

ESTUDIANTES**ACTO DE DIGNIDAD PARA TODOS LOS ESTUDIANTES****Prevención Contra el Acoso y la Intimidación al Estudiante e Intervención**

La Junta de Educación está comprometida a proporcionar un ambiente educacional y de trabajo que promueva el respeto, la dignidad y la igualdad. La Junta reconoce que la discriminación, el acoso, la vejación y/o intimidación, son nocivos para el aprendizaje del estudiante y sus logros. Estos comportamientos interfieren con la misión del distrito de educar a sus estudiantes e interrumpen el funcionamiento de las escuelas. Dichos comportamientos afectan no solamente a los estudiantes que son sus acosados, sino también aquellos individuos que participan y que presencian dichos actos.

Para este fin, la Junta condena y prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación, acoso, vejación y/o intimidación en terrenos escolares, buses escolares y en todas las actividades patrocinadas por la escuela, programas y eventos.

Discriminación, acoso, vejación y/o intimidación que toma lugar en lugares fuera de los terrenos escolares, lo cual se puede esperar razonablemente que interfiera materialmente o sustancialmente con los requisitos de la disciplina apropiada en la operación de la escuela o infringe/impacta en los derechos de otros estudiantes está prohibido, y puede estar sujeto a consecuencias disciplinarias. En algunas instancias, acoso, discriminación, vejación y/o intimidación puede constituir una violación a los derechos civiles de un individuo.

Definiciones**Acoso/Bullying**

Se entiende por acoso/bullying de ser una actividad hostil la cual perjudica o induce temor a través de la amenaza de mayor agresión y/o crea terror. Para poder facilitar la implementación de esta política, proporcionar una consejería significativa y prevenir que esos comportamientos se incrementen a violaciones a la ley, esta política usará el término acoso/bullying (el cual es usualmente incorporado bajo el término "Intimidación/harassment") para describir una variedad de malos comportamientos como hostigamiento, vejación, intimidación o discriminación. Las regulaciones que acompañan provee más guía con respecto a la definición y características del acoso.

Discriminación

Discriminación es el acto de denegar los derechos, beneficios, justicia, igual trato o acceso a instalaciones disponibles para todos los demás, a un individuo o grupo de personas debido a la raza actual o percibida, el color, el peso, el origen nacional, el grupo étnico, la práctica religiosa, incapacidad, sexo, orientación sexual o género (incluyendo la identidad de género y expresión) de ese individuo o grupo.

Vejación/Hazing

Vejación es una inducción, iniciación o proceso de membresía involucrando acoso/hostigamiento el cual produce humillación pública, malestar físico o emocional, lesiones corporales o ridículo público muy probable que pase.

Hostigamiento/Harassment

Hostigamiento ha sido definido de varias formas en las leyes y regulaciones federales y del estado. La Junta reconoce que estas definiciones son criterios importantes, pero el objetivo de la Junta es prevenir que el mal comportamiento escale, para poder promover un ambiente escolar positivo y para limitar la responsabilidad.

El Acto de Dignidad para Todos los Estudiantes define el acoso/hostigamiento como la creación de un ambiente hostil por medio de conducta o amenazas verbales, intimidación o abuso incluyendo acoso cibernético que (a) tiene o tendría el efecto de irracional y sustancialmente interferir con el desempeño educacional del estudiante, oportunidades o beneficios, o bienestar mental, emocional o físico; (b) racionalmente cause o espere causar razonablemente que un estudiante tema por su seguridad física; (c) racionalmente o a causar daños físicos o emocionales a un estudiante; o (d) ocurre fuera de las propiedades escolares y crea o previsiblemente pueda crear un riesgo de interrupción sustancial dentro del ambiente escolar, donde es previsible que la conducta de amenazas, intimidación o abuso pueda llegar a la propiedad escolar. Actos de hostigamiento y acoso incluirán, pero no limitados a, esos actos basado en la apariencia actual o percibida de una persona: raza, color, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, prácticas religiosas, incapacidad, sexo, orientación sexual o género (incluyendo identidad de género y expresión). Para el propósito de esta definición el término “amenazas, intimidación o abuso” incluirá acciones verbales y no-verbales. Acoso cibernético querrá decir hostigamiento o acoso como es definido arriba, incluyendo párrafos (a), (b), (c) y (d) donde tal hostigamiento o acoso ocurre a través de cualquier forma de comunicación electrónica.

Prevención

El ambiente escolar proporciona una oportunidad para enseñarle a los niños y enfatizar entre el personal, que la cooperación y respeto por los demás es la clave valiosa del distrito. Un programa dirigido a la prevención está diseñado no solamente a aminorar los incidentes de acoso sino para ayudar a los estudiantes a desarrollar más relaciones de apoyo entre sí, integrando el programa de prevención contra el acoso en la instrucción en los salones. Los miembros del personal y los estudiantes serán sensibilizados a través del desarrollo profesional a nivel distrital e instrucción, para las señales de aviso de acoso, al igual que su responsabilidad para involucrarse activamente en la prevención del acoso antes de que el acto manifiesto ocurra.

