

Escuelas Públicas Durham - Política sobre intimidación y acoso 4411 / 5126

- Referencias legales: Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. Sección 2000d y subsiguientes; Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. Sección 2000e y subsiguientes; Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. Sección 1681 y subsiguientes; Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. Sección 701 y subsiguientes; Estatutos Generales 126-16; Ley de Prevención de la Violencia en las Escuelas de Carolina del Norte. Referencia cruzada: Política de la Junta 4410/5125: acoso sexual; Política de la Junta 5215: divulgar información a agencias externas; Política de la Junta 4301: normas de comportamiento de los alumnos.
- Adoptada: 17 de diciembre de 2009

4411 /5126 – INTIMIDACIÓN Y ACOSO

- La prioridad de la Junta Educativa de las Escuelas Públicas de Durham es brindar a cada estudiante y empleado del sistema escolar un entorno educativo y laboral seguro y ordenado. Para tal efecto, la Junta prohíbe específicamente la conducta de acoso o intimidación en todos los niveles: entre estudiantes, entre empleados y estudiantes, entre pares o compañeros de trabajo, entre supervisores y subordinados o entre personas que no son empleados/voluntarios y empleados o estudiantes. Esta política es adicional a la Política 4410/5125: acoso sexual.
- Se espera que los alumnos cumplan con las normas de comportamiento establecidas por las Políticas de la Junta y las Normas de Comportamiento de los Alumnos. Se espera que los empleados cumplan con las Políticas de la Junta y los reglamentos del sistema escolar. Se espera que los voluntarios y visitantes que se encuentren en propiedad de la escuela cumplan con las Políticas de la Junta y con las normas y procedimientos escolares establecidos.
- La Junta prohíbe específicamente tomar represalias contra cualquier persona que interponga una queja o denuncie un incidente de acoso o intimidación o contra quien participe en una investigación o proceso de queja formal entablado acogiéndose a esta política. Las represalias en contra de una persona que denuncie un acto de acoso o intimidación pueden dar origen a una medida disciplinaria, que puede incluir el despido, en el caso de los empleados, o la suspensión a largo plazo o expulsión en algunos casos, de los alumnos.

Definición de acoso e intimidación

Conforme se utiliza en esta política, una conducta de acoso o intimidación se refiere a cualquier patrón reiterativo y sistemático de gestos o comunicaciones escritas, electrónicas o verbales o cualquier acto físico o comunicación amenazante en propiedad de la escuela, en un evento patrocinado por la escuela, en el autobús escolar o en cualquier otro lugar estipulado en la Política de la Junta 4301: normas de comportamiento de los alumnos, y que:

- a. Cause temor real y razonable a un estudiante o empleado por daño a su persona o a su propiedad; o

- b. Cree o se acerque a crear un entorno hostil al interferir sustancialmente con el rendimiento académico, las oportunidades o los beneficios del estudiante, u obstaculizarlos. Un entorno hostil significa que la víctima considera subjetivamente la conducta de naturaleza intimidante o acosadora y la conducta es objetivamente grave o lo suficientemente constante para que una persona acepte que es una conducta de intimidación o acoso.

¿Qué características tienen la intimidación y el acoso?

La conducta de carácter acosador o intimidante, incluye, entre otros, actos que se perciben razonablemente como motivados por cualquier característica diferente, como raza, color, religión, ascendencia, nacionalidad, género, situación socioeconómica, situación académica, identidad sexual, aspecto físico, orientación sexual o discapacidad mental, física, de desarrollo o sensorial, o por asociación con una persona que tiene o se cree que tiene una o más de dichas características.

Denunciar el comportamiento intimidatorio y de acoso

1. Todo alumno que crea que ha sido objeto de acoso o intimidación en violación de esta política debe denunciar tal conducta inmediatamente ante un maestro, orientador o administrador de su escuela.
2. Todo empleado que crea que ha sido objeto de acoso o intimidación en violación de esta política debe denunciar tal conducta inmediatamente ante su supervisor inmediato y/o el superintendente asistente de Recursos Humanos o la persona designada.

Investigación de denuncias de acoso e intimidación

1. El director o la persona designada debe investigar en forma inmediata y acuciosa todas las quejas relacionadas con una conducta de naturaleza acosadora o intimidante presentadas por los alumnos. Si el presunto intimidador o acosador es un empleado, el director determinará si se justifica enviar una remisión a Recursos Humanos.
2. Todas las quejas sobre intimidación o acoso denunciadas por los empleados deben comunicarse a la mayor brevedad al supervisor inmediato y/o al superintendente asistente de Recursos Humanos. La investigación la debe llevar a cabo el superintendente asistente o la persona designada.
3. Si la persona que debe investigar una queja es el presunto intimidador o acosador, la investigación la llevará a cabo el administrador del sistema escolar apropiado designado por el superintendente. Si el supuesto perpetrador es el superintendente, el abogado de la Junta le corresponde investigar. En tales casos, la persona que reciba la queja de intimidación o acoso deberá notificar inmediatamente al superintendente asistente de Recursos Humanos, quien a su vez, deberá notificar de inmediato al presidente de la Junta. El presidente de la Junta deberá encargar al abogado de la Junta que responda la queja e investigue. Si el supuesto perpetrador es un miembro de la Junta, al abogado de la Junta le corresponde investigar. En tales casos, la persona que reciba la queja de intimidación o acoso deberá notificar al superintendente quien a su vez, deberá encargar al abogado de la Junta que responda la queja e investigue. Salvo cuando el supuesto perpetrador es el presidente de la Junta, el superintendente también deberá notificar la queja al presidente de la Junta.

Intimidación o acoso relacionados con el género

4. Si en cualquier momento durante la investigación el funcionario de la escuela que investiga una acusación de acoso o intimidación de un alumno recibe información que argumenta que el acoso o la intimidación se basó en el sexo o el género, el funcionario de la escuela lo notificará al Coordinador del Título IX. En tales casos, se deben seguir los procedimientos descritos en la Política de la Junta 4410/5125: acoso sexual. Además, en cualquier caso de supuesta intimidación o acoso, el sistema escolar deberá notificar a cualquier otra persona o entidad adecuada si lo exige la ley o la Política de la Junta 5215: divulgar información a agencias externas.

Medidas disciplinarias

1. Las medidas tomadas con base en la evidencia de intimidación o acoso deben buscar terminar con el acoso o intimidación, eliminar el entorno hostil si se ha generado alguno y evitar que se vuelva a presentar el acoso. Además de tomar las medidas disciplinarias necesarias, el director u otro funcionario de la escuela deberá tomar las medidas correctivas adecuadas para tratar a fondo el problema.
2. Las infracciones a esta política se considerarán como una conducta indebida y tendrán como consecuencia una medida disciplinaria que puede incluir una suspensión a largo plazo o expulsión en el caso de los estudiantes y una medida disciplinaria que puede incluir hasta el despido en el caso de los empleados.
3. Esta política no deberá interpretarse como una autorización para que los funcionarios de la escuela castiguen la expresión o el lenguaje del alumno basado en el temor indiferenciado o aprensión al disturbio o el deseo de evitar la incomodidad asociada con un punto de vista impopular.
4. Nada en esta política impide que el sistema escolar tome medidas disciplinarias en contra de un alumno cuando la evidencia no establece un acto de acoso, pero la conducta no cumple con las altas expectativas de conducta apropiada del sistema escolar.

Reglamentos y procedimientos

El superintendente debe desarrollar procedimientos a fin de implementar esta política.