

## Escuelas Públicas de Fargo.

### Política de No-discriminación y anti-acoso

#### Resumen de la Política, traducción para EL.

El distrito escolar puede proveer un intérprete y un empleado administrativo que le ayuden a revisar las 27 páginas de la política completa o una parte cuando es requerido.

Leyes y políticas locales, estatales y federales han sido creadas para proteger a sus ciudadanos y habitantes contra discriminación o acoso: Esta política de FPS, Código del siglo en Dakota del Norte, Ley Federal II, Título III, Título VI y Título IX; sección 504 y Acta para Americanos con Discapacidades.

El Distrito de las escuelas públicas de Fargo está comprometido con tener un ambiente de trabajo y aprendizaje libre de discriminación y acoso para todos los empleados, en todos los programas educativos, actividades e instalaciones. El distrito prohíbe la discriminación o acoso basado en raza, color, religión, sexo, identidad de género, nacionalidad de origen, descendencia, ancestros, discapacidad, edad, o cualquier otro estado protegido por la ley. Esta conducta está prohibida y no es aceptable en edificios o propiedades de la escuela, áreas de actividad escolar, espacios virtuales, y se extiende a espacios fuera de la escuela si el acoso o la discriminación están relacionadas con la escuela. Ejemplos de conductas prohibidas relacionadas con esta política:

- Directa o Indirectamente participar en acoso.
- Hacer un reporte de discriminación o acoso sabiendo que es falso.
- Represalias contra las personas que reportan y/o participan en una investigación de discriminación o acoso.
- Que una persona fuera de FPS cometa acoso o discriminación contra un estudiante o empleado de FPS.

El Distrito deberá a la brevedad posible investigar cualquier queja sobre discriminación, acoso, o represalia y actuar según corresponda en base a los resultados de la investigación o según lo requiera la ley. Las consecuencias pueden incluir medidas disciplinarias como el despido del empleado o la expulsión del estudiante de acuerdo con las políticas del consejo, la ley, y, cuando aplique, acuerdos negociados. Se espera la cooperación completa de estudiantes y empleados durante el proceso de la investigación. El distrito tomará las medidas para prevenir que se repita la discriminación, acoso o represalias, y remediar en lo posible y como corresponda los efectos de la discriminación sobre el denunciante y otros.

#### Acoso

- Para empleados: Conducta ofensiva que cree un ambiente de trabajo que una persona razonable considera intimidatorio, hostil o abusivo.
- Para Estudiantes: Conductas ofensivas que sean lo suficientemente severas, persistentes y generalizadas que como resultado limite la habilidad del estudiante para participar y beneficiarse de los programas de educación porque el ambiente escolar es hostil o abusivo.

### *Acosol. Sexual*

Acercamientos sexuales no deseados, solicitud de favores sexuales, y/o cualquier otra conducta o comunicación verbal, escrita o física de naturaleza sexual que cree un no deseado, hostil o abusivo ambiente.

### **Procedimiento para Presentación de quejas:**

Si una persona presenta una queja de manera anónima, esto limitará la habilidad del distrito de responder completamente a la queja. Si la confidencialidad no puede ser mantenida por razones de seguridad o la obligación del distrito a mantener un ambiente educacional no discriminatorio, El demandante será notificado por escrito. Un reporte de la investigación por discriminación o acoso está sujeto a la ley de registros abiertos después de 60 días o cuando la investigación sea terminada (lo que ocurra primero), con limitadas excepciones como cuando el registro está protegido por FERPA.

Si cualquier empleado del distrito recibe una queja por discriminación o acoso, el empleado debe reportarlo de inmediato al coordinador de quejas correspondiente. Todos los empleados del distrito reciben entrenamiento sobre anti-acoso y antidiscriminación y su obligación de reportarlos.

Tamara Uselman, Directora de Equidad e Inclusión es la coordinadora en FPS del Título IX. Ella puede ser contactada en 415 Calle Cuatro Norte,(North Fourth Street), Fargo ND, 58103, Tel.701-446-1000, [uselmat@fargoschools.org](mailto:uselmat@fargoschools.org) .

David Burkman, es el Coordinador en FPS de la Sección 504/ Titulo II y Titulo III (EL) . El puede ser contactado en el 1305 9th Ave. S., Fargo ND 58103, Tel.- 701-446-2850, [burkmad@fargoschools.org](mailto:burkmad@fargoschools.org)

Doug Andring, Director de Recursos Humanos, es el coordinador en FPS para nodiscriminación . El puede ser contactado en 415 Calle Cuatro Norte,(North Fourth Street) Fargo ND. 58103, Tel.701-446-1037. [andrind@fargoschools.org](mailto:andrind@fargoschools.org)

El distrito seguirá las políticas y procedimientos en cualquier momento que una queja sobre anti acoso o antidiscriminación sea presentada. Los formatos para quejas ( en inglés) están disponibles en la página electrónica del distrito. Un estudiante de EL o adulto puede contactar al distrito escolar para que provea un intérprete y un administrador para ayudarlos a completar y presentar una queja. El distrito proveerá un administrador y un intérprete que comuniquen la información sobre el seguimiento de la investigación . El estudiante o padres/ tutores legales pueden también contactar a sus maestros de EL (Administradores de casos ILP), consejeros escolares, directores o la oficina de EL con preguntas sobre anti-acoso o antidiscriminación o por asistencia en la presentación de una queja.