La instrucción concerniente al conocimiento y sensibilidad a la discriminación y hostigamiento e instrucción concerniente a la urbanidad en las relaciones de la gente de diferentes razas, pesos, orígenes nacionales, grupos étnicos, religiones, prácticas religiosas, habilidades mentales o físicas, orientaciones sexuales, sexos o expresiones de géneros o identidades serán incluidas en el programa de instrucción K-12 concerniente a la tolerancia, el respeto por los demás y la dignidad.

Para poder implementar este programa, la Junta designará en su reunión organizacional anual un Coordinador del Acto de Dignidad para cada edificio escolar. El papel del Coordinador del Acto de Dignidad en cada edificio escolar es coordinar y aplicar esta política.

Intervención

La intervención de adultos y espectadores es un paso importante en prevenir el escalamiento y temas de solución en las primeras etapas. La intervención enfatizará la educación y el desarrollo de habilidades.

La intervención exitosa debe envolver remediación. Respuestas de remediación al acoso y hostigamiento incluye medidas diseñadas a corregir el comportamiento problemático, prevenir otra ocurrencia del comportamiento y proteger al acosado. La remediación puede ser enfocada en el individuo/individuos envueltos en el comportamiento de acoso o estrategia ambiental los cuales son el propósito para la escuela o el distrito en conjunto.

Además, la intervención se enfocará en base a la seguridad del acosado. Se espera que el personal, cuando tienen conocimiento de acoso, deben ya sea referir al estudiante a los recursos designados por ayuda o a intervenir de acuerdo con esta política y regulación.

Provisiones para Estudiantes Que No Se Sienten Seguros en la Escuela

La Junta reconoce que, no obstante las acciones tomadas por el personal del distrito, la intervención puede requerir un alcance específico coordinado si el niño no se siente seguro en la escuela. Los estudiantes que no se sientan seguros en la escuela están limitados a su capacidad para aprender y lograr su potencial académico. El personal, cuando tienen conocimiento de un acoso, deben determinar si necesitan acomodaciones para poder ayudar a garantizar la seguridad del estudiante y hacérselo saber al director de la escuela. El director de la escuela, otro personal apropiado, el estudiante y los padres del estudiante trabajarán juntos para definir e implementar cualquier acomodación necesaria.

El distrito reconoce que hay una necesidad de balancear las acomodaciones lo cual realza la seguridad del estudiante en contra del potencial para poder estigmatizar más a fondo al estudiante acosado. Por lo tanto, cada caso será tratado individualmente. El estudiante, padre/guardián y administración escolar colaborarán para establecer las provisiones de seguridad para cubrir mejor las necesidades del estudiante siendo acosado. Se programarán reuniones y/o conversaciones, conforme sean necesarias, para asegurar que las preocupaciones de seguridad hayan sido tratadas adecuadamente y para determinar cuándo y si se necesitan que acomodaciones sean cambiadas o descontinuadas.

Entrenamiento

La Junta reconoce que para poder implementar un programa efectivo de prevención contra el acoso e intervención, se necesita desarrollo profesional. El Superintendente, los Coordinadores del Acto de Dignidad y el Equipo de Desarrollo Profesional del Distrito incorporarán entrenamiento para apoyar este programa en una nueva orientación para profesores y el plan de desarrollo profesional anual, conforme sea necesario. Se proporcionarán oportunidades de entrenamiento para todo el personal, incluyendo pero no está limitado a profesores, asistentes de profesores, auxiliares de profesor, administradores, conductores de los buses, cafetería y monitores del pasillo y todo el personal que esté en contacto con estudiantes. Los Coordinadores del Acto de Dignidad serán entrenados de acuerdo con los requisitos del estado y continuará su desarrollo profesional hasta lograr exitosamente apoyar esta política y programa.

Reportaje e Investigación

Aunque puede ser difícil dar un paso al frente, el distrito no puede tratar efectivamente el acoso si los incidentes no son reportados. Los estudiantes que han sido intimidados/amedrentados, padres cuyos niños han sido intimidados/amedrentados u otro estudiante o personal que observe comportamientos de acoso son exhortados y se espera que presenten una queja verbal y/o escrita a cualquier miembro del personal escolar de acuerdo con el entrenamiento y regulaciones proporcionadas. Durante todo el tiempo, las quejas serán documentadas, se les dará seguimiento y tratadas de acuerdo con las regulaciones y procedimientos que acompañan a esta política, o, si aplica, la regulación y procedimientos que acompañan la Política de Igualdad de Oportunidad y No-Discriminación o la Política de Acoso/Hostigamiento Sexual y el Código de Conducta del Distrito. Si un miembro del personal no está seguro del procedimiento para reportar, se espera que él/ella investigue sobre cómo proceder conversando con su supervisor. Los incidentes serán incluidos en el sistema de Reporte de Incidente Violento y Perturbador/Violent and Disruptive Incident Reporting (VADIR) cuando aplica.

