

## **ACOSO Y HOSTIGAMIENTO ESTUDIANTIL PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN**

La Junta de Educación se compromete a proporcionar un entorno educativo y de trabajo que promueva el respeto, la dignidad y la igualdad. La Junta reconoce que la discriminación, como el acoso, las novatadas y la intimidación, son perjudiciales para el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes. Estos comportamientos interfieren con la misión del distrito de educar a sus estudiantes e interrumpir el funcionamiento de las escuelas. Tal comportamiento afecta no solo a los estudiantes que son sus objetivos, sino también a aquellos individuos que participan y presencian tales actos.

Con este fin, la Junta condena y prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación, como el acoso, las novatadas y la intimidación en los terrenos escolares, los autobuses escolares y en todas las actividades, programas y eventos patrocinados por la escuela. La discriminación, el acoso, las novatadas o la intimidación que tiene lugar en lugares fuera de los terrenos de la escuela, como el acoso cibernético, que crea o se puede esperar razonablemente que cree una interferencia material y sustancial con los requisitos de disciplina apropiada en el funcionamiento de la escuela o afecte los derechos de otros estudiantes, están prohibidos, y pueden estar sujetos a consecuencias disciplinarias.

### **Definiciones**

#### **Bullying**

La intimidación, en virtud de la Ley de Dignidad para Todos los Estudiantes enmendada, tiene el mismo significado que el acoso (véase más adelante). La regulación adjunta proporciona más orientación con respecto a la definición y las características de la intimidación para ayudar a la comunidad escolar a reconocer el comportamiento.

#### **Ciberacoso**

El acoso cibernético se define como acoso (ver más abajo) a través de cualquier forma de comunicación electrónica. Para ser procesable bajo esta Política, el acoso cibernético que ocurre fuera del campus debe crear o crear previsiblemente un riesgo de interrupción sustancial dentro del entorno escolar, donde es previsible que la conducta, amenaza, intimidación o abuso pueda llegar a la propiedad de la escuela.

#### **Discriminación**

La discriminación es el acto de negar derechos, beneficios, justicia, trato equitativo o acceso a instalaciones disponibles para todos los demás, a un individuo o grupo de personas debido al grupo, clase o categoría a la que pertenece esa persona (como se enumera en la sección Definiciones, bajo Acoso, a continuación).

### **Novatada**

La novatada es un proceso de inducción, iniciación o membresía que involucra acoso que produce humillación pública, incomodidad física o emocional, lesiones corporales o ridículo público o crea una situación en la que es probable que ocurra humillación pública, incomodidad física o emocional, lesiones corporales o burla pública.

### **Acoso**

El acoso se ha definido de varias maneras en las leyes y regulaciones federales y estatales. La Junta reconoce que estas definiciones son estándares importantes, pero el objetivo de la Junta es evitar que el mal comportamiento se intensifique para promover un ambiente escolar positivo y limitar la responsabilidad. La Ley de Dignidad para Todos los Estudiantes (§§10-18 de la Ley de Educación) define el acoso como la creación de un ambiente hostil por conducta o por amenazas, intimidación o abuso, incluido el acoso cibernético, que (a) tiene o tendría el efecto de interferir irrazonable y sustancialmente con el rendimiento educativo, las oportunidades o los beneficios de un estudiante, o el bienestar mental, emocional o físico; (b) razonablemente causa o se esperaría razonablemente que haga que un estudiante tema por su seguridad física; (c) razonablemente causa o se esperaría razonablemente que cause lesiones físicas o daño emocional a un estudiante; o (d) ocurra fuera de la propiedad de la escuela y cree o cree previsiblemente un riesgo de interrupción sustancial dentro del entorno escolar, cuando sea previsible que la conducta, las amenazas, la intimidación o el abuso puedan llegar a la propiedad escolar. El comportamiento de acoso puede basarse en cualquier característica, incluyendo pero no limitado a la realidad o percibida de una persona:

- raza
- Color
- peso
- origen nacional,
- grupo étnico
- religión
- práctica religiosa,
- discapacidad
- sexo
- orientación sexual, o
- género (incluida la identidad y expresión de género).

A los efectos de esta definición, el término "amenazas, intimidación o abuso" incluirá las acciones verbales y no verbales.

La discriminación o el acoso en el sentido de esta Política incluirán un solo incidente grave o múltiples incidentes que sean generalizados en la naturaleza que creen un ambiente hostil o causen razonablemente, o se espere razonablemente que causen, que un estudiante tema su seguridad física, dañe su bienestar emocional o interfiera sustancialmente con su rendimiento educativo.

En algunos casos, la intimidación o el acoso pueden constituir una violación de los derechos civiles de un individuo. El distrito es consciente de sus responsabilidades bajo la ley y de acuerdo con la política del distrito con respecto a la protección de los derechos civiles.

Con el fin de simplificar la redacción de esta política y regulación, el término intimidación se utilizará en todo momento para abarcar el acoso, la intimidación, el acoso cibernético y los comportamientos de novatadas.

