

## 413 HOSTIGAMIENTO Y VIOLENCIA

Aprobado: mayo de 2014

Revisado: junio de 2024  
Revisado: 7 de agosto de 2024

### Yo. PROPÓSITO

El Distrito Escolar está comprometido con un ambiente en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. El propósito de esta política es mantener un entorno de aprendizaje y trabajo libre de acoso y violencia por motivos de raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, edad, estado civil, estado familiar, estado con respecto a la asistencia pública, orientación sexual o discapacidad (Clase protegida). El distrito escolar no tolerará tal comportamiento.

### II. DECLARACIÓN GENERAL DE POLÍTICA

- Un. La política del distrito escolar es mantener un ambiente de aprendizaje y trabajo libre de acoso y violencia sobre la base de la Clase Protegida. El distrito escolar prohíbe cualquier forma de acoso o violencia sobre la base de la Clase Protegida.
- B. Una violación de esta política ocurre cuando cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar acosa a un estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar o grupo de estudiantes, maestros, administradores u otro personal del distrito escolar a través de una conducta o comunicación basada en la Clase Protegida de una persona, según se define en esta política. (A los efectos de esta política, el personal del distrito escolar incluye 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 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 en función de la Clase Protegida de una persona.
- D. El distrito escolar actuará para investigar todas las quejas, ya sean formales o informales, verbales o escritas, de acoso o violencia basadas en la Clase Protegida de una persona, y para disciplinar o tomar las medidas apropiadas contra cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar que haya violado esta política.

### III. DEFINICIONES

- Un. "Agresión" es:
  - 1. un acto realizado con la intención de causar miedo en otra persona de daño corporal inmediato o muerte;
  - 2. infligir o intentar infligir daño corporal intencional a otra persona; o
  - 3. la amenaza de causar daño corporal a otra persona con capacidad actual para

llevar a cabo la amenaza.

- B. El "acoso" prohibido por esta política consiste en la conducta física o verbal, incluidas, entre otras, las comunicaciones electrónicas, relacionadas con la raza, el color, el credo, la religión, el origen nacional, el sexo, la edad, el estado civil, el estado familiar, la situación con respecto a la asistencia pública, la orientación sexual, incluida la identidad o expresión de género, o la discapacidad, cuando la conducta:
1. tenga el propósito o efecto de crear un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo;
  2. tenga el propósito o efecto de interferir sustancial o irrazonablemente con el trabajo o el rendimiento académico de una persona; o
  3. de lo contrario, afecta negativamente las oportunidades laborales o académicas de una persona.
- C. "Inmediatamente" significa lo antes posible, pero en ningún caso más de 24 horas.
- D. Clasificaciones protegidas; Definiciones
1. "Discapacidad" significa, con respecto a una persona que
    - un. un impedimento físico, sensorial o mental que limite materialmente una o más actividades importantes de la vida de dicha persona;
    - b. tiene un registro de tal impedimento; o
    - c. se considera que tiene tal deficiencia.
  2. Por "estado familiar" se entiende la condición de uno o más menores que tienen estatus legal o custodia con:
    - un. el padre o los padres del menor o el tutor o tutores legales del menor;  
o
    - b. la persona designada por el padre o los padres o el tutor o tutores con el permiso por escrito del padre o los padres o el tutor o tutores. El estado familiar también significa residir y cuidar a una o más personas que carecen de la capacidad de cumplir con los requisitos esenciales para la salud física, la seguridad o el cuidado personal porque la persona o las personas no pueden recibir y evaluar información o tomar o comunicar decisiones. Las protecciones otorgadas contra el acoso o la discriminación por motivos de situación familiar 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, casada dos a segundas nupcias, divorciada, separada o cónyuge sobreviviente y, en casos de empleo, incluye protección contra el acoso o la discriminación por motivos de identidad, situación, acciones o creencias de un cónyuge o ex cónyuge.
  4. Por "origen nacional" se entiende el lugar de nacimiento de una persona o de cualquiera de sus antepasados directos.
  5. "Sexo" incluye, pero no se limita a, el embarazo, el parto y las discapacidades relacionadas con el embarazo o el parto.
  6. Por "orientación sexual" se entiende Con quien alguien se siente o se percibe

que se siente atraído emocional, física o sexualmente por su sexo o identidad de género. Una persona puede sentirse atraída por hombres, mujeres, ambos, ninguno, o por personas que son genderqueer, andróginas o tienen otras identidades de género.

