

## GUIÁS PARA LOS EMPLEADOS PARA RESPONDER A INCIDENTES

En cualquier incidente de discriminación, puede haber tres grupos de personas involucradas:

- Víctima...** la persona perjudicada en el incidente
- Agresor...** la persona que inicia el incidente
- Testigo...** los individuos que observan el incidente
- ✓ ¡No haga caso omiso a incidentes! El hacerles caso omiso da a entender que se está de acuerdo.
- ✓ ¡Responda inmediatamente!
- ✓ Déle apoyo a la víctima.
- ✓ Investigue el incidente minuciosamente.
- ✓ Infórmele al agresor de que estos incidentes no son aceptables, que han perjudicado a la víctima y que habrá consecuencias.
- ✓ Deje que los espectadores vean las consecuencias.
- ✓ Siga verificando el comportamiento del agresor después del acontecimiento. La víctima y el agresor deben ser aconsejados para poder responder mejor a estos incidentes en el futuro.
- ✓ Utilice estos incidentes como base de aprendizaje. Se recomienda que se traten estas experiencias en las clases o por medio de las actividades escolares cuando sea posible.
- ✓ Recuerde de que estas controversias de la dignidad humana, la igualdad y la seguridad no son negociables. Los individuos tienen que responder para proteger la seguridad ajena. Esto puede hacerse pidiendo la ayuda de los demás, como a padres, empleados de la escuela o miembros confiables de la comunidad. Los padres y la comunidad deben pedir asistencia de cómo responder a estos incidentes del comportamiento amenazante o discriminatorio.
- ✓ Siga las reglas del distrito que están a su alcance a través de la oficina principal de la escuela.
- ✓ Cuando sea apropiado, el estudiante u otros deben también considerar estas guías para determinar qué acción tomar. Pedir una conferencia con el director es uno de los pasos más importantes.
- ✓ Todo tipo de acoso debe tratarse siguiendo las guías establecidas por el Distrito. Pida asistencia a los oficiales de la escuela.

Estimados estudiantes, padres, y empleados:

Nuestra meta es de asegurar que todos los niños aprendan. Una forma clave para apoyar el aprendizaje es haciendo que los estudiantes y empleados se sientan seguros en nuestras escuelas. Para asegurar esta meta les pido lo siguiente:

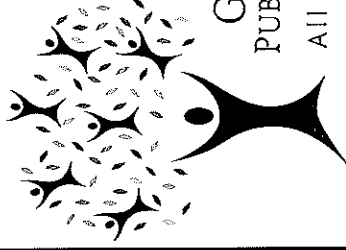
1. Para estudiantes, es crítico que reportes a un adulto cualquier situación que te haga sentir a ti o a otros que no tienen seguridad. Si eres testigo de un acto de intimidación o violencia, busca un adulto en quien confíes y reporta lo que viste lo antes posible. Además, en situaciones de conflicto, las palabras que tú uses pueden cambiar las cosas. Elige tus palabras con cuidado y evita el crear situaciones tensas.
2. Como padre o apoderado legal, por favor hable con su hijo/a de la importancia de reportar situaciones no seguras. También, por favor hable con su hijo/a acerca de la necesidad de que su comportamiento sea seguro para otros estudiantes.
3. Como empleados, necesitamos estar observando situaciones tensas y reportándolas a la administración. También necesitamos ser ejemplares a estudiantes y padres al empelar habilidades para resolver conflictos. Juntos debemos trabajar para asegurar que nuestras escuelas sean seguras para todos. Todos necesitamos ser participantes. Como Distrito, nos comprometemos a conservar la seguridad en las escuelas.

➤ **Address Inquiries to:**

- Your child's building principal
- District Equity Coordinator  
(920) 272-7041

# UN COMPROMISO A LA EDUCACIÓN DE NUESTROS NIÑOS Y AL

## RESPECTO PARA TODOS



GREEN BAY AREA  
PUBLIC SCHOOL DISTRICT  
All learning. All growing.

INFORMACIÓN SOBRE  
DISCRIMINACIÓN,  
ACOSO E INTIMIDACION  
Y SEGURIDAD EN LAS ESCUELAS

## **COMPRENDIENDO Y RESPONDIENDO A INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN Y DE COMPORTAMIENTO AMENAZANTE**

### **¡ES LA LEY!**

**El estatuto 118.13 de Wisconsin prohíbe la discriminación contra estudiantes de las escuelas públicas primarias y secundarias por base de:**

- sexo
- raza, origen nacional, ascendencia
- credo
- embarazo, estado civil o parental
- orientación sexual
- desventaja física, mental, emocional o de aprendizaje
- religión

**La prohibición de discriminación aplica a:**

- Programas del plan de estudios
- Actividades relacionadas al plan de estudios
- Servicios para los alumnos
- Programas recreativos que son patrocinados por la junta directiva escolar

**“Discriminación” incluye perjuicio, estereotipos y acoso hacia los alumnos.**

### **REGLA DEL DISTRITO CON RESPECTO AL ACOSO O INTIMIDACIÓN HACIA ESTUDIANTES INCLUYENDO EL ACOSO A TRAVEZ DE MEDIOS INFORMATIVOS (CYBERSPACE)**

El hostigamiento y acoso de estudiantes no será tolerado en las escuelas públicas del área de Green Bay, lo que incluye cualquier propiedad o vehículo poseído, arrendado o usado por las escuelas públicas del área de Green Bay. El Comité Educativo considera estas acciones ser perjudiciales a la salud y a la seguridad de los estudiantes, y quebrantadoras para mantener un ambiente educativo saludable.

