

PROHIBICION CONTRA LA DISCRIMINACION, EL ACOSO Y EL MATONEO

Código de la Política: 1710/4021/7230

Es política de la Junta de Educación del Condado Buncombe, que los estudiantes y empleados no estén sujetos a ninguna forma de matoneo, acoso, iniciación o discriminación, mientras se encuentren en la escuela o en actividades patrocinadas por ésta. Más aún, la intención de la política es abordar la cuestión de manera proactiva, a través del establecimiento a nivel de las escuelas, de un sistema para educar a los estudiantes y al personal sobre la identificación, prevención, intervención y denuncia de dichos actos antisociales. Un esfuerzo curricular integrado a los niveles de Kínder a 12^o deberá aumentar los empeños para crear conciencia, por medio de programas de apoyo para un comportamiento positivo y de prevención de violencia escolar.

La Junta reconoce la dignidad y valía de todos los estudiantes y empleados y se dedica a crear un ambiente escolar seguro, ordenado, cuidadoso e invitador, para facilitar el aprendizaje y logro de los estudiantes. La Junta prohíbe la discriminación con base en raza, color, procedencia, sexo, discapacidad o edad y, de acuerdo con la ley, ofrecerá acceso igualitario a los Boy Scouts y otros grupos designados para jóvenes. La Junta no tolerará ninguna clase de discriminación, acoso o matoneo ilegales en sus programas y actividades educativas o laborales.

A. COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS Y SUS CONSECUENCIAS

1. Discriminación, Acoso y Matoneo

Se espera que los estudiantes, los empleados del sistema escolar, los visitantes y los voluntarios se comporten de una manera civilizada y respetuosa. La Junta prohíbe expresamente la discriminación, el acoso, el matoneo y las iniciaciones ilegales.

Se espera que los estudiantes cumplan con las normas de comportamiento establecidas por la política de la junta y por el Código de Comportamiento Estudiantil. Se espera también que cumplan con las políticas de la junta y con los reglamentos del sistema escolar. De la misma forma, se espera que los visitantes y voluntarios que se encuentren en la propiedad escolar, cumplan con la política de la junta y las reglas y procedimientos establecidos por la escuela.

Cualquier violación a esta política es seria y los funcionarios escolares deberán tomar acción apropiada rápidamente. Los estudiantes serán disciplinados de acuerdo con el plan de manejo del comportamiento estudiantil, ver la política 4302 y el Plan de Manejo del Comportamiento Estudiantil de la escuela. Con base en la naturaleza y la severidad de la ofensa y en las circunstancias que rodeen al incidente, el estudiante estará sujeto a consecuencias y acciones remediales apropiadas, desde intervenciones para comportamientos positivos hasta la expulsión, incluyéndola.

Los empleados que violen esta política estarán sujetos a acciones disciplinarias que

pueden llegar hasta el despido, incluyéndolo. Los voluntarios y visitantes que violen esta política serán dirigidos a retirarse de la propiedad escolar y/o serán reportados ante las autoridades, según sea apropiado, de acuerdo con la política 5020, Visitantes en las Escuelas.

Al considerar si es apropiada una respuesta más allá del nivel individual, los administradores escolares deberán sopesar la naturaleza y la severidad de la mala conducta para determinar si es necesaria una respuesta a nivel del salón, de toda la escuela o de todo el sistema escolar. Dichas respuestas a nivel del salón, de toda la escuela o de todo el sistema escolar, pueden incluir entrenamiento del personal, programas de prevención del acoso y del matoneo y otras medidas para corregir el comportamiento, que el superintendente considere apropiadas.

2. Retaliación

La Junta prohíbe las represalias o retaliaciones contra cualquier persona que reporte o intente reportar las violaciones a esta política, cualquier persona que apoye a alguien para que reporte o intente reportar una violación a esta política o cualquier persona que participe en la investigación de violaciones a esta política que hayan sido reportadas.

Luego de considerar la naturaleza y las circunstancias de las represalias o retaliaciones y, de acuerdo con las leyes federales, estatales o locales correspondientes y con las políticas y reglamentos, el superintendente o su designado deberán determinar las consecuencias y las acciones remediales asignadas a una persona que haya sido encontrada tomando represalias o retaliaciones.

B. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política prohíbe la discriminación, el acoso y el matoneo ilegal por parte de estudiantes, empleados, visitantes y voluntarios. El término “Visitantes” incluye a personas, agencias, comerciantes, contratistas y organizaciones que estén llevando a cabo negocios con el sistema escolar o desempeñando servicios para éste.