7. "Estatus con respecto a la asistencia pública" significa la condición de ser un receptor de asistencia federal, estatal o local, incluida la asistencia médica, o de ser un inquilino que recibe subsidios federales, estatales o locales, incluida la asistencia para el alquiler o los suplementos de alquiler.
- E. "Respuesta correctiva" significa una medida para detener y corregir 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 objeto o víctima de actos de acoso o violencia.
- F. Acoso sexual; Definición
1. El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales, conducta física motivada sexualmente u otra conducta o comunicación verbal o física de naturaleza sexual cuando:
    - un. el sometimiento a esa conducta o comunicación se convierte en un término o condición, ya sea explícita o implícitamente, para obtener un empleo o una educación; o
    - b. la sumisión o el rechazo de esa conducta o comunicación por parte de una persona se utiliza como un factor en las decisiones que afectan el empleo o la educación de esa persona; o
    - c. Esa conducta o comunicación tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el empleo o la educación de una persona, o crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo.
  2. El acoso sexual puede incluir, pero no se limita a:
    - un. acoso o abuso verbal no deseado;
    - b. presión no deseada para la actividad sexual;
    - c. palmaditas, pellizcos o contacto físico no deseados, motivados sexualmente o inapropiados, que no sean la restricción necesaria de los estudiantes por parte de maestros, administradores u otro personal del distrito escolar para evitar daños físicos a personas o propiedad;
    - d. comportamiento o palabras sexuales no deseadas, incluidas las demandas de favores sexuales, acompañadas de amenazas implícitas o abiertas con respecto al empleo o la situación educativa de una persona;
    - e. comportamiento o palabras sexuales no deseadas, incluidas las demandas de favores sexuales, acompañadas de promesas implícitas o abiertas de trato preferencial con respecto al empleo o la situación educativa de una persona; o
    - f. Comportamiento o palabras no deseadas dirigidas a una persona debido a su orientación sexual, incluida la identidad o expresión de género.

G. Violencia sexual; Definición

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

H. Violencia; Definición

La violencia prohibida por esta política es un acto físico de agresión o agresión contra otra persona o grupo de personas debido a, o de una manera razonablemente relacionada con la Clase Protegida de una persona.

**IV. PROCEDIMIENTOS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES**

- Un. Cualquier persona que crea que ha sido objeto o víctima de acoso o violencia sobre la base de la Clase Protegida 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, El administrador, u otro personal del distrito escolar o grupo de estudiantes, maestros, administradores u otro personal del distrito escolar deben informar los presuntos actos de inmediato a un funcionario del distrito escolar apropiado designado por esta política. Una persona puede denunciar de forma anónima una conducta que pueda constituir acoso o violencia. Sin embargo, el distrito escolar no puede basarse únicamente en un informe anónimo para determinar la disciplina u otras respuestas correctivas.
- B. El distrito escolar anima a la parte denunciante o al denunciante a utilizar el formulario de denuncia disponible en el director o supervisor del edificio de cada edificio o 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 o al superintendente. Si la queja involucra a la persona que toma el informe del edificio, la queja deberá ser hecha o presentada directamente ante el superintendente o el oficial de derechos humanos del distrito escolar por la parte denunciante o el denunciante.
- D. En cada edificio escolar. El director del edificio, la persona designada por el director o el supervisor del edificio (en adelante, el "tomador del informe del edificio") es la persona responsable de recibir informes orales o escritos de acoso o violencia prohibidos por esta

política a nivel del edificio. Cualquier miembro adulto del personal del distrito escolar que reciba un informe de acoso o violencia prohibido por esta política deberá informar al destinatario del informe del edificio de inmediato. Si la queja involucra a la persona que toma el informe del edificio, la queja deberá ser hecha o presentada directamente ante el superintendente o el oficial de derechos humanos del distrito escolar por la parte denunciante o el denunciante. La persona que toma el informe de construcción 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.

- E. Un maestro, administrador escolar, voluntario, contratista u otro empleado escolar 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 informar al tomador del informe del edificio de inmediato. El personal del distrito escolar que no informe a la persona que recibe el informe del edificio sobre una conducta que pueda constituir acoso o violencia, o que no haga 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, la persona que toma el informe del edificio debe notificar al oficial de derechos humanos del distrito escolar de inmediato, sin examinar ni investigar el informe. La persona que toma el informe del edificio puede solicitar, pero no puede insistir en ella, una queja por escrito. Una declaración escrita de los hechos alegados será remitida tan pronto como sea posible por la persona que toma el informe del edificio al oficial de derechos humanos. Si el informe se entregó verbalmente, el redactor del informe de construcción lo reducirá personalmente a forma escrita en un plazo de 24 horas y lo remitirá al oficial de derechos humanos. La falta de envío de cualquier informe o queja de acoso o violencia según lo dispuesto en este documento puede resultar en una acción disciplinaria contra la persona que toma el informe del edificio.
- G. En el Distrito. Por la presente, la junta escolar designa al Director de Actividades de la Secundaria Superior y al Superintendente como los oficiales de derechos humanos del distrito escolar para recibir informes o quejas de acoso o violencia prohibidos por esta política. Si la queja involucra a un oficial de derechos humanos, la queja se presentará directamente ante el Presidente de la Junta Escolar.
- H. El distrito escolar publicará de manera visible el nombre del (los) oficial (s) de derechos humanos, incluidas las direcciones postales y los números de teléfono.
- Yo. La presentación de una queja de buena fe o un informe de acoso o violencia prohibido por esta política no afectará el futuro empleo, las calificaciones, las asignaciones laborales o el entorno educativo o laboral del denunciante o denunciante.
- J. No es obligatorio el uso de formularios formales de presentación de informes.
- K. Las denuncias de acoso o violencia prohibidas por esta política se clasifican como datos privados, educativos y/o personales y/o datos confidenciales de investigación y no se divulgarán, excepto según lo permita la ley.
- L. El distrito escolar respetará la privacidad de los denunciantes, de las personas contra las que se presenta la queja y de los testigos tanto como sea posible, de acuerdo con las obligaciones legales del distrito escolar de investigar, tomar las medidas apropiadas y cumplir con cualquier obligación de descubrimiento o divulgación.