Tiene que ser un deber de todo el personal escolar reportar oralmente cualquier incidente de acoso y/o discriminación de estudiante-a-estudiante, personal-a-estudiante y visitante-a-estudiante que ellos observen a sus directores de escuela o designado del director, o el Coordinador del Acto de Dignidad/ Dignity Act Coordinator en la escuela a más tardar un día escolar después de que se observe cualquier incidente y de entregar un reportaje por escrito al director, designado del director o el Coordinador del Acto de Dignidad/ Dignity Act Coordinator en la escuela a más tardar dos días escolares después de hacer tal reportaje oral. Además, habrá un deber más para todo el personal escolar para reportar oralmente cualquier incidente de hostigamiento, acoso y/o discriminación de estudiante-a-estudiante, de personal-a-estudiante y de visitante-a-visitante del cual ellos tengan conocimiento por

reportaje oral o escrito a sus directores de escuela, el designado del director o el Coordinador del Acto de Dignidad/ Dignity Act Coordinator en la escuela a más tardar un día escolar después de que se observe cualquier incidente y de entregar un reportaje por escrito al director, designado del director o el Coordinador del Acto de Dignidad/ Dignity Act Coordinator en la escuela a más tardar dos días escolares después de hacer tal reportaje oral. El director de la escuela, el designado del director, o el Coordinador del Acto de Dignidad referirán la información a un miembro del distrito apropiado para investigación conforme está designado en la regulación y procedimientos acompañando esta política. Un empleado del distrito puede ser considerado responsable de haber permitido la discriminación o acoso ilegal si él/ella falla al no reportar el incidente observado, ya sea que el acosado se queje o no.

Los resultados de la investigación deben ser reportados a ambos el acosado y al acusado de acuerdo con las regulaciones que acompañan. Si una de las partes está en desacuerdo con los resultados de la investigación, ellos pueden apelar los resultados del acuerdo con las regulaciones que acompañan esta política.

Consecuencias Disciplinarias/Remediación

Mientras que el enfoque de esta política está en la prevención, los actos de acoso pueden seguir ocurriendo. En estos casos, los agresores recibirán un claro mensaje de que sus acciones están equivocadas y que ese comportamiento debe cesar. Los estudiantes agresores recibirán consejería en la escuela para hacer elecciones positivas en sus relaciones con los demás. Si es apropiado, una acción disciplinaria será tomada por la administración de acuerdo con el Código de Conducta del Distrito, si aplica. Si el comportamiento escala al nivel de actividad criminal, se contactarán a las autoridades competentes.

Las consecuencias para un estudiante que comete un acto de acoso deben ser único de ese incidente individual y variará en método y severidad de acuerdo a la naturaleza del comportamiento, la edad de desarrollo del estudiante y la historia de problemas de comportamiento del estudiante y debe ser consistente con el Código de Conducta del distrito.

No-Tomar Represalias

Todas las quejas y aquellos que participan en la investigación de una queja en conformidad con la ley del estado y las políticas del distrito, quien ha actuado razonablemente y de buena fe, tienen el derecho a ser libre de represalias de ninguna clase.

Divulgación, Control, Revisión y Reportaje

Esta política, o un resumen en lenguaje simple, debe ser publicada en los materiales de registración del estudiante, en manuales del estudiante, del padre y del empleado y publicados en la página web del distrito. Un formulario de queja de acoso estará disponible en la página web del distrito. El distrito asegurará que el proceso de reportar un acoso esté claramente explicado.

Cada año, como parte de la revisión anual del Código de Conducta, esta política será revisada para evaluar la efectividad y su conformidad con la ley del estado y la ley federal. Si se necesitan hacer cambios, estos serán recomendados a la Junta para su consideración.

La Junta recibirá el reporte anual de VADIR, de cada edificio escolar y del distrito en general. Basada en la revisión de la información, la Junta puede considerar mayor acción, incluyendo pero no limitado a modificación de esta política y entrenamiento adicional.

El distrito asegurará que el reporte de información al público, será hecho a manera de que cumpla con los derechos de privacidad del estudiante bajo el Acto de Derechos y Privacidad de la Familia Educativa/Family Educational Rights and Privacy (FERPA).

Ref-Cruzadas: 0100, Equal Opportunity and Nondiscrimination
0110, Sexual Harassment
4312, Programs for Students with Disabilities
5300, Code of conduct
5710, Violent and Disruptive Incident Reporting
9700, Staff Development

Ref: Dignity for All Students Act, Education Law, §10-18
Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. §12101 *et seq.*
Title VI, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §2000d *et seq.*
Title VII, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §2000e *et seq.*; 34 CFR §100 *et seq.*
Title IX, Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. §1681 *et seq.*
§504, Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. §794
Individuals with Disabilities Education Law, 20 U.S.C. §§1400 *et seq.*
Executive law §290 *et seq.* (New York State Human Rights law)
Education Law §§313(3), 3201, 3201-a
Tinker v. Des Moines Independent Community School Dist., 393 US 503, (1969) *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 v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998)
Burlington Industries v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998)
Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., 523 U.S. 75 (1998)
Franklin v. Gwinnett County Public Schools, 503 U.S. 60 (1992)
Meritor Savings bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)

Política Adoptada:
6/11/12

DISTRITO ESCOLAR DE WHITE PLAINS
WHITE PLAINS, NEW YORK

Revisada: 6/10/13

ESTUDIANTES**ACTO DE DIGNIDAD PARA TODOS LOS ESTUDIANTES****Prevención de la Intimidación y el Acoso al Estudiante y Regulaciones de Intervención**

La Junta condena y prohíbe estrictamente toda forma de discriminación, hostigamiento, vejación, intimación y acoso en terrenos escolares, buses escolares y en todas las actividades patrocinadas por la escuela, programas y eventos.