Se define como ambiente educativo a toda aquella actividad que este bajo la supervisión de cada una de las escuelas. Para los propósitos de esta política, el hostigamiento y el acoso se

definen como el acto consciente, voluntarioso, o deliberado o la procuración del acto, a través del uso de las palabras o de las acciones, con el intento de causar daño físico, estrés, sufrimiento emocional o daños materiales o que afectan el ambiente del aprendizaje.

El hostigamiento y el acoso podían incluir los actos motivados por, pero no limitados a, hostilidad hacia el sexo real o percibido de la víctima, raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, credo, embarazo, estado civil, orientación sexual, identidad del género, estado social, socioeconómico o de la familia, atributos físicos, discapacidad o en cualquier otra base protegidos por el estado o la ley federal. Los ejemplos de actos del hostigamiento y acoso incluyen la intimidación física, fuerza o el asalto, humillación, epítetos referentes a la religión, vandalismo, extorsión, las amenazas escritas o de manera verbal, provocaciones, insultos, apodos, las miradas amenazadoras o gestos, acusaciones falsas, aislamiento social, el tomar represalias contra otro estudiante por divulgar el hostigamiento o el acoso, o cualquier otro comportamiento que interfiera substancialmente con el funcionamiento escolar de un estudiante o promueva un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo dentro de la escuela.

Todas las formas de hostigamiento en el Cyberspace referido comúnmente como hostigamiento en el cyberspace es inaceptable y visto como una violación de esta política. El hostigamiento a través de la internet incluye pero no se limita a los siguientes usos erróneos de la tecnología: hostigamiento, provocaciones, intimidación, amenazas o aterrizando a otra persona o grupo de personas al enviar o colocar mensajes inadecuados y que afectan a las personas, con el uso de correos electrónicos, mensajes inmediatos, mensajes del texto, fotos digitales o imágenes, o comentarios en ciertos sitios en la red, incluyendo los sitios en la red con sección de comentarios y otros mensajes vía Cyberspace. Para los propósitos de esta política, el “Cyberspace” se define como el dominio global dentro del ambiente de la información que consiste en la red interdependiente de las infraestructuras de la tecnología de información, incluyendo el Internet, las redes de telecomunicaciones, sistemas informáticos, y procesadores internos de comunicación y controladores.

En las situaciones en las cuales el “Hostigamiento por internet” (Cyberbullying) sea originado en propiedades ajenas de la escuela o desde una computadora que no es de uso escolar o un dispositivo de la telecomunicación, pero se lleva a la atención de los funcionarios de la escuela, cualquier acción disciplinaria será basada sobre si la conducta es determinada para ser seriamente quebrantadora del proceso educativo de modo que impida de una manera consecutiva las

operaciones cotidianas de una escuela. Tal conducta incluye, pero no se limita a, hostigamiento, acoso o llevar a cabo una amenaza mas allá de los terrenos de la escuela a través de la red que se piensa en poner en peligro la salud, seguridad o propiedades de los demás en la escuela, un empleado del distrito o un miembro del Comité Escolar.

Cualquier estudiante que crea que el o ella ha sido víctima de hostigamiento y/o acoso puede llevar a cabo una queja de acuerdo con los procedimientos establecidos para el procesamiento de las quejas o puede quejarse directamente con el director de la escuela o el designado para estos casos o con el coordinador de la equidad del distrito escolar. El llevar a cabo una queja formal referente al hostigamiento y/o el acoso en buena fe no será reflejada en el status ni la voluntad del individuo ni tampoco afectara sus calificaciones o beneficios proporcionados por el distrito. El distrito respetará el carácter confidencial tanto de la parte acusadora así como la del acusado con las obligaciones legales del distrito y con la necesidad de investigar alegaciones de la mala conducta y de tomar la acción correctiva y/o disciplinaria cuando ha ocurrido esta conducta.

Cualquier estudiante o padre de familia o apoderado legal que sea testigo o se de cuenta de actos de hostigamiento o acoso tiene la obligación de reportarlo y será apoyado por cualquier miembro del personal involucrado en reportar las acciones de acoso y hostigamiento a las autoridades competentes. Cualquier empleado del distrito que sea enterado de o atestigua el hostigamiento y/o el acoso tiene una obligación de intervenir y de reportar dichas acciones.

Los estudiantes que se involucren en acciones de hostigamiento y/o acoso se encontrarán en violación de esta política y/o tomen represalias en contra de un individuo por haber divulgado el hostigamiento y/o el acoso estarán en conformidad a las medidas disciplinarias de la escuela consistentes con las políticas del distrito y procedimientos que pueden incluir la suspensión y/o la expulsión.

*Las Escuelas Públicas del Area de Green Bay no discriminan contra alumnos basándose en sexo, raza, origen nacional, ascendencia, credo, religión, embarazo, estado civil o parental, orientación sexual, o desventaja física, mental, emocional o en sus programas o actividades. La ley federal prohíbe la discriminación de empleo basado en la edad, raza, color, origen nacional, sexo o impedimento. 2011-12*