

## **ACADEMIA CESAR CHÁVEZ**

### **REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA; PROCEDIMIENTOS DE AGRAVIO**

#### **PROPÓSITO DEL REGLAMENTO**

El propósito de este reglamento es establecer definiciones, reportar procesos, agravios o investigaciones relacionados con discriminación, acoso y violencia en el ambiente educativo y laboral.

#### **DECLARACIÓN DEL REGLAMENTO**

##### **I. PROHIBICIONES.**

- A. Se considerará una violación al reglamento que cualquier estudiante o empleado de Academia Cesar Chávez (“ACC”) discrimine o se involucre en conducta discriminatoria o que acose a un estudiante o empleado de ACC con su conducta (física, oral, gráfica o escrita) basándose en la raza, color, creencias, nacionalidad, religión, sexo/género, orientación sexual, incapacidad, ayuda pública, estado civil o edad [categorías protegidas por la ley] como lo define este reglamento. Este reglamento reconoce como empleados de ACC a miembros de la Mesa Directiva de ACC, empleados de la escuela ACC, agentes de ACC, voluntarios de ACC, contratistas de ACC o personas bajo el control y supervisión de ACC.
- B. Se considerará una violación al reglamento que cualquier estudiante o empleado de ACC ocasione, amenace con ocasionar o intente actos violentos contra estudiantes o empleados de ACC debido a su categoría protegida por la ley, como lo define este reglamento.
- C. ACC investigará todas las quejas, formales e informales, orales y escritas de discriminación, conducta discriminatoria, acoso o violencia basada en actos de un estudiante o empleado en contra de cualquiera de las categorías protegidas por la ley; y disciplinará o tomara las acciones apropiadas contra el estudiante o empleado que viole el reglamento.

##### **II. DEFINICIONES**

- A. Discapacidad. “Discapacidad significa cualquier condición o característica que considere a una persona como una persona discapacitada. Una persona discapacitada es cualquier persona que (1) tiene un impedimento físico, sensorial o mental que le impide realizar una o más actividades importantes de la vida cotidiana; (2) tiene un historial de dicho impedimento; o (3) se considera que tiene dicho impedimento.”

- B. Discriminar. “El término "discriminar" incluye segregar o separar y, para propósitos de discriminación basados en género, incluye acoso sexual.” También incluye “prácticas de discriminación injustas”, como lo describe el estatuto de la ley Minn. Stat. §§ 363A.08, 363A.13, 363A.14, 363A.15 y 363A.19. También incluye cualquier violación de leyes federales que prohíban la discriminación en la educación o empleo (se incluye pero no limita a “Title II”; “Title VI”; Title “VII”; “Title IX”; “Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973” y la “Ley de Americanos con Discapacidades”.
- C. Nacionalidad de Origen. “Nacionalidad de Origen” significa el lugar de nacimiento de un individuo o cualquiera de los ancestros lineales de un individuo.
- D. Acoso Sexual. “Acoso Sexual” incluye insinuaciones sexuales no deseadas, propuestas de favores sexuales, contacto físico con intenciones sexuales o cualquier conducta verbal o física o comunicación de una naturaleza sexual cuando:
- (1) la conducta o comunicación se realiza como un término o condición, ya sea implícita o explícita, para obtener empleo o educación;
  - (2) la aprobación o rechazo de la conducta o comunicación de un individuo se utiliza como factor que afecta el empleo o educación del individuo;
  - (3) la conducta o comunicación tiene el propósito de interferir con el empleo o educación de un individuo, o crear un ambiente educativo o laboral intimidante, hostil u ofensivo.
- E. Orientación Sexual. “Orientación Sexual” significa parecer o tener una relación emocional, física y sexual con otra persona sin importar su género, tener o parecer que se tiene cierta preferencia sexual por tal relación, tener o parecer que se tiene una imagen o identidad poco tradicional asociada con el género biológico ya sea masculino o femenino.