Definiciones**Acoso**

Para poder facilitar la implementación, proporcionar consejería significativa y prevenir que ciertos comportamientos escalen a violaciones a la ley, esta política usa el término acoso/bullying (el cual es usualmente incorporado bajo el término de “hostigamiento/harassment”), el cual se entiende que es una actividad hostil la cual perjudica o induce al temor a través de la amenaza o agresiones mayores y/o crea terror. El acoso puede ser premeditado o una actividad repentina. Esta puede ser imperceptible o fácil de detectar, hecha por una persona o por un grupo. El acoso frecuentemente incluye las siguientes características:

1. **Desequilibrio del Poder** – ocurre cuando un abusivo usa su poder físico o social contra el acosado.
2. **Intento de Perjudicar** – el abusivo busca ocasionar daño físico o emocional y/o se complace con esta actividad.
3. **Amenaza con Más Agresión** – el abusivo y el punto acoso creen que el acoso continuará.
4. **Terror** - cuando cualquier acoso incrementa, este se torna en una “violencia ú hostigamiento sistemático usado para intimidar y mantener el dominio.” (Barbara Coloroso, *The Bully, The Bullied & and The Bystander, 2003*)

Hay por lo menos tres clases de acoso/bullying: verbal, físico y social/de relación.

- Acoso verbal incluye, pero no está limitado a, apodos/sobrenombres, insultos, provocación verbal, llamadas telefónicas amenazantes, amenazas violentas, extorsión, mofa, chisme, difamación, agravio racista, comunicaciones electrónicas amenazantes (“acoso cibernético”), notas anónimas, etc.
- Acoso físico incluye, pero no está limitado a, empujones, bofetadas, golpes, tropezar o causar tropiezo, ahorcar, patear, puñetes, morder, pellizcar, arañar escupir, torcer los brazos o piernas, dañar la vestimenta y propiedad personal o gestos amenazantes.
- Acoso social o de relaciones incluye, pero no está limitado a, excluir a alguien de un grupo, aislarlo, evitarlo, difamación o chisme, organizar una humillación pública, debilitar la relación, hacer burla de la ropa, miradas, mirar de mala manera, mirar fijamente agresivamente, etc.

Discriminación

Discriminación es el acto de denegar los derechos, beneficios, justicia, trato justo o acceso a instalaciones disponibles para todos los demás, a un individuo o grupo de personas debido a la actual o percibida raza, color, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, práctica religiosa, incapacidad, sexo, orientación sexual o género (incluyendo identidad de género y expresión) de ese individuo o grupo. La identidad de género es la auto-concepción de ser masculino o femenino, como se distingue del actual sexo biológico o sexo asignado al nacer. La expresión de género es la manera en la cual una persona representa o expresa género a los demás, frecuentemente a través de comportamientos, vestimenta, estilos de cabello, actividades, voz o amaneramiento.

Hostigamiento

Hostigamiento ha sido definido de varias maneras en la ley federal y estatal (incluyendo la ley penal) y regulación. La Junta reconoce que estas definiciones son criterios importantes, pero el objetivo de la Junta es prevenir que esos comportamientos escalen a violaciones a la ley y, en vez de ello, promover un ambiente escolar positivo y limitar la responsabilidad. El Acto de Dignidad para Todos los Estudiantes define hostigamiento como la creación de un ambiente hostil por amenazas de conducta, intimidación o abuso incluyendo acoso cibernético que (a) tiene o tendría el efecto de sin razón alguna causar o causaría o sin razón alguna y sustancialmente interfiera con el desempeño educacional de un estudiante, oportunidades o beneficios, o bienestar mental o físico; o (b) racionalmente cause o espere causar razonablemente que un estudiante tema por su seguridad física; (c) racionalmente o a causar daños físicos o emocionales a un estudiante; o (d) ocurre fuera de las propiedades escolares y crea o previsiblemente pueda crear un riesgo de interrupción sustancial dentro del ambiente escolar, donde es previsible que la conducta de amenazas, intimidación o abuso pueda llegar a la propiedad escolar. Actos de hostigamiento y acoso incluirán, pero no limitados a, esos actos basado en la apariencia actual o percibida de una persona: raza, color, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, prácticas religiosas, incapacidad, sexo, orientación sexual o género (incluyendo identidad de género y expresión). Para el propósito de esta definición el término “amenazas, intimidación o abuso” incluirá acciones verbales y no-verbales. Acoso cibernético querrá decir hostigamiento o acoso como es definido arriba, incluyendo párrafos (a), (b), (c) y (d) donde tal hostigamiento o acoso ocurre a través de cualquier forma de comunicación electrónica.