### **Prevención**

El entorno escolar brinda la oportunidad de enseñar a los niños, y enfatizar entre el personal, que la cooperación y el respeto por los demás es un valor clave del distrito. Un programa orientado a la prevención está diseñado no solo para disminuir los incidentes de intimidación, sino también para ayudar a los estudiantes a construir relaciones de apoyo entre sí mediante la integración del programa de prevención de la intimidación en la instrucción en el aula. Los miembros del personal y los estudiantes serán sensibilizados, a través del desarrollo profesional y la instrucción en todo el distrito, a las señales de advertencia de la intimidación, así como a su responsabilidad de participar activamente en la prevención de la intimidación antes de que ocurran actos manifiestos.

El material curricular que crea conciencia y sensibilidad a la discriminación o el acoso y la civilidad en las relaciones de personas de diferentes razas, pesos, orígenes nacionales, grupos étnicos, religiones, prácticas religiosas, habilidades mentales o físicas, orientaciones sexuales, sexos o expresión o identidades de género se incluirá en el programa de instrucción K-12.

Para implementar este programa, la Junta designará en su reunión organizativa anual un Coordinador de la Ley de Dignidad (DAC) para cada escuela del distrito. El Superintendente Asistente será designado como el DAC de todo el distrito cuyas responsabilidades se describen en el reglamento adjunto. El papel de cada DAC es supervisar y hacer cumplir esta política en la escuela a la que están asignados.

La administración desarrollará e implementará iniciativas de prevención específicas, incluida la identificación temprana de la intimidación y otras estrategias, incluida la consulta con varios comités apropiados a nivel de edificio.

### **Intervención**

La intervención de adultos y transeúntes es un paso importante para prevenir la escalada y resolver los problemas en las primeras etapas. La intervención hará hincapié en la educación y el desarrollo de habilidades.

La intervención exitosa puede implicar remediación. Las respuestas correctivas a la intimidación incluyen medidas diseñadas para corregir el comportamiento problemático, prevenir otra ocurrencia del comportamiento y proteger al objetivo. La remediación puede estar dirigida a la(s) persona(s) involucrada(s) en el comportamiento de intimidación o los enfoques ambientales que están dirigidos a la escuela o al distrito en su conjunto.

Además, la intervención se centrará en la seguridad del objetivo. Se espera que el personal, cuando tenga conocimiento de la intimidación, lo informe de acuerdo con esta política, refiera al estudiante a los recursos designados para asistencia o intervenga de acuerdo con esta política y regulación.

### **Disposiciones para los estudiantes que no se sienten seguros en la escuela**

La Junta reconoce que, a pesar de las medidas adoptadas por el personal del distrito, la intervención puede requerir un enfoque coordinado específico si el niño no se siente seguro en la escuela. Los estudiantes que no se sienten seguros en la escuela están limitados en su capacidad para aprender y alcanzar su potencial académico. El personal, cuando esté al tanto de la intimidación, debe determinar si se necesitan adaptaciones para ayudar a garantizar la seguridad del estudiante y llamar la atención del DAC. El DAC, otro personal apropiado, el estudiante y el padre del estudiante trabajarán juntos para definir e implementar cualquier adaptación necesaria.

El distrito reconoce que existe la necesidad de equilibrar las adaptaciones que mejoran la seguridad de los estudiantes con el potencial de estigmatizar aún más al estudiante objetivo. Por lo tanto, cada caso se manejará individualmente. El estudiante, el padre / tutor y la administración de la escuela colaborarán para establecer las disposiciones de seguridad que mejor satisfagan las necesidades del estudiante objetivo. Se programarán discusiones y/o reuniones de seguimiento, según sea necesario, para garantizar que las preocupaciones de seguridad se hayan abordado adecuadamente y para determinar cuándo y si es necesario cambiar o interrumpir las adaptaciones.

### **Informes e investigación de incidentes**

Aunque puede ser difícil dar un paso adelante, el distrito no puede abordar de manera efectiva la intimidación si no se informan los incidentes. Se alienta y se espera que los estudiantes que han sido intimidados, los padres cuyos hijos han sido intimidados u otros estudiantes que observan el comportamiento de intimidación presenten una queja verbal y / o escrita a cualquier personal de la escuela de acuerdo con la capacitación y las pautas proporcionadas. Se requiere personal que observe o se entere de incidente (s) de intimidación, de acuerdo con

con la ley estatal, hacer un informe oral al DAC de nivel de edificio dentro de un día escolar y completar el formulario de informe del distrito dentro de los dos días escolares. Si una persona del personal no está segura del procedimiento de presentación de informes, se espera que pregunte cómo proceder hablando con su supervisor. Se puede considerar que un empleado del distrito ha permitido la discriminación ilegal o el acoso si él / ella no informa un incidente observado, ya sea que el objetivo se queje o no.

En todo momento, las quejas serán documentadas, rastreadas y manejadas de acuerdo con las regulaciones y procedimientos que acompañan esta política y el Código de Conducta del Distrito. Cuando la naturaleza de la intimidación o el acoso también justifique una investigación bajo otra Política del Distrito que aborde las prácticas discriminatorias ilícitas (por ejemplo, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles, el Título IX de la ESEA, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación / Título II de la ADA), habrá coordinación de la investigación. El DAC a nivel de edificio preparará un informe trimestral para el DAC a nivel de distrito, quien compilará los informes para el Superintendente en función de las quejas presentadas.