Esta política aplica a comportamientos que se lleven a cabo:

1. En cualquier edificio escolar o cualquier terreno escolar, antes, durante o después del horario escolar;
2. En cualquier bus o vehículo que forme parte de cualquier actividad escolar;
3. En cualquier paradero de buses;
4. Durante cualquier actividad patrocinada por la escuela o actividad extracurricular;

5. En cualquier momento o lugar en el que el individuo esté sujeto a la autoridad del personal escolar;
6. En cualquier momento o lugar en el que el comportamiento tenga un efecto directo e inmediato en el mantenimiento del orden y la disciplina en las escuelas; y,
7. Mientras se utilicen comunicaciones electrónicas escolares o personales.

C. DEFINICIONES

A propósito de esta política corresponden las siguientes definiciones:

1. Discriminación

Discriminación significa cualquier acción u omisión de acción que genere una diferencia no razonable y no favorable en el trato con los demás, basándose únicamente en su pertenencia a un grupo o categoría socialmente específicos, como raza, etnia, sexo, embarazo, religión, edad o discapacidad, o por asociación con una persona que tenga o que sea percibida de tener una o más de estas características. La discriminación puede ser intencional o no intencional.

2. Acoso y Matoneo

- a. El comportamiento de acoso o matoneo es un patrón de gestos o comunicaciones verbales o electrónicas o cualquier acto físico o comunicación amenazante que:
 - 1) Haga que un estudiante o un empleado escolar sienta miedo real y razonable de ser dañado en su persona o en su propiedad; o
 - 2) Cree o tenga la certeza de crear un ambiente hostil, al interferir sustancialmente o perjudicar el desempeño educativo de un estudiante, sus oportunidades o sus beneficios.

Un “ambiente hostil” significa que la víctima vea la conducta como acoso o matoneo y que dicha conducta sea de manera objetiva lo suficientemente severa o generalizada, para que una persona razonable esté de acuerdo con que sea acoso o matoneo. Un ambiente hostil puede ser creado por medio de una mala conducta persistente o generalizada o un solo incidente, que sean lo suficientemente severos.

El acoso y el matoneo incluyen, pero no se limitan, al comportamiento arriba descrito, que sea percibido razonablemente como motivado por cualquier característica diferenciadora real o percibida, o motivado por la vinculación del individuo con una persona que tenga o se perciba que tiene una característica diferenciadora, como raza, color, genealogía, procedencia

nacional, género, situación socio-económica, situación académica, identidad sexual, apariencia física, orientación sexual o discapacidad mental, física, sensorial o del desarrollo. Los ejemplos de comportamientos que pueden constituir matoneo o acoso incluyen, pero no se limitan, a provocaciones verbales, injurias y humillaciones, apodos, comentarios despectivos o insultos, proposiciones obscenas, exclusión de grupos de compañeros, extorsión por dinero o pertenencias, amenazas implícitas o directas, asalto, bloqueo o contención del movimiento, manoseos ofensivos o cualquier interferencia física del trabajo o movimiento normal e insultos visuales, tales como afiches o caricaturas. Las técnicas pedagógicas legítimas, adecuadas a la edad, no se consideran acoso o matoneo.

Es posible que el acoso, incluyendo el acoso sexual o por género, suceda en diferentes situaciones. Por ejemplo, el acoso puede suceder entre compañeros de escuela o de trabajo, entre supervisores y subordinados, entre empleados y estudiantes o entre personas ajenas, incluyendo visitantes y empleados o estudiantes. El acoso puede ocurrir entre miembros del sexo opuesto o del mismo sexo.

- b. El acoso sexual es una forma de acoso. Los avances sexuales no deseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual, constituyen acoso sexual cuando:
- 1) La manifestación de la conducta se realiza, ya sea explícita o implícitamente, como un término o condición al empleo de un individuo, al progreso académico o al cumplimiento de una actividad relacionada con la escuela;
 - 2) La sumisión o rechazo a dicha conducta se usa como base para decisiones de empleo que afecten a un individuo o en el caso de un estudiante, se usa para evaluar el desempeño del estudiante en una clase u otra actividad relacionada con la escuela; o
 - 3) Dicha conducta es lo suficientemente severa, persistente o dominante que tiene el propósito o el efecto de interferir de manera irrazonable con el trabajo de un empleado o con el desempeño de un estudiante en sus tareas o con su desempeño educativo, limitando su capacidad de participar o de beneficiarse de un programa o ambiente educativo o de crear un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.