La identidad de género es la auto-concepción de alguien de ser masculino o femenino, conforme se distingue del actual sexo biológico o sexo asignado al nacer. La expresión de género es la manera en la cual una persona representa o expresa su género a los demás, frecuentemente a través del comportamiento, ropa, estilos de cabello, actividades, voz o maneras.

Vejación/Hazing

Vejación es una inducción, iniciación o proceso de membresía involucrando el hostigamiento el cual produce humillación pública, incomodidad física o emocional, daños corporales o ridículo público o crea una situación donde puede ocurrir la humillación pública, incomodidad física o emocional, daños corporales o ridículo público.

Prevención

La prevención es el concepto básico del esfuerzo del distrito para tratar el acoso y el hostigamiento. Los componentes de tal esfuerzo envuelven lo siguiente:

- Obedecer los principios y prácticas de *“Educando al Niño en General Involucrando a la Escuela en su Totalidad/Educating the Whole Child Engaging the Whole School: Guías y Recursos para el Desarrollo Social y Emocional y el Aprendizaje (SEDL) en el Estado de New York - Adoptado por la Junta de Regentes el 18 de Julio, 2011.”* El programa educacional del Distrito enfatiza el desarrollo de empatía, tolerancia y respeto por los demás.
- Aprender e identificar las primeras señales de advertencia y comportamientos previos que pueden llevar al acoso.
- Obtener información sobre el acoso en la escuela directamente de estudiantes (a través de cuestionarios y otros mecanismos); analizando y usando la información obtenida para asistir en la toma de decisiones sobre programación y distribución de recursos.
- Establecer reglas claras a nivel escolar y en el salón sobre el acoso, congruentes con el código de conducta del distrito.
- Entrenar a adultos en la comunidad escolar para responder sensiblemente y consistentemente al abuso.
- Incrementar el conocimiento entre los adultos, a través de entrenamiento, de las experiencias escolares o población estudiantil marginada (como está enumerada en la sección de *Definiciones* de arriba), estigma social en el ambiente escolar, normas de género en el ambiente escolar y estrategias para interrumpir el acoso, intimidación, hostigamiento u otras formas de violencia.

- Proporcionar la supervisión adecuada, particularmente en áreas menos estructuradas como en los pasillos, cafetería, bus escolar y patio de recreo.
- Incrementar el conocimiento de los padres y la participación en el programa de prevención y en tratar los problemas.
- Usando oportunidades educacionales o programa educacional para tratar las causas ocultas y el impacto del acoso.

Papel del Coordinador del Acto de Dignidad

La Junta de Educación anualmente designará un miembro del personal en cada edificio escolar, quien debe ser instruido en las provisiones del Acto de Dignidad y sus regulaciones de implementación y quien ha sido totalmente entrenado en métodos para responder a las relaciones humanas en las áreas de raza, color, peso, origen nacional, grupo étnico, religión, práctica religiosa, incapacidad, orientación sexual, género (incluyendo identidad de género y expresión) y sexo. Los Coordinadores del Acto de Dignidad serán responsables por coordinar y aplicar el Programa de Prevención e Intervención Contra el Hostigamiento y Acoso al Estudiante y esta regulación en cada edificio escolar, incluyendo pero no limitado a la coordinación de:

- Desarrollo profesional para todos los miembros del personal
- El proceso de queja, y
- Administración de los componentes del programa educacional civil del Acto de Dignidad.

Reportaje e Investigación

Para que la Junta pueda aplicar efectivamente esta política y para tomar medidas correctivas rápidas, es esencial que todos los acosados y personas con conocimiento de acoso, reporten dicho comportamiento inmediatamente al director, al designado del director o al Coordinador del Acto de Dignidad en el edificio escolar tan pronto como sea posible después del incidente para que este pueda ser investigado y resuelto efectivamente. Cualquier empleado escolar quien observa hostigamiento, acoso o discriminación, o recibe un reporte oral o escrito de hostigamiento, acoso o discriminación, debe inmediatamente notificar al director, designado del director, o al Coordinador del Acto de Dignidad en la escuela a más tardar de un día escolar después de que tal empleado escolar es testigo de o recibe un reporte de hostigamiento, acoso o discriminación, y para entregar un reporte escrito al director, designado del director, o al Coordinador del Acto de Dignidad en la escuela a más tardar dos días escolares después de hacer tal reporte oral. El distrito también hará un formulario de queja del acoso disponible en su página web para facilitar el reporte. El distrito coleccionará toda la información relevante de quejas escritas y verbales para permitir el reportarlo a la Junta anualmente. El distrito rápidamente y equitativamente investigará todas las quejas, formales o informales, verbales o escritas.