El DAC a nivel de edificio llevará a cabo una investigación equitativa y exhaustiva de conformidad con el reglamento adjunto. Además, los resultados de la investigación se comunicarán tanto al destinatario como al acusado, tal como se especifica en el reglamento adjunto. Si alguna de las partes no está de acuerdo con los resultados de la investigación, puede apelar los hallazgos de acuerdo con las regulaciones que acompañan esta política. Los incidentes de intimidación verificados que cumplan con los criterios establecidos por el estado se incluirán en el sistema de informes estatales cuando corresponda, de acuerdo con la ley y la regulación.

La confidencialidad se mantendrá lo mejor posible para implementar esta Política. Consulte la sección sobre "Confidencialidad" en el Reglamento adjunto para saber cómo se empleará la confidencialidad en las investigaciones en virtud de esta Política.

La Junta recibirá el informe anual de VADIR, así como cualquier otro informe requerido por el estado relevante para el acoso y / o el clima escolar, para cada edificio y para el distrito en general. Sobre la base de la revisión de los datos, la Junta puede considerar medidas adicionales, incluidas, entre otras, la modificación de esta política y la capacitación adicional.

### **Consecuencias disciplinarias/Remediación**

Si bien el enfoque de esta política está en la prevención, los actos de intimidación aún pueden ocurrir. En estos casos, los delincuentes recibirán el mensaje claro de que sus acciones son incorrectas y que el comportamiento debe mejorar. Los estudiantes infractores recibirán orientación en la escuela para tomar decisiones positivas en sus relaciones con los demás. Si es apropiado, la administración tomará medidas disciplinarias medidas, equilibradas y apropiadas para la edad de acuerdo con

el Código de Conducta del distrito, según corresponda. Si el comportamiento se eleva al nivel de actividad delictiva, se contactará a la policía.

Las consecuencias para un estudiante que comete un acto de intimidación serán exclusivas del incidente individual y variarán en método y gravedad de acuerdo con la naturaleza del comportamiento, la edad de desarrollo del estudiante y el historial de comportamientos problemáticos del estudiante, y debe ser consistente con el Código de Conducta del distrito.

### **No represalias**

Todos los denunciantes y aquellos que participan en la investigación de una queja de conformidad con la ley estatal y las políticas del distrito, que han actuado razonablemente y de buena fe, tienen derecho a estar libres de represalias de cualquier tipo.

### **Adiestramiento**

La Junta reconoce que para implementar un programa efectivo de prevención e intervención del acoso escolar, se necesita desarrollo profesional. El Superintendente, los DAC de todo el distrito y a nivel de edificio, y el Equipo de Desarrollo Profesional del Distrito incorporarán capacitación para apoyar este programa en la orientación de nuevos maestros y el plan anual de desarrollo profesional, según sea necesario. Se proporcionarán oportunidades de capacitación para todo el personal, incluidos, entre otros, los conductores de autobuses, los monitores de cafeterías y pasillos y todo el personal que tenga contacto con los estudiantes. Los DAC serán capacitados en relaciones humanas en las áreas de raza, color, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, prácticas religiosas, discapacidad, orientación sexual, sexo y género (incluida la identidad de género y la expresión de género), de acuerdo con los requisitos estatales y continuarán su desarrollo profesional para apoyar con éxito esta política y programa.

### **Difusión, seguimiento y examen,**

Esta política, o un resumen en lenguaje sencillo, se publicará en los materiales de registro de estudiantes, manuales para estudiantes, padres y empleados, y se publicará en el sitio web del distrito. Un formulario de queja de intimidación estará disponible en el sitio web del distrito. El distrito se asegurará de que el proceso de denuncia de acoso se explique claramente a los estudiantes, el personal y los padres anualmente.

Cada año, como parte de la revisión anual del Código de Conducta, esta política será revisada para evaluar su efectividad y cumplimiento con las leyes estatales y federales. Si se necesitan cambios, se recomendarán revisiones a la Junta para su examen.

El distrito se asegurará de que la presentación de información al público junto con esta política sea de una manera que cumpla con los derechos de privacidad de los estudiantes bajo la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia (FERPA).