### **III. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA: APLICABILIDAD GENERAL**

- A. La ley de antidiscriminación aplica a todos los programas académicos y no académicos (ej. atléticos y extracurriculares) de ACC, ya sea que se realicen en las instalaciones escolares o en cualquier otro lugar.
- B. Para propósitos de este reglamento, cualquier estudiante que sea acosado o discriminado, o sea víctima de violencia, por parte de compañeros o empleados de ACC por su género, orientación sexual, raza, color, creencia, nacionalidad de origen, religión, discapacidad, estado civil y edad [categorías protegidas por la ley] puede presentar una queja como lo describe detalladamente la sección V de este documento.
- C. Para propósitos de este reglamento, cualquier empleado que sea acosado o discriminado, o sea víctima de violencia, por parte de estudiantes u otros empleados de ACC por su

género, orientación sexual, raza, color, creencia, nacionalidad de origen, religión, discapacidad, estado civil y edad [categorías protegidas por la ley] puede presentar una queja como lo describe detalladamente la sección IV de este documento.

- D. El supuesto acoso/violencia consiste en conducta de acoso (física, oral, gráfica o escrita) que se basa en cualquiera de las categorías protegidas por la ley y que interfiere o limita la habilidad del estudiante de participar, disfrutar o beneficiarse del programa educativo, el cual incluye actividades atléticas y extracurriculares.
- E. El supuesto acoso/violencia puede no estar dirigido a una persona en particular, pero puede consistir en una conducta de acoso (física, oral, gráfica o escrita) que se basa en cualquiera de las categorías protegidas por la ley y que interfiere o limita la habilidad del estudiante de participar, disfrutar o beneficiarse del programa educativo, el cual incluye actividades atléticas y extracurriculares.

#### **IV. DESCRIPCIÓN DE ACOSO A UNA PERSONA BASADA EN LA PERCEPCIÓN DE SU CATEGORÍA PROTEGIDA POR LA LEY**

- A. El acoso es una conducta no deseada que se basa en la percepción de género, orientación sexual, raza, color, creencia, nacionalidad de origen, religión, discapacidad, estado civil y edad de una persona.
  - (1) El acoso puede tomar muchas formas que incluyen actos verbales, sobre nombres, también incluye conducta no verbal como declaraciones gráficas o escritas, o conducta que es amenaza, hiere o humilla a otros.
  - (2) El término no deseado se aplica cuando el estudiante o empleado no pide o invita tal conducta y así la conducta se considera no deseable y ofensiva.
  - (3) La conducta se considera acoso si crea un ambiente hostil que interfiere o no permite la participación del estudiante o el recibimiento de beneficios, servicios u oportunidades en los programas de ACC.
- B. El acoso sexual basado en sexo/género u orientación sexual se refiere a:
  - (1) Conducta sexual no deseada.
    - a. La conducta es inoportuna si el estudiante o empleado no pidió o invitó dicha conducta y ésta se considera inoportuna e inofensiva.
    - b. La aprobación o la inexistencia de rechazo no significa que la conducta sea bienvenida.
- C. Violencia sexual.

La violencia sexual es un acto de agresión física y forzada, o la amenaza de tocar las partes íntimas de otra persona, así como forzar a otra persona a tocar las partes íntimas de cualquier persona. Las partes íntimas como lo define el estatuto de Minnesota, sección

609.341, incluye el área genital principal, ingles, muslos interiores, sentaderas o pechos y también la ropa que cubre estas áreas.

- (1) La violencia sexual incluye violación, asalto sexual y noviazgo violento. También incluye coito forzado o cualquier otro acto sexual forzado. El acto físico se considera sin consentimiento si una persona es incapaz de dar su consentimiento debido al uso de alcohol o drogas o debido a discapacidades intelectuales o de alguna otra naturaleza.
- (2) La violencia sexual incluye tocar, acariciar, agarrar o pellizcar las partes íntimas de otro estudiante o empleado o la ropa que cubre las partes íntimas.
- (3) La violencia sexual incluye forzar o intentar forzar a un estudiante o empleado a tocar las partes íntimas de alguien.
- (4) Un reporte policiaco no excluye a ACC de sus responsabilidades bajo el Título IX.

D. Agresión. Agresión es:

- (a) Un acto hecho con la intención de causar miedo en otras personas o causar daño inmediato o muerte; o
- (b) Ocasionar intencionalmente o intentar ocasionar daño físico a otra persona.

E. Violencia/acoso debido a raza, color, creencia o nacionalidad de origen es:

- (1) La conducta de intimidación hacia un estudiante debido a su color, creencia o nacionalidad de origen que provoque un ambiente hostil que interfiera o impida que el estudiante participe o reciba beneficios, servicios u oportunidades en los programas de ACC.
- (2) Violencia Racial: Violencia racial es un acto de agresión física o forzada, o la amenaza de dicha violencia que se dirige a un estudiante o empleado debido a su raza, color, creencia o nacionalidad de origen.