Las conductas de acoso sexual incluyen, pero no se limitan a, manoseos deliberados y no deseados, que tengan connotaciones sexuales o que sean de naturaleza sexual, sugerencias o demandas de involucramiento sexual, acompañadas por promesas de un tratamiento preferencial o amenazas implícitas o explícitas, ejercer presión para obtener actividad sexual,

coqueteos sexuales ofensivos continuados o repetidos, insinuaciones o proposiciones, opiniones continuadas o repetidas sobre el cuerpo del individuo, palabras sexualmente degradantes utilizadas hacia un individuo o para describir a un individuo, o la realización de dibujos, objetos, fotos o materiales escritos, sexualmente sugestivos. Actos de agresión física, verbal o no verbal, intimidación u hostilidad, basados en el sexo, pero que no involucren actividad o lenguaje sexual y que pueden estar combinados con incidentes de conductas de acoso sexual que sean lo suficientemente serias para crear un ambiente sexualmente hostil.

- c. El acoso basado en el género también es una clase de acoso. El acoso basado en el género puede incluir actos de agresión, verbal, no verbal o física, intimidación u hostilidad, basadas en sexo o en estereotipos sobre el sexo, pero que no involucran una conducta de naturaleza sexual.

3. Iniciaciones

EG 14-35. Es ilegal que cualquier estudiante que asista a una universidad, college o escuela del estado se involucre en iniciaciones o que ayude e instigue a cualquier otro estudiante a cometer este delito. A propósito de esta sección se define iniciación como sigue: Someter a otro estudiante a injuria física como parte de un rito o como prerequisite para una membresía para un grupo escolar organizado, incluyendo cualquier sociedad, equipo deportivo, fraternidad o hermandad u otro grupo similar.

4. Comunicaciones Electrónicas

Las comunicaciones electrónicas aplican a los correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes instantáneos, salas de chateo, blogs, sitios de Internet y sitios de redes sociales como MySpace o Facebook, de los empleados y de los estudiantes.

D. DENUNCIAS E INVESTIGACIONES DE QUEJAS SOBRE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O MATONEO

Los empleados están obligados a reportar cualquier violación, real o sospechada, a esta política. Se alienta enfáticamente a los estudiantes, padres, visitantes y voluntarios u otras personas, a denunciar incidentes, reales o sospechados, de discriminación, acoso o matoneo. Todos los reportes deben ser realizados de acuerdo con la política 1720/4015/7225, Procedimiento para Quejas sobre Discriminación, Acoso y Matoneo, y realizarlos ante uno de los funcionarios escolares identificados en esta política. Las denuncias pueden ser realizadas anónimamente y todos los reportes deberán ser investigados de acuerdo con esta política.

E. ENTRENAMIENTO Y PROGRAMAS

La Junta dirige al superintendente a establecer entrenamientos y otros programas que estén

diseñados para ayudar a eliminar la discriminación, el acoso y el matoneo ilegales y que fomenten un ambiente de entendimiento y respeto para todos los miembros de la comunidad escolar. La información sobre esta política y el procedimiento de quejas relacionado con ésta, deberán ser incluidos en el plan de entrenamiento.

Mientras haya fondos disponibles, la junta ofrecerá entrenamientos adicionales para los estudiantes, empleados y voluntarios que tengan contacto significativo con los estudiantes, sobre los esfuerzos de la Junta para dar solución a la discriminación, el acoso y el matoneo y creará programas para abordar estos asuntos. Los entrenamientos o programas deberán: (1) Ofrecer ejemplos de comportamientos que constituyen discriminación, acoso y matoneo; (2) Enseñar a los empleados a identificar grupos que puedan ser el blanco de discriminación, acoso y matoneo; y, (3) Entrenar a los empleados escolares a estar alerta en los lugares en que dichos comportamientos puedan ocurrir, incluyendo lugares dentro de los edificios escolares, paraderos, en teléfonos celulares y en la Internet.

F. NOTIFICACIÓN

El superintendente es responsable de dar notificación efectiva a los estudiantes, padres y empleados sobre la denuncia e investigación de quejas de discriminación, acoso y matoneo. Esta política deberá ser publicada en el sitio de Internet del sistema escolar y deberá haber copias impresas disponibles en la oficina de los directores principales, el centro de medios o biblioteca de todas las escuelas y en la oficina del superintendente. La notificación de esta política debe aparecer en todos los manuales de estudiantes y empleados y en cualquier publicación del sistema escolar que fije los reglamentos completos, procedimientos y normas de conducta para los estudiantes y empleados.