Referencia cruzada: 0100, Igualdad de oportunidades y no discriminación  
 0110, Acoso sexual  
 4321, Programas para Estudiantes con Discapacidades  
 5300, Código de Conducta  
 5710, Reporte de Incidentes Violentos y Perturbadores  
 9700, Desarrollo del personal

Ref: Ley de Dignidad para Todos los Estudiantes, Ley de Educación, §10 – 18  
 Ley de Estadounidenses con Discapacidades, 42 U.S.C. §12101 y siguientes.  
 Título VI, Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. §2000d *et seq.*  
 Título VII, Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. §2000e *et seq.*; 34 CFR §100 *et seq.*  
 Título IX, Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. §1681 y ss.  
 §504, Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. §794  
 Ley de Educación para Individuos con Discapacidades, 20 U.S.C §§1400 y siguientes.  
 Ley Ejecutiva §290 y ss. (Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York)  
 Ley de Educación §§313(3), 3201, 3201-a  
 8 NYCRR 100.2(c), (l), (jj), (kk); 119.6  
*Tinker v. Des Moines Independent Community School Dist.*, 393 US 503, (1969)  
*Doninger c. Niehoff*, 527 F.3d 41 (2d. Cir. 2008)  
*Pollnow c. Glennon*, 594 F.Sup. 220, 224 aff'd 757 F.2d. 496  
*Davis v. Monroe County Board of Education*, 526 U.S. 629 (1999)  
*Gebser v. Lago Vista Independent School District*, 524 U.S. 274 (1998)  
*Faragher c. Ciudad de Boca Ratón*, 524 U.S. 775 (1998)  
*Burlington Industries c. Ellerth*, 524 U.S. 742 (1998)  
*Oncala v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75 (1998)  
*Franklin v. Gwinnett County Public Schools*, 503 U.S. 60 (1992)  
*Caja de Ahorros Meritor, FSB c. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986)  
*Apelación de K.S.* 43 Ed. Dept. Rep. 492  
*Apelación de Ravick* 40 Ed. Dept. Rep. 262  
*Apelación de Orman* 39 Ed. Dept. Rep. 811

Adoptado: 21 de agosto de 2014

## Política 0115-R

### Regulación de Prevención e Intervención del Acoso Estudiantil y el Acoso Escolar

La Junta condena y prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación, como el acoso, las novatadas, la intimidación y la intimidación en los terrenos escolares, los autobuses escolares y en todas las actividades, programas y eventos patrocinados por la escuela. La discriminación, el acoso, las novatadas o la intimidación que tienen lugar en lugares fuera de los terrenos de la escuela, como el acoso cibernético, que se puede esperar razonablemente que interfieran material y sustancialmente con los requisitos de disciplina apropiada en el funcionamiento de la escuela o afecten los derechos de otros estudiantes, están prohibidos, y pueden estar sujetos a consecuencias disciplinarias.

#### Definiciones

##### Bullying

Bajo la Ley de Dignidad para Todos los Estudiantes enmendada, la intimidación y el acoso son equivalentes y se usan indistintamente. Con el fin de facilitar la implementación, proporcionar una orientación significativa y evitar que los comportamientos se conviertan en una violación de la ley, la intimidación se entiende además como una actividad hostil que daña o induce el miedo a través de la amenaza de una mayor agresión y / o crea terror. La intimidación puede ser premeditada o una actividad repentina. Puede ser sutil o fácil de identificar, hecho por una persona o un grupo. La intimidación a menudo incluye las siguientes características:

1. **Desequilibrio de poder:** ocurre cuando un acosador usa su poder físico o social sobre un objetivo.
2. **Intención de dañar:** el acosador busca infligir daño físico o emocional y / o se complace en esta actividad.
3. **Amenaza de más agresión:** el acosador y el objetivo creen que la intimidación continuará.
4. **Terror:** cuando aumenta cualquier intimidación, se convierte en una "violencia o acoso sistemático utilizado para intimidar y mantener el dominio".

(Barbara Coloroso, *The Bully, The Bullied & The Bystander*, 2003)

Hay al menos tres tipos de intimidación: verbal, física y social / relacional.

- El acoso verbal (que puede ser entregado oralmente, electrónicamente o por escrito) incluye insultos, comentarios insultantes, burlas verbales, llamadas telefónicas aterradoras, amenazas violentas, extorsión, burlas, chismes, difusión de rumores, insultos racistas, notas anónimas, etc.
- La intimidación física incluye pinchar, abofetear, golpear, tropezar o causar una caída, asfixia, patadas, puñetazos, mordiscos, pellizcos, rascarse, escupir, torcer brazos o piernas, dañar la ropa y la propiedad personal, o gestos amenazantes.
- El acoso social o relacional incluye excluir a alguien de un grupo, aislar, rechazar, difundir rumores o chismes, organizar humillaciones públicas, socavar relaciones, burlarse de la ropa, la apariencia, dar miradas sucias, miradas agresivas, etc.

El Departamento de Educación del Estado de Nueva York proporciona más orientación sobre la prevención del acoso y el acoso cibernético en el siguiente sitio web: [http://www.p12.nysed.gov/technology/internet\\_safety/documents/cyberbullying.html](http://www.p12.nysed.gov/technology/internet_safety/documents/cyberbullying.html)

#### Discriminación

La discriminación es el acto de negar derechos, beneficios, justicia, trato equitativo o acceso a instalaciones disponibles para todos los demás, a un individuo o grupo de personas debido al grupo, clase o categoría a la que pertenece esa persona (como se enumera en *Acoso* como se define a continuación).