- M. Se prohíben las represalias contra una víctima, un denunciante de buena fe o un testigo de violencia o acoso.
- N. Se prohíben las acusaciones falsas o informes de violencia o acoso contra otra persona.
- O. Una persona que participe en un acto de violencia u hostigamiento, represalia, denuncia falsa de violencia o acoso, o que permita, tolere 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.

Las consecuencias para los estudiantes que cometen o son parte de actos prohibidos de violencia o acoso o que participan en represalias o denuncias falsas intencionales pueden variar desde respuestas correctivas o intervenciones conductuales positivas hasta la suspensión y/o expulsión.

Las consecuencias para los empleados que permitan, toleren o toleren la violencia o el acoso o participen en un acto de represalia o en una denuncia falsa intencional de violencia o acoso pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o el despido.

Las consecuencias para otras personas que participan 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**

- Un. Por autoridad del distrito escolar, el oficial de derechos humanos, al recibir un informe o queja que alegue acoso o violencia prohibida por esta política, emprenderá o autorizará 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 la(s) cual(es) se presenta la denuncia y otras personas que puedan tener conocimiento del presunto incidente o circunstancias que dan lugar a la denuncia. La investigación también puede consistir en cualquier otro método y documento que el investigador considere pertinente.
- C. Al determinar si la supuesta conducta constituye una violación de esta política, el distrito escolar debe considerar las circunstancias circundantes, 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 que ocurrieron los presuntos 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 a la víctima o víctima, al denunciante y a los estudiantes, maestros, administradores u otro personal del distrito escolar en espera de que se complete una investigación de presunto acoso o violencia prohibida por esta política.
- E. El presunto autor de los actos de acoso o violencia tendrá la oportunidad de presentar una defensa durante la investigación o antes de la imposición de medidas disciplinarias u otras medidas correctivas.
- F. La investigación se completará tan pronto como sea posible. El oficial de derechos humanos del distrito escolar hará un informe escrito al superintendente al finalizar la investigación. Si la queja involucra al superintendente, el informe puede presentarse directamente ante la junta escolar. El informe deberá incluir una determinación de si

las acusaciones han sido corroboradas como fácticas y si parecen ser violaciones de esta política.

## **VI. ACCIÓN DEL DISTRITO ESCOLAR**

- Un. Al finalizar una investigación que determine que ha ocurrido una violación de esta política, el distrito escolar tomará las medidas apropiadas. Dicha acción puede incluir, entre otros, advertencia, suspensión, exclusión, expulsión, transferencia, corrección, terminación o despido. Las consecuencias disciplinarias serán lo suficientemente severas como para tratar de disuadir las violaciones y disciplinar adecuadamente el comportamiento prohibido. Las medidas tomadas por el distrito escolar para violar esta política serán consistentes con los requisitos de los acuerdos de negociación colectiva aplicables, las leyes federales y de Minnesota, y las políticas y regulaciones aplicables del distrito escolar.
- B. El distrito escolar no está autorizado a revelar a una víctima datos privados, educativos o personales con respecto a un presunto perpetrador que es un estudiante o empleado del distrito escolar. Los funcionarios escolares notificarán a las víctimas y presuntos perpetradores de acoso o violencia, a los padres o tutores de las víctimas de acoso o violencia y a los padres o tutores de los presuntos perpetradores de acoso o violencia que hayan estado involucrados en un incidente de acoso o violencia reportado y confirmado de las medidas correctivas o disciplinarias tomadas. en la medida en que lo permita la ley.
- C. Con el fin de prevenir o responder a actos de acoso o violencia cometidos o dirigidos contra un niño con una discapacidad, el distrito escolar deberá, cuando el programa de educación individualizado (IEP) o el equipo de la Sección 504 lo determine apropiado, permitir que el IEP o el plan de la Sección 504 del niño se redacte para abordar las habilidades y competencias que el niño necesita como resultado de la discapacidad del niño para permitir que el niño responda a o no participar en actos de acoso o violencia.