Para poder asistir a los investigadores, las personas deben documentar el acoso tan pronto como este ocurra y con tanto detalle como sea posible incluyendo: la naturaleza del incidente/incidentes; fechas, horarios, lugares donde estos ocurrieron; el nombre del acosador/infractor; testigos del incidente/s; y la respuesta del acosado al incidente.

Si, después de la investigación, el distrito descubre que un estudiante, un empleado o una tercera persona ha violado esta política, se tomará una acción correctiva rápida y una posible acción disciplinaria de acuerdo con el código de conducta, un acuerdo colectivo negociado pertinente, política del distrito y ley del estado. Si el comportamiento reportado constituye una violación a los derechos civiles, el procedimiento de queja asociado con esa política será seguido, conforme aplica. Si algunas de las partes está en desacuerdo con lo encontrado de la investigación inicial, se puede presentar una apelación al Superintendente de acuerdo con el proceso descrito abajo.

Confidencialidad

Es la política del distrito respetar la privacidad de todas las partes y testigos del acoso. En toda su extensión posible, el distrito no emitirá los detalles de una queja o la identidad del demandante o el individuo/los individuos

de quien/quienes presentaron la queja a ninguna de las terceras partes que no necesitan saber dicha información. de cualquier manera, debido al deseo de un individuo a la confidencialidad debe ser balanceada con las obligaciones legales del distrito para proporcionar un proceso legal al acusado, para conducir una investigación rápida y completa y/o tomar la acción necesaria para resolver la queja, el distrito conserva el derecho a emitir la identidad de las partes y testigos de quejas en circunstancias apropiadas a individuos con una necesidad de saber. El miembro del personal responsable de investigar la queja conversará sobre el criterio de confidencialidad y preocupaciones con todos los demandantes. Si un demandante solicita que su nombre no sea revelado al individuo/individuos de quien/quienes se quejaron, el miembro del personal responsable de conducir la investigación debe informarle al demandante que:

1. El pedido puede limitar la habilidad del distrito para responder a su queja;
2. La política del distrito y la ley federal prohíbe represalias en contra del demandante y testigos;
3. El distrito intentará prevenir cualquier represalia; y
4. El distrito tomará una fuerte acción en respuesta si ocurre una represalia.

Si el demandante sigue solicitando confidencialidad después de habersele indicado lo arriba indicado, el investigador tomará todos los pasos razonables para investigar y responder a la queja de acuerdo con el pedido tan pronto como aquello que está haciendo, no excluye que el distrito responda efectivamente al acoso y prevenir el acoso a los demás niños.

Investigación & Procedimiento de Resolución

A. Procedimiento Inicial (Nivel-de-Escuela)

Cada vez que se reciba una queja de acoso ya sea verbal o por escrito, este estará sujeto a una revisión preliminar e investigación. Excepto en el caso de una conducta severa o criminal, el director, el designado del director o el Coordinador del Acto para la Dignidad debe hacer todo el esfuerzo razonable para resolver la queja informalmente al nivel escolar. El objetivo de un procedimiento informal es terminar con el acoso, prevenir incidentes futuros, garantizar la seguridad de acosado y obtener una resolución rápida y justa a una queja.

Tan pronto como sea posible, pero a no más de tres días laborable después de recibir la queja, el director, el designado del director o el Coordinador del Acto de Dignidad deben comenzar una investigación de la queja mediante:

- Revisando cualquier documentación escrita proporcionada por el acosado
- Conducir entrevistas por separado al acosado, al presumible acosador y a los testigos, si hay, y documentar la entrevista.
- Proporcionándole al presumible acosador una oportunidad para responder y notificarle que si ha ocurrido un comportamiento inaceptable, este debe cesar inmediatamente. El individuo será puesto en conocimiento de las oportunidades de remediación al igual que consecuencias disciplinarias potenciales.
- Determinar si el demandante necesita cualquier acomodación para garantizar su seguridad, y darle seguimiento periódicamente hasta que la queja haya sido resuelta. Las acomodaciones pueden incluir, pero no están limitadas a:
 - Un pase para el pasillo “permanente” que permite a los estudiantes visitar un adulto designado en cualquier momento;
 - Acceso a instalaciones de baño privado;
 - Acceso a instalaciones de armarios/lockers privado
 - Un acompañante durante los períodos de tránsito;

- Permiso a uso personal de un teléfono celular en el caso de que un estudiante se siente amenazado y necesita acceso inmediato al padre o guardián;
- Asignación de un monitor en el bus.

El distrito reconoce que hay una necesidad de balancear las acomodaciones las cuales realzan la seguridad del estudiante en contra del potencial para estigmatizar aún más al estudiante acosado. Por lo tanto, cada caso será tratado individualmente y el estudiante, el padre/guardián y la administración escolar colaborarán para establecer provisiones de seguridad que cumpla mejor con las necesidades del estudiante acosado. Conversaciones de seguimiento y/o se programarán reuniones, tan como sea necesario, para garantizar que las preocupaciones de seguridad han sido adecuadamente tratadas y para determinar cuándo y si las acomodaciones deben ser cambiadas o descontinuadas.

Los padres de estudiantes acosados y de estudiantes acusados deben ser notificados de las alegaciones dentro del lapso de un día escolar.