#### Acoso

El acoso se ha definido de varias maneras en la legislación federal y estatal (incluida la ley penal) y en la reglamentación. La Junta reconoce que estas definiciones son estándares importantes, pero el objetivo de la Junta es evitar que los comportamientos se conviertan en violaciones de la ley y, en cambio, promover un ambiente escolar positivo y limitar la responsabilidad. La Ley de Dignidad para Todos los Estudiantes (§§10-18 de la Ley de Educación) define el acoso como la creación de un ambiente hostil por conducta o por amenazas, intimidación o abuso, incluido el acoso cibernético, que (a) tiene o tendría el efecto de interferir irrazonable y sustancialmente con el rendimiento educativo, las oportunidades o los beneficios de un estudiante, o el bienestar mental, emocional o físico; (b) razonablemente causa o se esperaría razonablemente que haga que un estudiante tema **por su** seguridad física; (c) razonablemente causa o se esperaría razonablemente que cause lesiones físicas o daño emocional a un estudiante; o (d) ocurra fuera de la propiedad de la escuela y cree o cree previsiblemente un riesgo de interrupción sustancial dentro del entorno escolar, cuando sea previsible que la conducta, las amenazas, la intimidación o el abuso puedan llegar a la propiedad escolar. El comportamiento de acoso puede basarse en cualquier característica, incluyendo pero no limitado a la realidad o percibida de una persona:

- Raza (incluidos los rasgos históricamente asociados con la raza, incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores (como, entre otros, trenzas, mechones y giros))
- Color
- peso
- origen nacional,
- grupo étnico
- religión
- práctica religiosa,



- discapacidad
- sexo
- orientación sexual, o
- género (incluida la identidad y expresión de género).
- La identidad de género es la autoconcepción de uno mismo como hombre o mujer, a diferencia del sexo biológico real o el sexo asignado al nacer.
- La expresión de género es la forma en que una persona representa o expresa el género a los demás, a menudo a través del comportamiento, la ropa, los peinados, las actividades, la voz o los gestos.

● A los efectos de esta definición, el término "amenazas, intimidación o abuso" incluye acciones verbales y no verbales.

#### *Novatada*

La novatada es un proceso de inducción, iniciación o membresía que involucra acoso que produce humillación pública, incomodidad física o emocional, lesiones corporales o ridículo público o crea una situación en la que es probable que ocurra humillación pública, incomodidad física o emocional, lesiones corporales o burla pública.

#### *Prevención*

La prevención es la piedra angular del esfuerzo del distrito para abordar la intimidación. Los componentes de tal esfuerzo implican lo siguiente:

Siguiendo los principios y prácticas de "*Educación al niño entero involucrando a toda la escuela: Pautas y recursos para el desarrollo y aprendizaje social y emocional (SEDL) en el estado de Nueva York* – Adoptado por la Junta de Regentes el 18 de julio de 2011. El currículo del distrito enfatizará el desarrollo de la empatía, la tolerancia y el respeto por los demás.

- Aprender e identificar las señales de alerta temprana y los comportamientos precursoros que pueden conducir a la intimidación.
- Recopilar información sobre el acoso escolar directamente de los estudiantes (a través de encuestas y otros mecanismos); analizar y utilizar los datos recopilados para ayudar en la toma de decisiones sobre la programación y la asignación de recursos.
- Establecer reglas claras para toda la escuela y el aula sobre la intimidación de acuerdo con el código de conducta del distrito.
- Capacitar a los adultos en la comunidad escolar para que respondan de manera sensible y consistente a la intimidación.
- Sensibilizar a los adultos, a través de la capacitación, sobre las experiencias escolares de las poblaciones **estudiantiles marginadas** (como se enumera en la sección Definiciones anterior), el estigma social en el entorno escolar, las normas de género en el entorno escolar y las estrategias para interrumpir el acoso u otras formas de violencia.
- Proporcionar una supervisión adecuada, particularmente en áreas menos estructuradas como en los pasillos, cafetería, autobús escolar y patio de recreo.
- Sensibilizar y participar a los padres en el programa de prevención y en el tratamiento de los problemas.
- Usar oportunidades educativas o currículo, incluyendo, si corresponde, el Programa Educativo Individual (IEP), para abordar las causas subyacentes y el impacto de la intimidación.

El superintendente nombrará un comité de prevención de la intimidación en todo el distrito, presidido por el DAC de todo el distrito. El comité incluirá representación del personal, la administración, los estudiantes y los padres. El comité ayudará con el desarrollo y la implementación del programa de prevención e intervención, que puede incluir las estrategias enumeradas anteriormente. Los comités a nivel de edificio serán nombrados por el director del edificio e incluirán representación del personal, la administración, los estudiantes y los padres asociados con ese edificio.

#### *Papel de los Coordinadores de la Ley de Dignidad (DAC)*

Board of Education designará anualmente a un miembro del personal, que ha sido capacitado a fondo en relaciones humanas en las áreas de raza, color, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, práctica religiosa, discapacidad, orientación sexual, género (incluida la identidad y expresión de género) y sexo, como Coordinador de la Ley de Dignidad (DAC) para cada escuela, responsable de la implementación de esta política. Además, se designará a uno como coordinador de todo el distrito que será responsable de garantizar la equivalencia en la programación entre los edificios. El DAC a nivel de edificio será responsable de coordinar y hacer cumplir esta política y regulación en la escuela a la que están asignados, incluyendo pero no limitado a la coordinación de:

- la labor de los comités a nivel de edificio;
- desarrollo profesional para los miembros del personal y,
- el proceso de reclamación, y
- gestión de los componentes del currículo de civismo de la Ley de Dignidad.

