el respeto por la autoridad, la diligencia, el agradecimiento, la autodisciplina, la paciencia, el perdón, el respeto por los demás, la pacificación, el ingenio y/o prevención del abuso sexual.
- F. Esta política se revisará al menos una vez al año para verificar el cumplimiento de las leyes estatales y federales.

Referencias Legales: Minn. Stat. § 120B.232 (Educación Para El Desarrollo del Carácter)
Minn. Stat. § 120B.234 (Educación Para La Prevención del Abuso Sexual Infantil)
Minn. Stat. § 121A.03, Subd. 2 (Política de Violencia y Acoso Sexual, Religioso y Racial)
Minn. Stat. § 121A.031 (Política de Acoso Estudiantil Escolar)
Minn. Stat. cap. 363A (Ley de Derechos Humanos de Minnesota)
Minn. Stat. § 609.341 (Definiciones)
Minn. Stat. cap. 260E (Denuncia de Maltrato de Menores)
20 USC §§ 1681-1688 (Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972)
29 U.S.C. § 621 *et seq.* (Ley de Discriminación por Edad en el Empleo)
29 U.S.C. § 794 (Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973)
42 U.S.C. § 1983 (Acción Civil por Privación de Derechos)
42 U.S.C. § 2000d *et seq.* (Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964)
42 U.S.C. § 2000e *et seq.* (Título VII de la Ley de Derechos Civiles)

Referencias Cruzadas:

MSBA/MASA Modelo de Política 102 (Igualdad de Oportunidades Educativas)
MSBA/MASA Modelo de Política 401 (Igualdad de Oportunidades en el Empleo)
MSBA/MASA Modelo de Política 402 (Política de No Discriminación por Discapacidad)
MSBA/MASA Modelo de Política 403 (Disciplina, Suspensión y Despido de Empleados del Distrito Escolar)
MSBA/MASA Modelo de Política 406 (Datos del Personal Público y Privado)
MSBA/MASA Modelo de Política 414 ((Reporte Obligatorio de Negligencia Infantil o Abuso Físico o Sexual)
MSBA/MASA Modelo de Política 415 (Reporte Obligatorio de Maltrato de Adultos Vulnerables)
MSBA/MASA Modelo de Política 506 (Disciplina Estudiantil)
MSBA/MASA Modelo de Política 514 (Política de Prohibición de Intimidación [*Bullying*])
MSBA/MASA Modelo de Política 515 (Protección y Privacidad de los Expedientes Estudiantiles)
MSBA/MASA Modelo de Política 521 (No Discriminación por Discapacidad del Estudiante)
MSBA/MASA Modelo de Política 522 (Título IX No Discriminación Sexual, Procedimientos de Quejas y Proceso)
MSBA/MASA Modelo de Política 524 (Política de Uso Aceptable y Seguridad de Internet)
MSBA/MASA Modelo de Política 525 (Prevención de la Violencia)
MSBA/MASA Modelo de Política 526 (Prohibición de Novatadas)
MSBA/MASA Modelo de Política 528 (No Discriminación de los Padres, Familia y Estado Civil de los Estudiantes)