## **VII. REPRESALIAS O REPRESALIAS**

El distrito escolar disciplinará o tomará las medidas apropiadas contra cualquier estudiante, maestro, administrador u otro personal del distrito escolar que cometa un acto de represalia o que tome represalias contra cualquier persona que afirme, alegue o haga un informe de buena fe de presunto acoso o violencia prohibido por esta política, que testifique, asista o participe en una investigación de represalias o presunto acoso o violencia, o que testifique, asista o participe en un procedimiento o audiencia relacionada con dicho acoso o violencia. Las represalias incluyen, entre otras, cualquier forma de intimidación, represalia, acoso o trato desigual intencional. Las consecuencias disciplinarias serán lo suficientemente severas como para disuadir las violaciones y disciplinar adecuadamente a la(s) persona(s) que participó(n) en el acoso o la violencia. Las respuestas correctivas al acoso o la violencia se adaptarán al incidente particular y a la naturaleza de la conducta.

## **VIII. DERECHO A PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS DE RECLAMACIÓN**

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, el inicio de una acción civil o la búsqueda de reparación en virtud de los estatutos penales estatales y / o la ley federal.

## **IX. ACOSO O VIOLENCIA COMO ABUSO**

- Un. Bajo ciertas circunstancias, el presunto acoso o violencia también puede ser un posible abuso según la ley de Minnesota. Si es así, los deberes de presentación de informes obligatorios en virtud de los Estatutos 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 de presunto acoso, violencia o abuso.

#### **X. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA Y LA FORMACIÓN**

- Un. Esta política se publicará de manera visible en todo el edificio escolar en áreas accesibles para los estudiantes y los 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 con 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 educativos de prevención de la violencia y desarrollo del carácter para prevenir y reducir las violaciones de las políticas. Dichos programas pueden ofrecer instrucción sobre la educación del carácter, que incluye, 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 la 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:** Estatutos de Minnesota § 120B.232 (Educación para el Desarrollo del Carácter)  
Estatutos de Minnesota § 120B.234 (Educación para la Prevención del Abuso Sexual Infantil)  
Estatutos de Minnesota § 121A.03, Subd. 2 (Política de Acoso y Violencia Sexual, Religiosa y Racial)  
Estatutos de Minnesota § 121A.031 (Política de Acoso Escolar Estudiantil)  
Minn. Stat. Ch. 363A (Ley de Derechos Humanos de Minnesota)  
Estatutos de Minnesota § 609.341 (Definiciones)  
Estadísticas de Minnesota. Cap. 260E (Denuncia de maltrato de menores)  
20 U.S.C. §§ 1681-1688 (Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972)  
29 U.S.C. § 621 y *siguientes*. (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)  
42 U.S.C. § 12101 *et seq.* (Ley de Estadounidenses con Discapacidades)

**Referencias cruzadas:** Política Modelo 102 de MSBA/MASA (Igualdad de Oportunidades Educativas)  
Política Modelo 401 de MSBA/MASA (Igualdad de Oportunidades en el Empleo)  
Política Modelo 402 de MSBA/MASA (Política de No Discriminación por Discapacidad)  
Política Modelo 403 de MSBA/MASA (Disciplina, Suspensión y Despido de Empleados del Distrito Escolar)  
Política Modelo 406 de MSBA/MASA (Datos de Personal Público y Privado)



Política Modelo 414 de MSBA/MASA (Denuncia Obligatoria de Negligencia Infantil o Abuso Físico o Sexual)  
Política Modelo 415 de MSBA/MASA (Denuncia Obligatoria de Maltrato de Adultos Vulnerables)  
Política Modelo 506 de MSBA/MASA (Disciplina Estudiantil)  
Política Modelo 514 de MSBA/MASA (Política de Prohibición de Acoso)  
Política Modelo 515 de MSBA/MASA (Protección y Privacidad de los Registros de los Alumnos)  
Política Modelo 521 de MSBA/MASA (No Discriminación por Discapacidad Estudiantil)  
Política Modelo 522 de MSBA/MASA (Título IX No Discriminación por Sexo, Procedimientos y Procesos de Quejas)  
Política Modelo 524 de MSBA/MASA (Política de Seguridad y Uso Aceptable de Internet)  
Política Modelo 525 de MSBA/MASA (Prevención de la Violencia)  
Política Modelo 526 de MSBA/MASA (Prohibición de novatadas)  
Política Modelo 528 de MSBA/MASA (No discriminación por parte de los padres, la familia y el estado civil de los estudiantes)

*Aprobación de la Junta Escolar de ROCORI: 12 de agosto de 2024*