#### *Notificación de incidentes*

Para que la Junta haga cumplir efectivamente esta política y tome medidas correctivas inmediatas, es esencial que todos los objetivos y personas con conocimiento de intimidación informen dicho comportamiento inmediatamente al Coordinador de la **Ley de Dignidad** tan pronto como sea posible después del incidente para que pueda investigarse y resolverse de manera efectiva. El distrito también pondrá a

disposición un formulario de queja de acoso en su sitio web para facilitar la denuncia. El distrito recopilará datos relevantes de quejas escritas y verbales para permitir la presentación sistemática de informes.

El personal que observa o se entera de incidentes de intimidación está obligado, de acuerdo con la ley estatal, a informar oralmente al Coordinador de la Ley de Dignidad dentro de un día escolar y a completar el formulario de informe del distrito dentro de los dos días escolares. Se espera que el personal que no esté seguro del procedimiento de presentación de informes pregunte a sus supervisores cómo proceder. Se puede considerar que los empleados del distrito han permitido la discriminación ilegal o el acoso si no informan sobre un incidente observado, ya sea que el objetivo se queje o no.

El distrito investigará a fondo, con prontitud y equidad todas las quejas, formales o informales, verbales o escritas. En la medida de lo posible, todas las quejas serán tratadas de manera confidencial, aunque la divulgación limitada puede ser necesaria para completar una investigación exhaustiva.

Con el fin de ayudar a los investigadores, las personas deben documentar el acoso tan pronto como ocurra y con tantos detalles como sea posible, incluyendo: la naturaleza del incidente (s); fechas, horas, lugares en los que ha ocurrido; nombre del autor o autores; testigos del incidente o incidentes; y la respuesta del objetivo al incidente.

### *Confidencialidad*

Es política del distrito respetar la privacidad de todas las partes y testigos de intimidación. En la medida de lo posible, el distrito no divulgará los detalles de una queja o la identidad del denunciante o de la(s) persona(s) contra la(s) persona(s) contra la(s) queja(s) presentada(s) a terceros que no necesiten conocer dicha información. Sin embargo, debido a que el deseo de confidencialidad de una persona debe equilibrarse con la obligación legal del distrito de proporcionar el debido proceso al acusado, llevar a cabo una investigación rápida y exhaustiva y / o tomar las medidas necesarias para resolver la queja, el distrito se reserva el derecho de revelar la identidad de las partes y los testigos de las quejas en circunstancias apropiadas a las personas que necesitan saberlo. El funcionario responsable de investigar las quejas discutirá las normas de confidencialidad y las preocupaciones con todos los denunciantes.

Si un denunciante solicita que no se revele su nombre a la(s) persona(s) contra la(s) persona(s) contra la que se presenta una queja, el miembro del personal responsable de llevar a cabo la investigación informará al denunciante de que:

1. la solicitud puede limitar la capacidad del distrito para responder a la queja;
2. la política del distrito y la ley federal prohíben las represalias contra los denunciantes y testigos;
3. el distrito intentará evitar cualquier represalia; y
4. el distrito tomará fuertes medidas de respuesta si se producen represalias.

Si el demandante aún solicita confidencialidad después de recibir el aviso anterior, el investigador tomará todas las medidas razonables para investigar y responder a la queja de manera consistente con la solicitud, siempre y cuando hacerlo no impida que el distrito responda de manera efectiva a la intimidación y prevenga la intimidación de otros estudiantes.

### *Procedimiento de investigación y resolución*

Procedimiento inicial (a nivel de edificio)

Siempre que se reciba una queja de intimidación, ya sea verbal o escrita, estará sujeta a una revisión e investigación preliminar exhaustiva. Excepto en el caso de conducta grave o criminal, el Coordinador de la Ley de Dignidad hará todos los esfuerzos razonables para resolver las quejas de manera informal a nivel escolar. El objetivo de los procedimientos informales es poner fin al acoso escolar, prevenir futuros incidentes, garantizar la seguridad del objetivo y obtener una resolución rápida y equitativa de una queja.