F. Violencia/acoso Religioso es:

- (1) La conducta de intimidación o abuso hacia un estudiante debido a sus creencias religiosas que provoque un ambiente hostil que interfiera o impida que el estudiante participe o reciba beneficios, servicios u oportunidades en los programas de ACC.
- (2) La violencia religiosa es un acto de agresión física o forzada, o la amenaza de dicha violencia que se dirige a un estudiante o empleado debido a su supuesta o verdadera religión.

G. Acoso debido a Discapacidad es:

- (1) La conducta de intimidación o abuso hacia un estudiante debido a su discapacidad que provoque un ambiente hostil que interfiera o impida que el estudiante participe o reciba beneficios, servicios u oportunidades en los programas de ACC.
- (2) El acoso por discapacidad puede impedir a un estudiante con alguna discapacidad que disfrute de una Educación Pública Libre y Apropiada (FAPE). El acoso a un estudiante debido a su discapacidad puede disminuir los beneficios de la educación de este estudiante y puede disminuir o acabar con su FAPE.

**V. RESPONSABILIDADES DEL OFICIAL DE CONFORMIDAD, PROCEDIMIENTOS DE REPORTE**

A. Según lo acordado en el Título IX, ACC designa a Dr. Kerry Felt a coordinar los esfuerzos para cumplir y llevar a cabo las responsabilidades y regulaciones que incluye el Título IX de investigación de reportes (Coordinador de Título IX) y la conformidad de la Sección 504.

B. Responsabilidades del Oficial de Derechos Humanos.

- (1) La Mesa Directiva de ACC designa a Martha Dominguez como la oficial de derechos humanos y recibirá los reportes y quejas de acoso o violencia basados en género, orientación sexual, raza, color, creencia, nacionalidad de origen, religión, discapacidad, estado civil y edad.
- (2) Si la queja involucra al oficial de derechos humanos, la queja se hará directamente a la Directora Ejecutiva.

C. Procedimiento para Reportar.

Para cumplir con los requisitos federales y estatales, se hará disponible el siguiente procedimiento para que los estudiantes o personal reporten cualquier incidente(s) que involucre discriminación, conducta discriminatoria, acoso o violencia basada en género, orientación sexual, raza, color, creencia, nacionalidad de origen, religión, discapacidad, estado civil y edad.

- (1) Un estudiante puede hacer una queja oral o escrita a cualquier maestro/a o administrativo.
- (2) Un empleado puede hacer un reporte oral o escrito a su supervisor. Si el supervisor no se encuentra disponible o el empleado cree que sería inapropiado o incómodo comunicarse con esa persona, el empleado puede comunicarse directamente con el Equipo Ejecutivo (Directora Ejecutiva, Directora, Directora de Comunidad y Familia).

Este procedimiento de reportes no pretende prevenir que una persona reporte un incidente(s) de acoso o violencia a otro oficial de la escuela.

D. El oficial de la escuela quien recibe el reporte debe notificarle a la directora inmediatamente, la directora en su papel, es la responsable de entregar el reporte oral o escrito a la oficial de recursos humanos sin investigar la credibilidad del reporte. Si la directora no se encuentra disponible, el oficial de la escuela que recibe el reporte oral o escrito debe notificarlo directamente a la oficial de derechos humanos.

(1) Si el reporte es oral, la directora personalmente lo pondrá por escrito en las siguientes 24 horas y lo mandará a la oficial de recursos humanos.

a. Si la directora no manda la queja (oral o escrita) de acoso o violencia en las 24 horas siguientes al reporte, se le impondrán medidas disciplinarias.

E. Si la queja involucra a la directora del edificio, la queja se hará directamente con la Directora Ejecutiva o la oficial de recursos humanos por el oficial escolar o la persona que haya recibido la queja.

F. La oficial de recursos humanos puede pedir, pero no insistir, una queja escrita. La Mesa Directiva de ACC motiva a las personas usar el formato escrito al hacer una queja. Esta forma se encuentra disponible en la oficina de la directora o la oficina escolar. Se facilitará una forma alterna de hacer una queja, por medio de una entrevista o grabación, para personas con alguna discapacidad.

