



Procedimiento Investigación sobre reportes de incidentes de prejuicio y símbolos de odio ADM-P010

Los procedimientos son revisados y mejorados continuamente. Para obtener la más reciente versión visite: <http://www.salemkeizer.org/qam/qam-documents>

1.0 OBJETIVO:

- 1.1 Este procedimiento describe el proceso para reportar e investigar los incidentes de prejuicio y de símbolos de odio. Los términos “incidentes de prejuicio”, “símbolos de odio” y de “personas afectadas” se definen en la norma administrativa ADM-A012.

2.0 PROCEDIMIENTO:

- 2.1 El administrador escolar o el supervisor del departamento recibe todos los reportes de incidentes de prejuicio y de símbolos de odio.

- 2.1.1 De forma verbal o por escrito, todos los empleados del distrito escolar reportan sus inquietudes sobre incidentes de prejuicio y de símbolos de odio directamente al administrador escolar.

- 2.1.1.1 Los reportes pueden provenir de la observación directa del empleado, de la información obtenida de los estudiantes, los padres, tutores u otras fuentes.

- 2.1.2 Se exhortará a los estudiantes a reportar todos los incidentes de prejuicio y de símbolos de odio al director escolar, subdirector, consejero, especialista en conducta, maestro, o a cualquier otro empleado de confianza en la escuela o departamento; o

A rellenar un reporte estudiantil confidencial, dichos formularios se encuentran en la oficina o centro de consejería escolar; o

A realizar un reporte en la línea de ayuda llamada SafeOregon; llamar o enviar un mensaje de texto al: 844-472-3367, correo electrónico a: tip@safeoregon.com o visite www.safeoregon.com. Los reportes pueden realizarse de forma anónima

- 2.1.3 El distrito informará y exhortará a los padres de familia, tutores, visitantes y miembros de la comunidad a reportar los incidentes de prejuicio y símbolos de odio al administrador escolar o al supervisor del departamento. A su vez, los individuos pueden presentar un reclamo formal como se define en ADM-P008.

- 2.2 Cualquier empleado que participe en un incidente de perjuicio reportado (incluye a aquellos empleados que reciben el reporte de los testigos por los incidentes de prejuicios o símbolos de odio, o que interviene en la investigación del problema), deberán incorporar lo siguiente en su respuesta:

- Reconocer la experiencia de las personas afectadas;
- Aceptar el impacto en la persona que reportó el incidente de prejuicio;
- Comprometerse a tomar acción inmediata; y
- Evitar que se produzca algún daño en contra de aquellas personas afectadas.

- 2.3 El administrador escolar o supervisor del departamento tiene la responsabilidad definitiva de investigar cada reporte por los incidentes de perjuicio y símbolos de odio. En base a los factores específicos del incidente reportado, el administrador responsable deberá determinar si involucrará al equipo multidisciplinario escolar y a los empleados del distrito. Este equipo multidisciplinario puede estar formado por el consejero escolar, especialista conductual, trabajador social, psicólogo escolar, u otro empleado que ayude a recabar la información y responder a los incidentes con un enfoque en la

Procedimiento Investigación sobre reportes de incidentes de prejuicio y símbolos de odio ADM-P010

recuperación y habilitados para el tratamiento de los traumas, en la equidad racial, en las fortalezas del estudiante y en las prácticas orientadas de SEL.

- 2.4 El administrador escolar o el supervisor del departamento garantizará que, de ser aplicables, los siguientes pasos tomen lugar:
- 2.4.1 Valorar la seguridad física y psicológica de los involucrados.
 - 2.4.2 Determinar qué tipo de respuesta se adapta mejor a la situación y mantiene la seguridad y el bienestar de los demás individuos involucrados.
 - 2.4.3 Identificar y otorgar prioridad al mejor método para recabar la información y resolver el problema; y que dicha prioridad tome en consideración los enfoques de la recuperación con habilidades para el tratamiento de los traumas, en la equidad racial, y en las fortalezas del estudiante.
 - 2.4.4 Durante el transcurso de la investigación, implementar las medidas provisionales para ayudar a garantizar la seguridad de los estudiantes, el personal y los visitantes.
 - 2.4.5 Iniciar el protocolo de evaluación de amenaza del estudiante (STAT, por sus siglas en inglés), el protocolo de respuesta ante un incidente sexual (SIRC, por sus siglas en inglés), o comunicarse a la Administración de Servicios de Seguridad y de Riesgos para iniciar el procedimiento de evaluación de amenaza de un adulto, si la persona o el problema es una persona adulta e implica amenaza o daño.
 - 2.4.5.1 Responsablemente tomar en consideración las situaciones que necesiten la planeación de planes de seguridad. Pueden ameritar una reunión y revisión del equipo STAT.
 - 2.4.6 Iniciar el Protocolo de Prevención del Suicidio (SPP, por sus siglas en inglés), si las palabras o conductas de cualquiera de las personas involucradas en el incidente incrementan el grado de preocupación de riesgo de suicidio.
 - 2.4.6.1 Considerar el significado y el contexto del símbolo o afirmación del estudiante en cuestión. Por ejemplo, un estudiante muestra a otros un nudo de soga como símbolo de odio. Pero, por otro lado, un estudiante puede dibujar o hacer un nudo para mostrar a los demás cuando considere el suicidio. Cada situación requiere entender el contexto y los motivos del estudiante en cuestión.
 - 2.4.7 Notificar a la agencia del orden público de una posible actividad criminal.
 - 2.4.8 Notificar al coordinador de campo o al administrador del departamento de transporte del distrito si el incidente toma lugar en un medio de transporte proporcionado por el distrito o en una parada de autobús escolar oficial.
 - 2.4.9 Notificar al Departamento de Recursos Humanos o de Relaciones Laborales del Distrito si la inquietud involucra a un empleado del distrito.
 - 2.4.10 Conservar los documentos de todos los reclamos, incluida la documentación por escrito de la investigación.