Tan pronto como sea posible, pero a más tardar tres días escolares después de recibir una queja, el **Coordinador de la Ley de Dignidad** comenzará una investigación de la queja mediante:

- Revisar cualquier documentación escrita proporcionada por el (los) objetivo (s).
- Realizar entrevistas separadas de los objetivos, presuntos perpetradores y testigos, si los hubiera, y documentar las conversaciones.
- Proporcionar al presunto (s) perpetrador (s) la oportunidad de responder y notificarle que si se ha producido un comportamiento objetable, debe cesar de inmediato. El individuo será informado de las oportunidades de remediación, así como de las posibles consecuencias disciplinarias.
  - Determinar si el demandante necesita alguna adaptación para garantizar su seguridad y hacer un seguimiento periódico hasta que se resuelva la queja. Las adaptaciones pueden incluir, pero no se limitan a:
    - Un pase de pasillo "permanente" que permite al estudiante visitar a un adulto designado en cualquier momento;
    - Acceso a baño privado;
    - Acceso a vestuarios privados;
    - Una escolta durante los períodos de paso;
    - Si el estudiante se siente inseguro en una clase específica, una oportunidad para tutoría individual o estudio independiente hasta que se resuelva el caso;

- Una oportunidad para el estudio independiente en el hogar con un tutor proporcionado por el distrito hasta que se resuelva el caso;
- Permiso para usar el teléfono celular personal en caso de que el estudiante se sienta amenazado y necesite acceso inmediato a sus padres o tutores;
- Asignación de un monitor de bus.

El distrito reconoce que existe la necesidad de equilibrar las adaptaciones que mejoran la seguridad de los estudiantes con el potencial de estigmatizar aún más al estudiante objetivo. Por lo tanto, cada caso se manejará individualmente, y el estudiante, el padre / tutor y la administración de la escuela colaborarán para establecer las disposiciones de seguridad que mejor satisfagan las necesidades del estudiante objetivo. Se programarán discusiones y/o reuniones de seguimiento, según sea necesario, para garantizar que las preocupaciones de seguridad se hayan abordado adecuadamente y para determinar cuándo y si es necesario cambiar o interrumpir las adaptaciones.

Los padres de los estudiantes objetivo y los estudiantes acusados deben ser notificados dentro de un día escolar de las acusaciones que son graves o implican una conducta repetida.

Cuando sea apropiado, se pueden utilizar métodos informales para resolver la queja, incluidos, entre otros:

- a. discutir con los acusados, informarles de las políticas del distrito e indicarles que el comportamiento debe detenerse;
- b. sugerir asesoramiento, actividades de desarrollo de habilidades y / o capacitación en sensibilidad;
- c. llevar a cabo capacitación para el departamento o escuela en la que ocurrió el comportamiento, llamando la atención sobre las consecuencias de participar en dicho comportamiento;
- d. solicitar una carta de disculpa al objetivo;
- e. escribir cartas de precaución o amonestación; y/o
- f. separando a los partidos.

Se recomendarán e impondrán medidas disciplinarias apropiadas de acuerdo con la política del distrito, el acuerdo de negociación colectiva aplicable o la ley estatal. El distrito hará todos los esfuerzos razonables para intentar resolver primero la mala conducta a través de medidas no punitivas.

El investigador informará tanto al objetivo como al acusado, notificándoles oportunamente por escrito, y también en persona, según corresponda, sobre el resultado de la investigación y las medidas adoptadas para resolver la denuncia. Las acciones tomadas serán conformes con la **sección de Remediación/Disciplin/Sanciones** de este reglamento. Se le pedirá al objetivo que informe inmediatamente si el comportamiento objetable ocurre nuevamente o si el presunto perpetrador toma represalias contra ellos.

Si una queja contiene evidencia o acusaciones de intimidación grave o extrema, o una violación de los derechos civiles, la queja se remitirá de inmediato al Superintendente. El demandante también será informado de otras vías para continuar con su queja, incluida la información de contacto de las autoridades estatales y federales.

Además, cuando el Coordinador de la Ley de Dignidad tenga una sospecha razonable de que el presunto incidente de intimidación involucra actividad criminal, debe notificar inmediatamente al Superintendente, quien luego se comunicará con el abogado de la escuela, la protección infantil adecuada y, si corresponde, las autoridades policiales.

Cualquier parte que no esté satisfecha con el resultado de la investigación inicial puede solicitar una investigación a nivel de distrito presentando una queja por escrito al Superintendente dentro de los 30 días.

#### Procedimiento a nivel de distrito

El Superintendente o la persona designada investigará de inmediato y resolverá equitativamente todas las quejas de intimidación que se les remitan, así como las apeladas al Superintendente después de una investigación inicial. En el caso de que la queja involucre al Superintendente, la queja se presentará o se remitirá al Presidente de la Junta, quien remitirá la queja a una persona independiente apropiada para su investigación.

La investigación a nivel de distrito debe comenzar tan pronto como sea posible, pero no más tarde de tres días escolares después de la recepción de la queja por parte del Superintendente o presidente de la Junta.

Al llevar a cabo la investigación formal a nivel de distrito, el distrito se esforzará por utilizar a personas que hayan recibido capacitación formal con respecto a dichas investigaciones o que tengan experiencia previa en la investigación de tales quejas.

Si una investigación a nivel de distrito resulta en una determinación de que la intimidación ocurrió, se tomarán medidas correctivas inmediatas para poner fin al mal comportamiento de acuerdo con la sección *Remediación / Disciplina / Sanciones* de esta regulación.

A más tardar 30 días después de la recepción de la queja, el Superintendente (o en casos que involucren al Superintendente, el investigador designado por la Junta) notificará al objetivo y al presunto perpetrador, por escrito, el resultado de la investigación. Si se necesita tiempo adicional para completar la investigación o tomar las medidas apropiadas, el Superintendente o el investigador designado por la Junta proporcionará a todas las partes un informe de estado por escrito dentro de los 30 días posteriores a la recepción de la queja.