Cuando es apropiado, se puede usar métodos informales para resolver la queja, incluyendo, pero no limitado a:

- a) Conversación con el acusado, informándole a él/ella sobre las políticas del distrito indicando que el comportamiento debe parar;
- b) Sugerir consejería, actividades para el desarrollo de habilidades y/o entrenamiento de sensibilidad;
- c) Conducir entrenamiento para el departamento o escuela en la cual ocurrió el comportamiento, poniendo en conocimiento sobre las consecuencias de involucrarse en dicho comportamiento;
- d) Solicitar una carta de disculpas al acosado;
- e) Escribiendo cartas de prudencia o reprimenda; y/o
- f) Separando a las partes.

Acción disciplinaria apropiada debe ser recomendada é impuesta de acuerdo con la política del distrito, el Código de Conducta, el contrato de negociaciones colectivo pertinente o la ley del estado. Los distritos escolares deben hacer todo el esfuerzo posible para intentar resolver primero el mal comportamiento a través de medidas correctivas.

El investigador debe reportarse a ambos el acosado y el acusado, en el lapso de una semana, notificándoles por escrito, y también en persona, conforme sea apropiado, con respecto a los resultados de la investigación y la acción tomada para resolver la queja. Las acciones tomadas serán de acuerdo con la sección de *Remediación/Disciplinaria/Penalidades* de esta regulación. El acosado debe reportar inmediatamente si el comportamiento censurable ocurre nuevamente o si el alegado perpetrador toma represalias en contra de él/ella.

Si una queja contiene evidencia o alegaciones de acoso serio o extremo, o una violación a los derechos civiles, la queja debe ser referida rápidamente al Superintendente. El demandante también será avisado de otras formas para proseguir con su queja, incluyendo información de contacto de las autoridades estatales y federales.

Además, donde el director, el designado del director o el Coordinador para el Acto de Dignidad tenga una sospecha razonable de que el alegado incidente de acoso envuelve una actividad criminal, él/ella debe notificarle inmediatamente al Superintendente, quien a su vez debe comunicarse con el abogado de la escuela, la apropiada protección al menor y, si es apropiado, autoridades que aplican la ley.

Cualquiera de las partes que no estén satisfechas con los resultados de la investigación inicial puede solicitar una investigación a nivel distrital presentando una queja escrita al Superintendente en un lapso de 30 días.

B. Procedimiento a Nivel-Distrital

El Superintendente o su designado deben investigar rápidamente y resolver equitativamente todas las quejas de acoso que son referidas a él/ella, al igual que aquellas apelaciones al Superintendente como seguimiento a una investigación inicial. En el caso de que la queja envuelva al Superintendente, la queja debe ser presentada con él o referida al Presidente de la Junta, quien debe referir la queja a un individuo independiente apropiado para investigación.

La investigación a nivel del distrito, debe comenzar tan pronto como sea posible pero no más tarde de los tres días laborables de recibida la queja por el Superintendente o el Presidente de la Junta.

Al conducir una investigación formal al nivel del distrito, el distrito se asegurará en usar individuos quienes han recibido entrenamiento formal con respecto a dichas investigaciones o que tienen experiencia previa investigando dichas quejas.

Si una investigación a nivel del distrito resulta en una determinación de que ocurrió el acoso, se tomará una acción correctiva rápida para terminar con el mal comportamiento de acuerdo con la sección *Remediación/Disciplin/Penalidades* de esta regulación.

En un lapso de los 30 días después de recibida la queja, el Superintendente (o en casos envolviendo al Superintendente, el investigador designado por la Junta) le notificará al acosado y al alegado infractor, por escrito, de los resultados de la investigación. Si necesita tiempo adicional para completar la investigación o tomar acción apropiada, el Superintendente o el investigador designado por la Junta le proporcionará a todas las partes un reporte escrito del estado dentro de los 30 días después de recibida la queja.

Cualquiera de las partes que no esté satisfecha con el resultado de la investigación a nivel del distrito puede apelar a la Junta de educación, presentando una solicitud escrita al Presidente de la Junta dentro de los 30 días.

C. Procedimiento a Nivel de la Junta

Cuando una solicitud para revisión por la Junta haya sido presentada, el Superintendente debe presentar todas las declaraciones escritas y otros materiales concernientes al caso al Presidente de la Junta.

La Junta debe rendir una decisión por escrito dentro de los 15 días después de que haya concluido la audiencia.

El distrito debe retener documentación asociada con las quejas e investigaciones de acuerdo con Schedule ED-1.

Represalias Prohibidas

Cualquier acto de represalia en contra de cualquier persona que se oponga a un comportamiento de acoso o quien haya presentado una queja, está prohibida. Asimismo, la represalia en contra de cualquier persona que haya asistido o participado de alguna manera en una investigación o procedimiento concerniente a una queja de acoso está prohibida. Para propósitos de esta política, represalia incluye, pero no está limitado a: amenazas verbales o físicas, intimidación, ridículo, soborno, destrucción de propiedad, difusión de rumores, acecho, llamadas telefónicas hostigadoras, y cualquier otra forma de hostigamiento. Cualquier persona que cometa represalia puede estar sujeta a una acción disciplinaria inmediata hasta e incluyendo suspensión o terminación.