G. COORDINADORES

El superintendente o su designado deberán elegir uno o más individuos para coordinar los esfuerzos del sistema escolar para cumplir y llevar a cabo sus responsabilidades de acuerdo con la ley federal sobre no discriminación. Estas responsabilidades incluyen la investigación de cualquier queja presentada ante los funcionarios escolares que aleguen incumplimiento del Título VI o del Título IX del Acto de Derechos Civiles, de la Sección 504 del Acto de Rehabilitación, del Acto de Americanos con Discapacidades (ADA), del Acto de Discriminación por Edad y/o del Acto de Boy Scouts; o que aleguen actos que pudiesen ser prohibidos por dichas leyes. El superintendente o su designado deberán publicar el nombre o nombres, direcciones y números de teléfono del Coordinador de Cumplimiento, de manera que asegure que los estudiantes, empleados, aplicantes, padres u otros individuos que participen en programas del sistema escolar, estén al tanto de la existencia de dicho coordinador o coordinadores.

H. REGISTROS Y REPORTES

El superintendente o su designado deberán mantener confidencialmente todos los registros de quejas o denuncias de discriminación, acoso y matoneo. Los registros deben identificar los nombres de todos los individuos acusados de dichas ofensas y la resolución de dichas quejas o denuncias. También deberán mantener los registros de los entrenamientos llevados a cabo y las acciones correctivas u otros pasos tomados por el sistema escolar para ofrecer un ambiente libre de discriminación, acoso y matoneo.

El superintendente deberá reportar a la Junta Estatal de Educación todos los casos verificados de discriminación, acoso y matoneo. Este reporte deberá ser realizado por medio del Reporte de Recolección de Información Disciplinaria o por otros medios designados por la Junta Estatal.

I. EVALUACIÓN

El superintendente deberá evaluar la efectividad de los esfuerzos para corregir o prevenir la discriminación, el acoso y el matoneo y deberá compartir periódicamente dichas evaluaciones con la Junta.

Referencias Legales: Acto de Discriminación por Edad para el Empleo de 1967, 29 U.S.C. 621 *et seq.*, 34 C.F.R. pt. 110; Acto de Americanos con Discapacidades, 42 U.S.C. 12101 *et seq.*, 28 C.F.R. pt. 35; Acto de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. 705(20), 794, 34 C.F.R. pt. 104; Título VI Del Acto de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. 2000d *et seq.*, 34 C.F.R. pt. 100; Título VII del Acto de Derechos civiles de 1964, 42 U.S.C. 2000e *et seq.*, 29 C.F.R. pt. 1604; Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, 20 U.S.C. 1681 *et seq.*, 34 C.F.R. pt. 106; Acto de Acceso Igualitario a los Boy Scouts de América, 20 U.S.C. 7905, 34 C.F.R. pt. 108; *Incidentes Raciales y Acoso contra Estudiantes en las Instituciones Educativas; Guía de Investigación*, Departamento de Educación de los Estados Unidos de América, Oficina de Derechos Civiles (1994); *Guía Revisada de Acoso Sexual: Acoso a Estudiantes por parte de Empleados Escolares, de Otros Estudiantes o de Otros individuos*, Departamento de Educación de los Estados Unidos de América, Oficina de Derechos Civiles (2001); *Notificación de No Discriminación*, Departamento de Educación de los Estados Unidos de América, Oficina de Derechos Civiles (2010); *Caso Oncale contra Sundowner Offshore Services*, 523 U.S. 75 (1998); G.S. 115C-335.5, -407.15 hasta -407.18; 126-16; Política de la Junta Estatal de Educación HRS-A-007

Referencias Cruzadas: Procedimiento de Quejas por Discriminación, Acoso y Matoneo (política 1720/4015/7225), No Discriminación con Base en Discapacidades (política 1730/4022/7231), Prohibición Contra Retaliación (política 1760/7280), Oportunidades Educativas Igualitarias (política 4001), Plan de Manejo Escolar del Comportamiento Estudiantil (política 4302), Visitantes en las Escuelas (política 5020), Uso de Instalaciones Comunitarias (política 5030), Reclutamiento y Selección de Personal (política 7100), Empleados Profesionales: Democión y Despido (política 7930), Personal Clasificado: Suspensión y Despido (política 7940)

Adoptada: 11 de abril de 2013

Reemplaza a la Política 464