G. ACC tendrá visiblemente los nombres de la oficial de derechos humanos, la Directora Ejecutiva y los miembros de la Mesa Directiva, incluyendo su dirección y números de teléfono:

(1) La oficial de Derechos Humanos es Martha Dominguez

Dirección: 1800 Ames Avenue, St. Paul, MN 55119

Número telefónico: 651-778-2940

Correo Electrónico: mdominguez@cesarchavezschool.com

(2) La Directora Ejecutiva es Ramona A. de Rosales

Dirección: 1800 Ames Avenue, St. Paul, MN 55119

Número telefónico: 651-294-4640

Correo Electrónico: raderosales@cesarchavezshschool.com

(3) El contacto de la Mesa Directiva es Dr. Charles Keffer

Dirección: 1800 Ames Avenue, St. Paul, MN 55119

Número telefónico: 651-778-2940

Correo Electrónico: charlie@keffermail.com

## **VI. INVESTIGACIÓN**

- A. La oficial de derechos humanos, la coordinadora del Título IX o la persona asignada, al recibir la queja de discriminación o acoso hacia un empleado o estudiante debe comenzar de inmediato la investigación en caso de ser apropiado. La investigación se completará en 30 días de haber recibido la queja, a menos que no sea poco viable.
- B. La investigación puede consistir en entrevistas con la persona afectada, el/los individuo/s en contra de quien se presenta la queja y otras personas que tengan conocimiento de las supuestas circunstancias que dieron como resultado dicha queja. La investigación también puede incluir documentos o cualquier otro método que el investigador crea pertinente.
- C. Para determinar si la conducta representa una violación al reglamento, ACC considerará los hechos y las circunstancias de la naturaleza de dicha conducta, incidentes anteriores o patrones de conducta consecutivas, la relación entre las personas involucradas y el contexto en el cual ocurrió el incidente.
- D. ACC puede tomar acciones inmediatas para proteger a las personas involucradas en la queja mientras se completa la investigación de la supuesta discriminación o acoso a un empleado o estudiante.
- E. Al completarse la investigación, se hará un reporte a la Directora Ejecutiva. Si la queja involucra a la oficial de derechos humanos, la directora, o la Directora ejecutiva, el reporte se entregará directamente a la Mesa Directiva de ACC. El reporte incluirá los hechos, una determinación si los cargos deben ser sostenidos y si ocurrió una violación a este reglamento, así como una descripción de cualquier solución propuesta, la cual puede incluir una solución alterna al problema. La Directora Ejecutiva, o si es necesario la Mesa Directiva de ACC, tomarán una decisión final en cuanto a la validez de la queja.
- F. Al terminar la investigación y cuando la Directora Ejecutiva, o la Mesa Directiva si es necesario, corroboran las acusaciones; ACC informará a la persona afectada de su derecho a revisar el reporte escrito en las instalaciones donde dicha persona trabaja o asiste, como lo indica la ley federal y estatal correspondiente a información privada.
- G. Al terminar la investigación y al comprobar las acusaciones, si la persona afectada es un estudiante, la oficial de derechos humanos informará al padre/guardián legal de su derecho de revisar el reporte escrito en las instalaciones donde dicha persona trabaja o asiste, como lo indica la ley federal y estatal correspondiente a información privada.

H. ACC cumplirá con las leyes federales y estatales en cuanto a la conservación de registros.

## **VII. APELACIONES**

A. Si la queja no tiene una solución satisfactoria para la persona afectada, ella/él puede apelar la decisión de la Mesa Directiva en los primeros diez (10) días de haber recibido los resultados de la investigación. La Mesa Directiva, a su vez, comenzará una revisión de la apelación en los primeros diez (10) días de haber recibido la apelación, confirmará, retractará o modificará el reporte. La decisión de la Mesa Directiva es final y se tomarán acciones como lo marca la sección VIII que se explica a continuación.

## **VIII. ACCIONES BASADAS EN LOS HALLAZGOS**

A. Al concluirse la investigación y revisar los hallazgos, la escuela tomará las acciones apropiadas y eficaces. Si se determina que ha ocurrido una violación a este reglamento, la acción puede incluir pero no se limita a, una advertencia, suspensión, exclusión, expulsión, transferencia, terminación o baja. Las acciones también pueden incluir soluciones alternas como programas de justicia correccionales, capacitaciones en la escuela o distrito, terapia y transferencia de clases. Las acciones que ACC tome debido a la violación de este reglamento serán constantes con otros contratos aplicables, leyes federales y estatales y políticas de la escuela.