Remediación/Disciplin/Penalidades

Cualquier individuo que viole esta política envolviéndose en acoso estará sujeto a una acción apropiada, la cual puede incluir una acción disciplinaria. Las respuestas correctivas al acoso incluyen medidas diseñadas a corregir el

comportamiento problema, prevenir cualquier otra ocurrencia del comportamiento, y proteger del acto al acosado. Las medidas correctivas apropiadas pueden incluir, pero no están limitadas a:

- Restitución y restauración;
- Grupo de apoyo con compañeros;
- Instrucción correctiva u otra experiencia relevante de aprendizaje o servicio;
- Cambios en el horario de clases;
- Intervención de apoyo;
- Pruebas o evaluaciones de comportamiento;
- Plan de manejo del comportamiento;
- Consejería estudiantil;
- Conferencias con los padres; o
- Tratamiento terapia al estudiante

La remediación del medio ambiente puede incluir, pero no está limitado a:

- Cuestionarios comunitarios y escolares u otras estrategias para determinar las condiciones contribuyendo al comportamiento relevante;
- Modificación de horarios;
- Ajustes en el tráfico en los pasillos y otras rutas de viaje del estudiante;
- El uso de monitores del acosado;
- Seminarios/talleres de educación para los padres;
- Grupos de apoyo con los compañeros.

Las medidas disciplinarias disponibles para las autoridades escolares incluyen, pero no están limitadas a lo siguiente:

Estudiantes: La disciplina puede variar de una reprimenda hasta e incluyendo la suspensión fuera de la escuela; a ser impuesta de acuerdo con el Código de Conducta y la ley pertinente.

Empleados: La disciplina puede variar de una advertencia hasta e incluyendo terminación, a ser impuesta de acuerdo con todos los derechos contractuales y legales.

Voluntarios: Las penalidades pueden variar de una advertencia hasta e incluyendo la pérdida de asignación de voluntario.

Vendedores: Las penalidades pueden variar de una advertencia hasta e incluyendo la negación en el futuro de acceso a propiedad escolar, actividades, funciones o eventos.

Política de Divulgación

Todos los estudiantes y empleados deben ser informados de esta política en los manuales del estudiante y del empleado, en la página web del distrito y en los materiales de registración del estudiante. Un poster resumiendo la política también debe ser publicado en un lugar importante en cada escuela.

Todos los empleados debe recibir información sobre esta política y regulación por lo menos una vez al año.

Los directores de cada escuela deben ser responsables de informarles a los estudiantes y al personal anualmente de los términos de esta política, incluyendo los procedimientos para presentar una queja e información sobre el impacto del acoso en el acosado y espectador.

Entrenamiento

Necesidades de entrenamiento en apoyo a este programa de prevención del acoso e intervención estará reflejado en el plan de desarrollo profesional anual del distrito, nueva orientación al profesor, un programa educacional y será considerado en el proceso de presupuesto. Los Coordinadores del Acto de Dignidad en cada edificio escolar, empleados administrativos y otro personal, como consejeros o trabajadores sociales quienes tienen responsabilidades específicas para investigar y/o resolver quejas de acoso deben recibir entrenamiento anual para apoyar la implementación de esta política, regulación y sobre desarrollos legales relacionados.

**Regulaciones Aprobadas:
06/11/2012**

**DISTRITO ESCOLAR DE WHITE PLAINS
White Plains, New York**

Revisada: 06/10/2013

FORMULARIO DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO

El propósito de este formulario es informarle al distrito sobre un incidente o una serie de incidentes de acoso y/o intimidación/hostigamiento para que puedan investigar y tomar los pasos apropiados. Si usted se siente inseguro, o si su niño/a se siente de esa manera, complete este formulario, pero los exhortamos a conversar directamente con el Coordinador Escolar de DASA lo más pronto posible para que podamos tratar sus preocupaciones.

Nombre del Estudiante: _____

de Identificación del Estudiante: _____

Grado: _____

Escuela: _____

Describa el incidente/los incidentes. Por favor incluya cuándo y dónde pasó.

Liste el nombre(s) del individuo(s) acusado/s de acoso y/ú hostigamiento.

¿Hubo algún testigo? ___Si ___No Si es si, por favor liste el nombre/los nombres del individuo/s:

Yo certifico que todas las declaraciones en este formulario son correctas y verdaderas en lo mejor de mi conocimiento.

Firma

Fecha

Por favor adjunte cualquier documentación de apoyo. (ej., copias de emails, notas, fotos, etc.)

Devuelva este formulario al **Coordinador Escolar de DASA**.

Nota Sobre Confidencialidad:

Para poder investigar la queja, el distrito revelará el contenido de la queja solamente a aquellas personas que necesitan saberlo. Como parte de la investigación del distrito, este formulario no le será mostrado al estudiante/personal acusado.