Cualquier parte que no esté satisfecha con el resultado de la investigación a nivel de distrito puede apelar ante la Junta de Educación presentando una solicitud por escrito al Presidente de la Junta dentro de los 30 días.

Procedimiento a nivel de junta directiva

Cuando se haya hecho una solicitud de revisión por parte de la Junta, **el Superintendente** presentará todas las declaraciones escritas y otros materiales relacionados con el caso al Presidente de la Junta.

La Junta notificará a todas las partes interesadas el momento y el lugar en que se celebrará una audiencia. Dicha audiencia se llevará a cabo dentro de los 15 días escolares posteriores a la recepción de la solicitud del demandante.

La Junta emitirá una decisión por escrito dentro de los 15 días escolares posteriores a la conclusión de la audiencia.

El distrito conservará la documentación asociada con las quejas e investigaciones de acuerdo con el Anexo LGS-1.

#### *Represalias prohibidas*

Cualquier acto de represalia contra cualquier persona que se oponga al comportamiento de intimidación, o que haya presentado una queja, está prohibido e ilegal, y por lo tanto sujeto a medidas disciplinarias. Del mismo modo, se prohíben las represalias contra cualquier persona que haya testificado asistida o participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o audiencia de una queja de intimidación. A los efectos de esta política, las represalias incluyen, entre otras: amenazas verbales o físicas, intimidación, ridículo, sobornos, destrucción de propiedad, difusión de rumores, acecho, llamadas telefónicas de acoso y cualquier otra forma de acoso. Cualquier persona que tome represalias está sujeta a medidas disciplinarias inmediatas hasta e incluyendo la suspensión o terminación.

#### *Remediación/Disciplinaria/Sanciones*

Cualquier persona que viole esta política al participar en la intimidación estará sujeta a las medidas apropiadas, que pueden incluir medidas disciplinarias. Las respuestas correctivas a la intimidación incluyen medidas diseñadas para corregir el comportamiento problemático, prevenir otra ocurrencia del comportamiento y proteger al objetivo del acto. Las medidas correctivas apropiadas pueden incluir, pero no se limitan a:

- Restitución y restauración;
- Grupo de apoyo entre pares;
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante;
- Cambios en el horario de clases;
- Intervención de apoyo;
- Evaluación o evaluación del comportamiento;
- Plan de manejo conductual, con puntos de referencia que son monitoreados de cerca;
- Consejería estudiantil;
- Conferencias de padres; o
- Tratamiento o terapia estudiantil.

La remediación ambiental puede incluir, pero no se limita a:

- Encuestas escolares y comunitarias u otras estrategias para determinar las condiciones que contribuyen al comportamiento relevante;
- Modificación de horarios;
- Ajuste en el tráfico de pasillos y otras rutas de viaje de estudiantes;
- Uso específico de monitores;
- Seminarios/talleres de educación para padres;
- Grupos de apoyo entre pares.

Las medidas disciplinarias disponibles para las autoridades escolares incluyen, entre otras, las siguientes:

Estudiantes: La disciplina puede variar desde una reprimenda hasta e incluyendo la suspensión de la escuela, que se impone de acuerdo con el Código de Conducta y la ley aplicable.

Empleados: La disciplina puede variar desde una advertencia hasta e incluyendo la terminación, para ser impuesta de acuerdo con todos los derechos contractuales y estatutarios aplicables.

Voluntarios: Las sanciones pueden variar desde una advertencia hasta e incluyendo la pérdida de la asignación de voluntarios.

Proveedores: Las sanciones pueden variar desde una advertencia hasta e incluyendo la pérdida de negocios del distrito.

Otras personas: Las sanciones pueden variar desde una advertencia hasta e incluyendo la denegación de acceso futuro a la propiedad de la escuela.

### *Difusión de políticas*

Todos los estudiantes y empleados serán informados de esta política en los manuales para estudiantes y empleados, en el sitio web del distrito y en los materiales de registro de estudiantes. También se colocará un póster que resuma la política en un lugar destacado de cada escuela.

Todos los empleados recibirán información sobre esta política y regulación al menos una vez al año.

Los directores de cada escuela serán responsables de informar a los estudiantes y al personal anualmente sobre los términos de esta política, incluidos los procedimientos para presentar una queja e información sobre el impacto de la intimidación en el objetivo y los transeúntes.

### *Adiestramiento*

Las necesidades de capacitación en apoyo de este programa de prevención e intervención del acoso se reflejarán en el plan anual de desarrollo profesional del distrito, la orientación de nuevos maestros, en el plan de estudios y se considerarán en el proceso presupuestario. Los CAD(s), los empleados administrativos y otro personal, como consejeros o trabajadores sociales que tienen responsabilidades específicas para investigar y / o resolver quejas de intimidación recibirán capacitación anual para apoyar la implementación de esta política, regulación y en desarrollos legales relacionados.