Procedimiento

Investigación sobre reportes de incidentes de prejuicio y símbolos de odio ADM-P010

2.5 Las investigaciones deben incluir lo siguiente:

2.5.1 Entrevistas con los estudiantes involucrados, empleados, personas adultas con información de primera mano, testigos u otros individuos que el director o la persona designada consideren apropiados.

2.5.1.1 Las entrevistas con las personas involucradas y los testigos potenciales serán llevadas a cabo separadamente (por ejemplo, los testigos serán entrevistados individualmente en lugar de en grupo). La 2.5.1.1 no está destinada a excluir al padre de familia o tutor de estar presente en el proceso de entrevista que involucre a su estudiante.

2.5.1.2 El distrito tratará de mantener en confidencialidad la identidad de la persona que llevó a cabo el reporte, pero el investigador no deberá prometer la absoluta privacidad. Más tarde, la identidad de la persona puede ser requerida por ley o por los acuerdos laborales existentes con las asociaciones de los empleados.

2.5.2 El envío de notificaciones a todas las personas afectadas por el incidente de prejuicio tal como lo define la norma administrativa ADM-A012.

2.5.3 La revisión de toda la evidencia disponible que incluye, pero no se limita a las publicaciones en las redes sociales, mensajes, fotografías y videos.

2.6 Al finalizar la investigación, el administrador escolar o el supervisor del departamento deberá hacer lo siguiente:

2.6.1 Notificar a las personas afectadas por el incidente de prejuicio sobre los resultados de la investigación tal como se detalla en: ADM-A012.

2.6.2 De ocurrir una violación a la norma, se deberá ofrecer recursos a nivel escolar o distrital para ayudar a mantener o restaurar el acceso equitativo a la educación, a las actividades y al entorno de trabajo del individuo directamente afectado por el incidente de prejuicio.

2.6.3 Comprender que los incidentes de prejuicios frecuentemente tienen amplias consecuencias y de ser necesario, considerar las acciones o respuestas que se deben tomar con la comunidad en general, el departamento, la clase o el programa.

2.6.4 Si se encuentra que un individuo ha violado la norma administrativa ADM-A012, el administrador escolar o el supervisor del departamento tomarán acción para remediar la situación con la meta de evitar la recurrencia. El administrador escolar o supervisor del departamento deberá enfocarse en educar a la persona sobre el impacto de sus acciones utilizando medidas correctoras no punitivas.

2.7 Una persona que recibe una expresión de hostilidad o haya formado parte de un acto hostil puede apelar la decisión del administrador escolar o supervisor del departamento apeándose a los pasos descritos en ADM-A012. A su vez, los individuos pueden apelar ante el Departamento Educativo de Oregon o en la Oficina de Derechos Civiles del Departamento Educativo de los Estados Unidos.

3.0 DOCUMENTOS VINCULADOS:

3.1 La ADM-A012, Incidentes de Prejuicio y Símbolos de Odio (Todos los Estudiantes Pertenece)



Procedimiento Investigación sobre reportes de incidentes de prejuicio y símbolos de odio ADM-P010

3.2 La ADM-A009, Oportunidades Educativas Equitativas

3.3 La HUM-A017, Oportunidades de Empleo Equitativas

3.4 La HUM-A029, Acoso Sexual

3.5 La HUM-A036, Título IX

3.6 La HUM-A018, Ritos de iniciación, acoso, intimidación, hostigamiento, ciberacoso y amenazas; personal escolar

3.7 La INS-A003, Ritos de iniciación, acoso, intimidación, hostigamiento, ciberacoso y amenazas; estudiantes

3.8 La INS-A024, Visitantes, escuelas e instalaciones

3.9 La ADM-P008, Reclamos, Público: Proceso resolutivo

3.10 La INS-F030, Reporte Estudiantil Confidencial

4.0 HISTORIAL DE REVISIONES:

Fecha	Descripción
11/23/20	Borrador inicial
9/20/21	Actualización en la referencia del Protocolo de Prevención del Suicidio 2.4.6.

5.0 ORGANIGRAMA: Ninguno

6.0 AUTORIDAD APROBATORIA:

6.1 Asistente del superintendente

_____ Firma

_____ Fecha