B. El resultado de la investigación de la escuela para cada queja será reportado por escrito a las personas afectadas como lo requieren las leyes federales y estatales en cuanto a la conservación de registros.

## **IX. REPRESALIAS**

A. La escuela tomará las acciones apropiadas en contra de cualquier estudiante, maestro/a, administrativo o cualquier otro personal que tome represalias en contra de la persona que reporte un supuesto acto de acoso hacia un empleado o estudiante o en contra de cualquier persona que testifique, ayude, participe en la investigación o sea testigo de cualquier acto de acoso que se haya mencionado en este reglamento. Las represalias también incluyen actos contra estudiantes o empleados del distrito que se asocien con una persona o un grupo de personas con discapacidades o que son de diferente raza, color, creencia, religión, orientación sexual o nacionalidad de origen. Las represalias incluyen, pero no se limitan a, cualquier forma de intimidación y acoso. También se prohíben las represalias en contra de pedidos especiales debido a religión o discapacidad.



## **X. CONFLICTO DE INTERÉS**

- A. Si existe un conflicto de interés con cualquiera de las personas involucradas en este reglamento, se harán los cambios apropiados tales como asignar o contratar a una tercer persona neutral para dirigir la investigación, o recluir del proceso a la persona con quien se tiene un conflicto de interés.

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

- A. Bajo ciertas circunstancias, el supuesto acoso o violencia pueden ser considerados como abuso de acuerdo a las leyes de Minnesota. Si es así, debe reportarse obligatoriamente como lo dicta el estatuto de Minnesota sección 626.556.
- B. Ninguna parte de este reglamento prohíbe a ACC a tomar acciones inmediatas para proteger a las víctimas de acoso, violencia o abuso.

## **XII. DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO Y CAPACITACIÓN**

- A. Este reglamento debe ser expuesto visiblemente a través de la escuela para que sea accesible a estudiantes y personal.
- B. Este reglamento será repartido a cada empleado de ACC y contratistas independientes cuando la persona firme su contrato de empleo.
- C. Este reglamento se incluirá en el manual para familias de la escuela en la parte del reglamento.
- D. La escuela ha desarrollado el siguiente proceso para discutir el reglamento de acoso y violencia con estudiantes y empleados:

(1) Este reglamento se discutirá con los empleados en su contratación y como parte de cualquier capacitación que se relacione con discriminación.

(2) Este reglamento se discutirá con los estudiantes al principio del año escolar o cada vez que un estudiante se inscriba después de comenzar el año.

- E. La Mesa Directiva de ACC revisará este reglamento periódicamente para estar al tanto de las leyes estatales y federales.
- F. ACC pondrá este reglamento en la página electrónica y se asegurará que sea accesible para leer y descargar.

## **XIII. DERECHO A UN PROCEDIMIENTO ALTERNO DE QUEJA**

- A. Este procedimiento no niega al derecho de un individuo a buscar otras alternativas o agencias a través de las cuales pueden presentar su queja, hacer un reporte con un departamento de seguridad del estado o tomar acciones en una corte estatal o federal. Para quejas de acoso y discriminación:

Departamento de Derechos Humanos de Minnesota  
Freeman Building  
625 Robert Street North  
St. Paul, MN 55155  
toll free: 800.657.3704  
tty: 651.296.1283  
fax: 651.296.9042  
[www.humanrights.state.mn.us](http://www.humanrights.state.mn.us)

Departamento de Educación de E.U.  
Office for Civil rights, Region V  
500 W. Madison Street- Suite 1475  
Chicago IL 60661  
Tel: 312.730.1560  
TDD: 312.730.1609

### **Discriminación/Acoso en el Lugar Laboral**

#### **Comisión de Oportunidades Iguales de Empleo (EEOC)**

330 South 2nd Ave., Room 430  
Minneapolis, MN 55401  
(612) 335-4040  
1-800-669-4000  
Fax: (612) 335-4044  
TTY: (612) 335-4045  
[www.eeoc.gov/minneapolis/index.html](http://www.eeoc.gov/minneapolis/index.html)